

Rapporto sintetico sugli esiti della prima indagine sperimentale sui fabbisogni di personale in ingresso

Prodotto P10 del progetto SkillMatch Insubria

Marzo 2022



Indice

1. Introduzione	5
2. Quadri cantonali	7
<i>Fabbisogni professionali delle imprese</i>	9
<i>Competenze in azienda</i>	19
<i>Formazione del personale nelle aziende ticinesi</i>	29
3. Bollettini settoriali	37
<i>Industrie dei metalli e elettromeccanica</i>	39
<i>Altre industrie</i>	47
<i>Costruzioni</i>	55
<i>Commercio</i>	63
<i>Trasporti e logistica</i>	71
<i>Turismo e ristorazione</i>	79
<i>Informatica e comunicazione</i>	87
<i>Attività finanziarie e assicurative</i>	95
<i>Servizi operativi</i>	103
<i>Servizi avanzati alle imprese</i>	111
<i>Istruzione</i>	119
<i>Sanità e servizi sociali</i>	127
<i>Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone</i>	135

1. Introduzione

Il presente rapporto sintetizza gli esiti della prima indagine sperimentale SkillmatchSurvey-Ticino 2019 raccogliendo, in un unico volume, i report analitici diffusi di volta in volta durante il corso del progetto Interreg. Questi ultimi, attraverso tavole, grafici e infografiche, corredati da testi brevi, riportano i risultati dell'indagine con riferimento a: fabbisogni di personale delle aziende ticinesi, gap di competenze e formazione dei dipendenti.

SkillMatchSurvey-Ticino, condotta dal DEASS SUPSI e dalla Divisione della Formazione Professionale del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport, con il sostegno della Divisione dell'Economia del Dipartimento delle Finanze e dell'Economia, dell'Associazione Industrie Ticinesi e della Società degli impiegati del commercio Sezione Ticino, ha contattato circa 7'000 aziende ticinesi dei settori secondario e terziario con almeno due addetti (campione stratificato per divisione economica e dimensione aziendale).

Tra aprile e maggio 2019, il team di Skillmatch ha costruito e testato il questionario d'indagine, in seguito trasferito su piattaforma online e ha predisposto i sistemi di gestione dell'indagine (si veda in seguito CAWI e CATI). Da fine maggio, tutte le aziende del campione sono state invitate attraverso una lettera a compilare autonomamente il questionario online (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing). Nel mese di luglio si è proceduto con la somministrazione via interviste telefoniche (CATI - Computer Assisted Telephone Interviewing) a tutte le aziende che non avevano risposto all'indagine web. Il passaggio alla metodologia CATI ha richiesto il reperimento dei numeri telefonici mancanti e ha consentito il recupero degli indirizzi email mancanti, mediante contatto telefonico da parte dei rilevatori, opportunamente formati. Dopo il primo invito, tre richiami sono stati effettuati per sollecitare le aziende del campione che non avevano ancora partecipato all'indagine. Il 15 settembre 2019 si è chiusa la rilevazione e ha preso avvio l'elaborazione dei dati.

Benché ricco e variegato, quindi anche impegnativo nella compilazione, il questionario è stato compilato da più di 1800 aziende, consentendo di raggiungere un tasso di risposta superiore al 26%. SkillmatchSurvey-Ticino prevede una batteria di domande volte a quantificare e qualificare le intenzioni di assunzione, i profili e le competenze richiesti, le eventuali difficoltà di reperimento riscontrate, con le relative strategie adottate per farvi fronte, le necessità di formazione e aggiornamento del personale e le attività svolte in questi campi dalle aziende. In particolare:

- la prima sezione raccoglie le informazioni di base sull'azienda rispondente e sui suoi dipendenti a fine 2018;
- la seconda sezione raccoglie i dati sulle previsioni di assunzione e di cessazione dei rapporti di lavoro per il 2019. Una serie di domande mira a identificare le figure professionali previste in entrata e a descriverle in termini di profili, competenze e conoscenze auspicati, nonché di futuri compiti. L'azienda è pure intervistata sulle previste difficoltà di reclutamento delle figure professionali in entrata;

- la terza sezione mira ad identificare l'esistenza e la natura di eventuali deficit di competenze e conoscenze dei dipendenti, sia nel presente che - in ragione delle svolte strategiche che interessano l'azienda - nel corso dei prossimi anni;
- l'ultima sezione del questionario pone una serie di domande sulle attività di formazione sostenute dall'azienda nel corso del 2018 e sulle sue principali finalità.

L'analisi dei dati si articola attorno a due prospettive: una territoriale e una settoriale. La prima, attraverso i Quadri cantonali, offre per ciascun tema indagato nelle sezioni 2, 3 e 4 (fabbisogni di personale, competenze e formazione) i risultati relativi a tutto il territorio cantonale, confrontando le aziende per dimensione (Quadri cantonali) e per settore di appartenenza (Quadri cantonali - confronti intersettoriali). La seconda prospettiva analitica propone un affondo sui singoli settori (Bollettini settoriali) e per ciascuno di essi riporta i risultati relativi ai fabbisogni di personale, alle competenze e alla formazione nelle aziende ticinesi che vi appartengono. Per mantenere un adeguato livello di rappresentatività statistica (evitando di avere un numero troppo esiguo di aziende in alcuni settori) pur consentendo un approfondimento settoriale attraverso i bollettini, l'economia ticinese è stata ripartita in 13 settori (13 bollettini), aggregando alcuni dei 22 settori inizialmente individuati per l'esecuzione dell'indagine.

Come previsto, i materiali raggruppati in questo documento sono stati ampiamente diffusi attraverso i canali del progetto (sito web di progetto, sito web SUPSI) allo scopo di sensibilizzare gli attori dell'area in merito ai risultati ottenuti. Una diffusione mirata ha riguardato le aziende partecipanti all'indagine e i membri ticinesi del Comitato istituzionale di accompagnamento di Skillmatch-Insubria, in qualità di principali stakeholder del territorio. Infine, i risultati dell'indagine, unitamente ad altri risultati del progetto, sono stati oggetto di diffusione in occasione di manifestazioni locali e transfrontaliere, nell'ambito delle azioni di awareness building previste dal progetto (WP5.2). Infine, i risultati di SkillmatchSurvey-Ticino sono confrontati con quelli di Excelsior, relativi alle province lombarde dell'area insubrica, e assieme all'indagine italiana alimentano il "Rapporto sulla domanda di lavoro a breve termine delle imprese dell'area insubrica: i profili professionali richiesti e relative caratteristiche, le competenze richieste" (prodotto 11) del progetto Interreg.

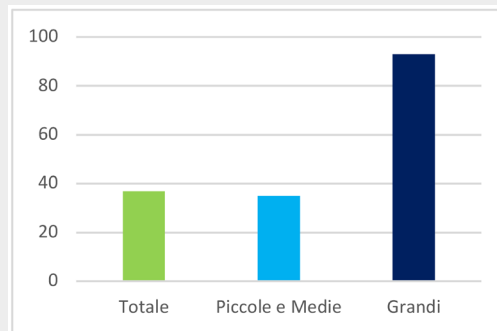
2. Quadri cantonali

SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale

Fabbisogni professionali delle imprese

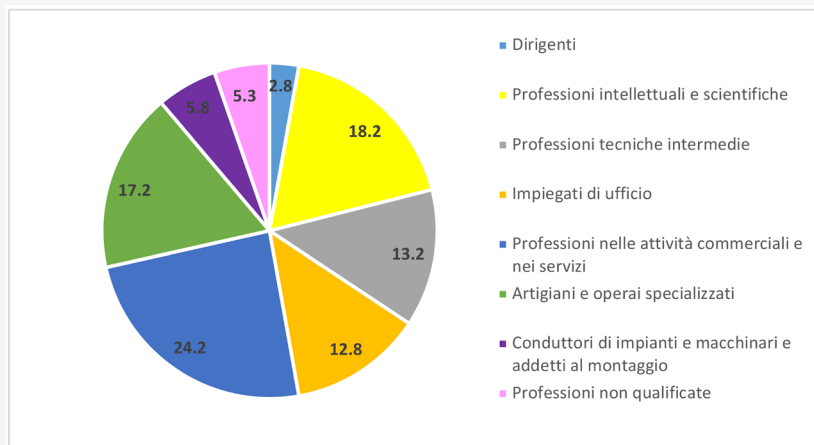
Lavoratori cercasi per più di un'azienda su tre in Ticino ...

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



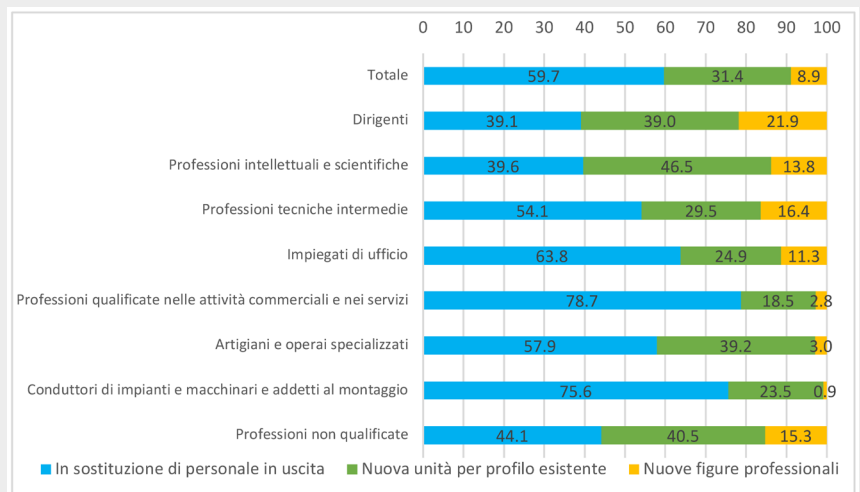
Professionisti del commercio e dei servizi insieme ad intellettuali e scienziati i più richiesti

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

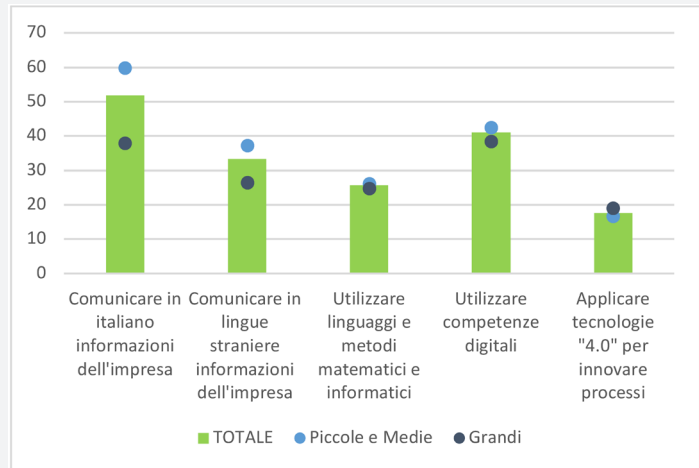
Sebbene i profili in ingresso nelle diverse famiglie professionali siano prevalentemente previsti in sostituzione di personale in uscita (quasi 6 ingressi su 10 in totale), oltre il 31% dei nuovi ingressi è riconducibile alla necessità di incrementare le unità per profili esistenti ed il restante 9% 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

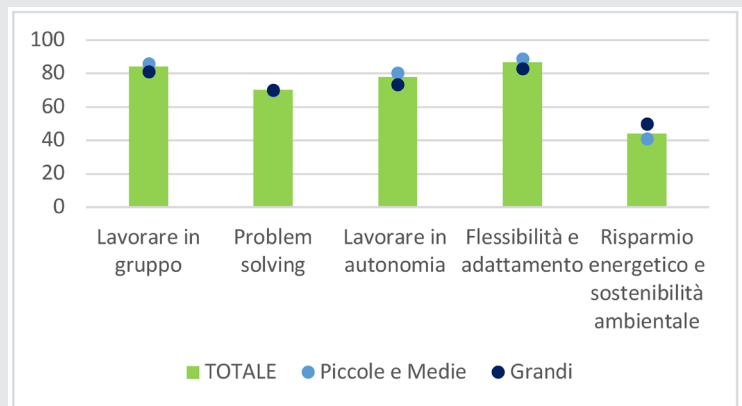
La capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa e di utilizzare competenze digitali fanno capolino tra quelle richieste con importanza medio-alta ai lavoratori in ingresso

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).



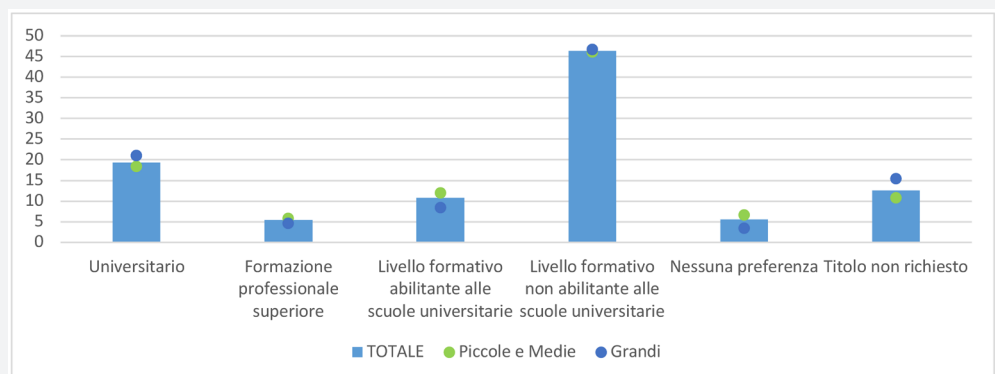
Le competenze soft sono imprescindibili per i nuovi lavoratori in tutte le aziende, indipendentemente dalla taglia

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

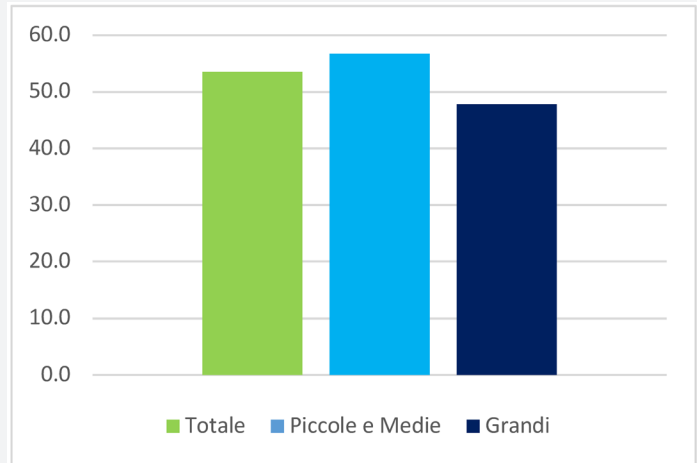
La preferenza per il livello formativo non abilitante alle scuole universitarie (e in particolare per la formazione professionale di base) viene rilevata indipendentemente dalla taglia delle aziende che hanno programmato nuovi ingressi e riguarda il 46% delle nuove entrate, in entrambe le categorie di 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

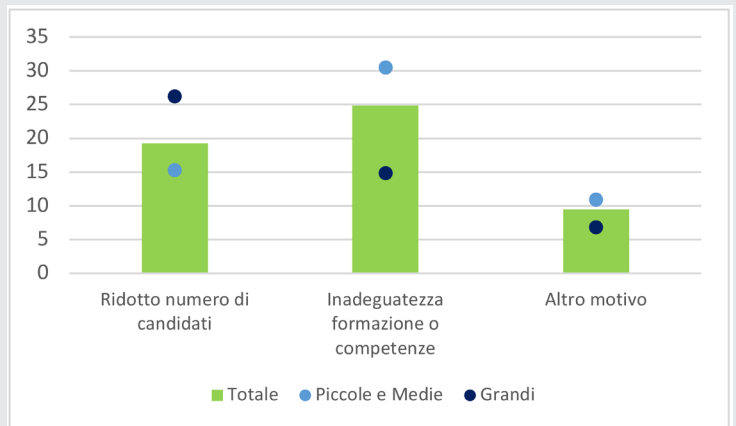
Oltre il 50% delle nuove entrate è di difficile reperimento

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.



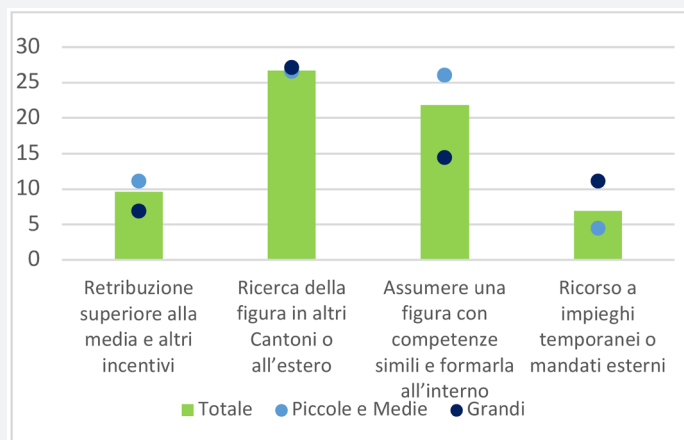
Inadeguatezza di formazione o competenze e ridotto numero di candidati sono alla base delle difficoltà di reperimento

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).



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).

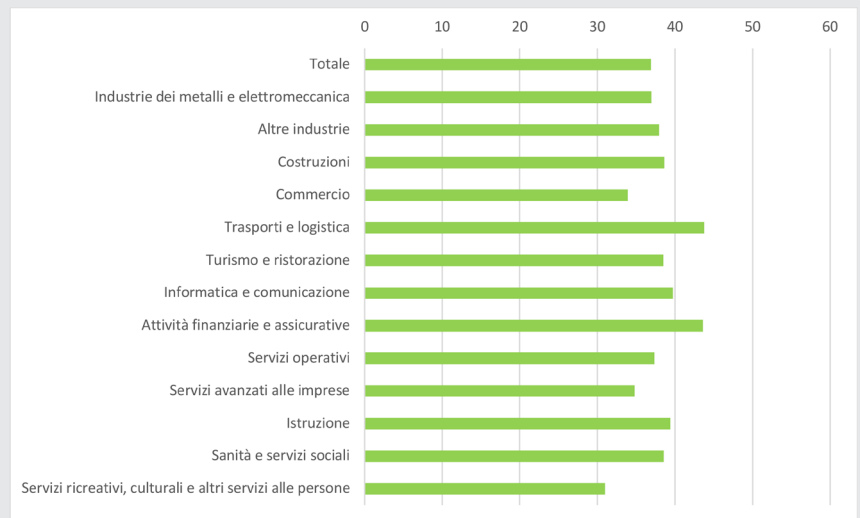
Livello formativo non abilitante alle scuole universitarie: Attestato Federale di Capacità AFC (apprendistato duale triennale o quadriennale); Certificato di Formazione Pratica CFP (formazione biennale); Scuola professionale a tempo pieno (ad esempio: Scuola specializzata per le professioni sanitarie e sociali di Trevano-Canobbio, CPC di Lugano); Scuola dell'obbligo (scuole elementari, scuole medie).

SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale - Confronti intersettoriali

Fabbisogni professionali delle imprese

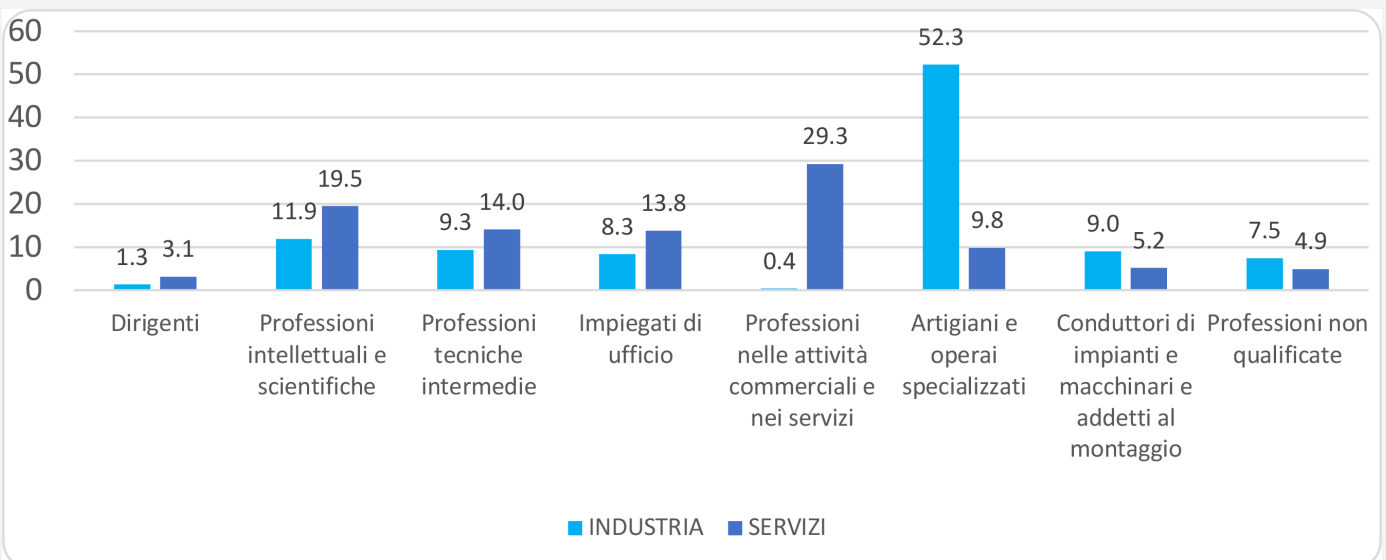
Almeno 3 aziende su 10 hanno programmato assunzioni nel corso del 2019 in tutti i settori dell'economia ticinese

Spiccano i settori Trasporti e logistica e Attività finanziarie e assicurative, in cui più di quattro aziende su dieci prevedono di ampliare il proprio organico ricorrendo a nuovi lavoratori.



Oltre il 50% delle figure professionali ricercate nell'industria riguarda Artigiani e operai specializzati. Nei servizi, i nuovi ingressi si concentrano nelle Professioni

relative alle attività commerciali e ai servizi e nelle Professioni intellettuali e scientifiche: insieme, questi due gruppi raccolgono quasi il 50% dei nuovi ingressi del settore terziario.



Fabbisogni professionali delle imprese

Saper comunicare in italiano informazioni sull'impresa e possedere competenze soft è importante per un gran numero di aziende di tutti i settori

La prima competenza è ritenuta importante per almeno un'entrata su quattro in tutti i settori, con punte di almeno un'entrata su due nelle Industrie dei metalli ed elettromeccaniche, nelle Altre industrie, nel Commercio, nel Turismo e ristorazione, nell'Informatica e comunicazione e nei Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone. Nelle Attività finanziarie e assicurative, saper comunicare in italiano informazioni sull'impresa è importante per almeno tre nuovi lavoratori su quattro. Lavorare in gruppo, in autonomia e dimostrare Flessibilità e adattamento sono ritenute competenze importanti per almeno un nuovo ingresso su due in tutti i settori. Relativamente meno importanti per i lavoratori in ingresso in tutti i settori sono le competenze in materia di Risparmio energetico e sostenibilità ambientale, ad eccezione dei settori Industrie dei metalli ed elettromeccaniche, Altre industrie, Turismo e ristorazione e Informatica e comunicazione. In questi ultimi, infatti, tale competenza soft è importante per almeno un nuovo ingresso su due.

Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche						Competenze soft				
Comunicare in italiano informazioni dell'impresa	Comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa	Utilizzare linguaggi e metodi matematici e informatici	Utilizzare competenze digitali	Applicare tecnologie "4.0" per innovare processi		Lavorare in gruppo	Problem solving	Lavorare in autonomia	Flessibilità e adattamento	Risparmio energetico e sostenibilità ambientale
●	●	●	●	●	TOTALE	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Industrie dei metalli e elettromeccanica	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Altre industrie	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Costruzioni	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Commercio	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Trasporti e logistica	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Turismo e ristorazione	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Informatica e comunicazione	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Attività finanziarie e assicurative	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Servizi operativi	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Servizi avanzati alle imprese	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Istruzione	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Sanità e servizi sociali	●	●	●	●	●
●	●	●	●	●	Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone	●	●	●	●	●

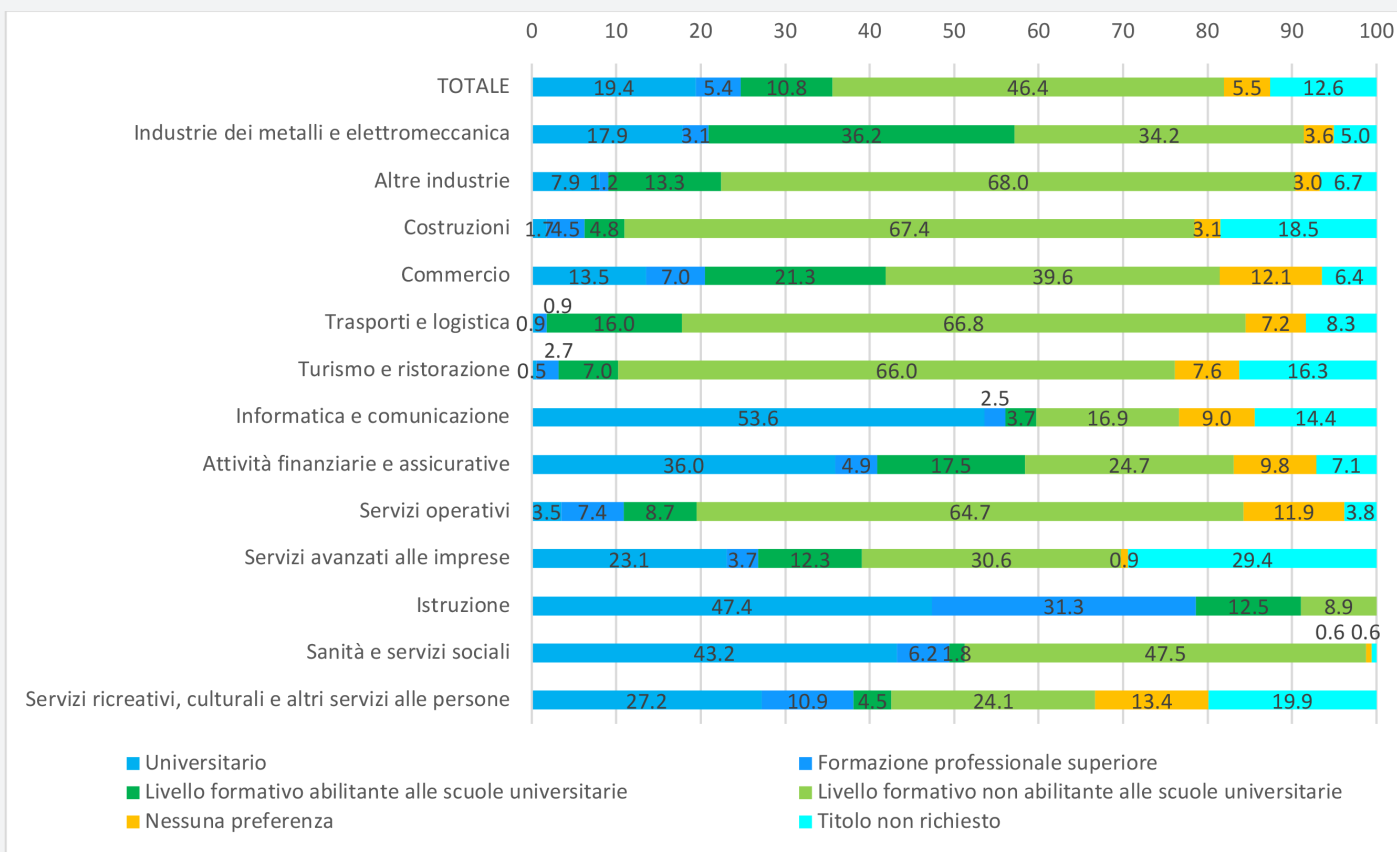
Legenda:

- meno del 25% delle entrate totali, ● tra il 25% e meno del 50%,
- tra il 50% e meno del 75%, ● dal 75% in su

Fabbisogni professionali delle imprese

I titoli della formazione professionale di base i più richiesti nella maggior parte dei settori

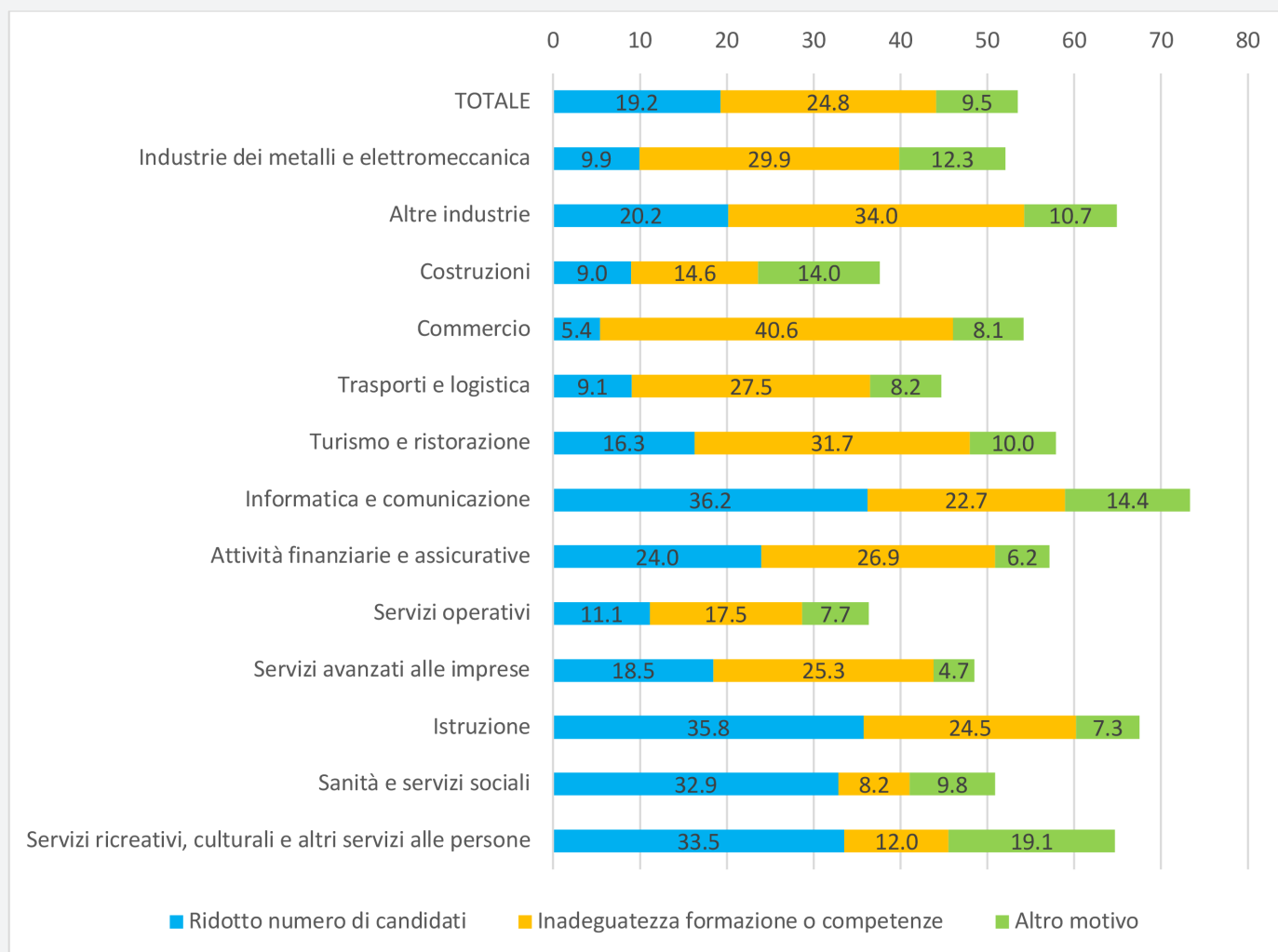
Il Livello formativo non abilitante alle scuole universitarie è quello più richiesto alle nuove entrate in otto settori su tredici (dal 30,6% dei nuovi ingressi nei Servizi avanzati alle imprese al 68% nelle Altre industrie). A seguire, la richiesta di profili con istruzione universitaria prevale nell'Informatica e comunicazione (53,6% delle nuove entrate), nelle Attività finanziarie e assicurative (36%), e nei Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone (27,2%). Nella Sanità e servizi sociali i profili con istruzione universitaria non sono prevalenti, ma sono richiesti quasi quanto quelli di livello formativo non abilitante alle scuole universitarie (43,2%).



Fabbisogni professionali delle imprese

Le maggiori difficoltà di reperimento nell'Informatica e comunicazione e nell'Istruzione

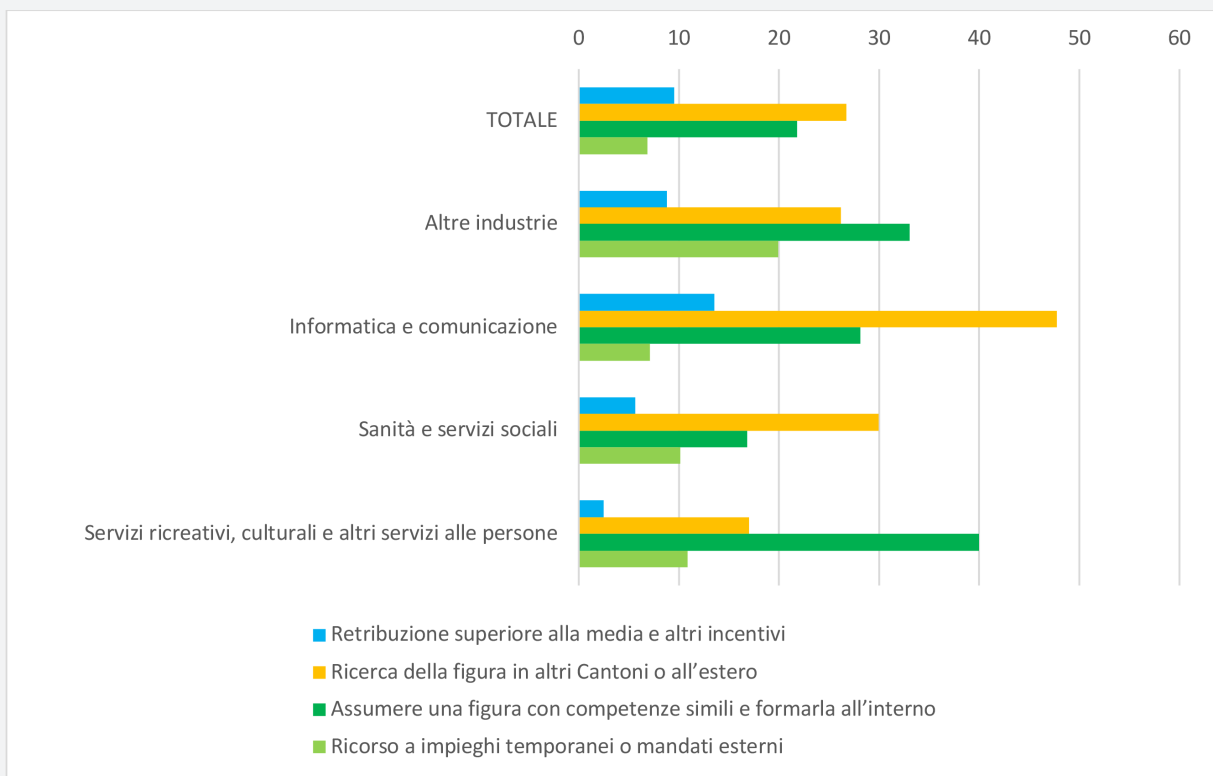
Nel primo settore, più di sette nuove entrate su dieci sono di difficile reperimento. Nel 36,2% dei casi, la ragione della difficoltà di reperimento è il ridotto numero di candidati, mentre l'inadeguatezza dei candidati riguarda il 22,7% delle nuove entrate. Nel secondo settore poco meno di sette entrate su dieci sono di difficile reperimento, prevalentemente per Inadeguatezza della formazione/competenze (35,8% delle nuove entrate) e Ridotto numero di candidati (24,5%). Gli unici settori in cui le difficoltà di reperimento riguardano meno del 50% delle nuove entrate sono le Costruzioni, i Trasporti e logistica, i Servizi operativi e i Servizi avanzati alle imprese. Il ridotto numero di candidati è anche particolarmente sentito nei Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone (33,5% delle nuove entrate) e nella Sanità e servizi sociali (32,9 %), mentre l'inadeguatezza della formazione/competenze riguarda più di tre entrate su dieci nei settori Altre industrie, Commercio, Turismo e ristorazione.



Fabbisogni professionali delle imprese

Un mix di strategie per far fronte alle difficoltà di reperimento in ogni settore, tra cui prevale il ricorso a lavoratori dall'estero o da altri Cantoni

I quattro settori che riportano le maggiori difficoltà di reperimento in percentuale sulle entrate (almeno 6 entrate su 10) esemplificano questa varietà.



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:

Altre industrie: Industrie alimentari e tessili; Industrie del legno-mobile e della carta; Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche; Public Utilities.

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).

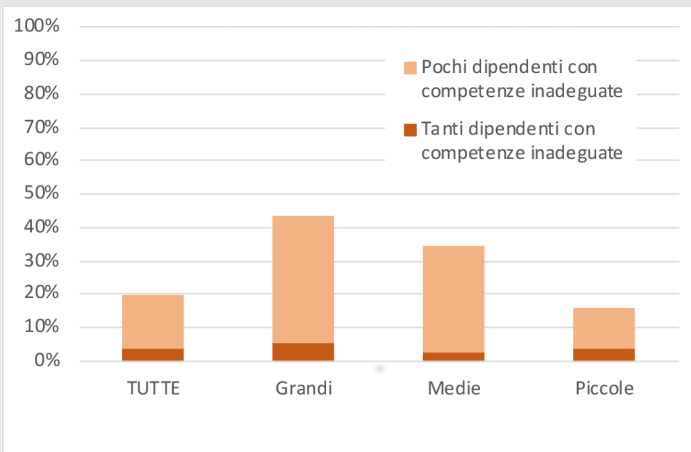
SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale

Competenze in azienda OGGI

Oggi 8 aziende su 10 in Ticino si dicono soddisfatte delle capacità dei propri dipendenti.

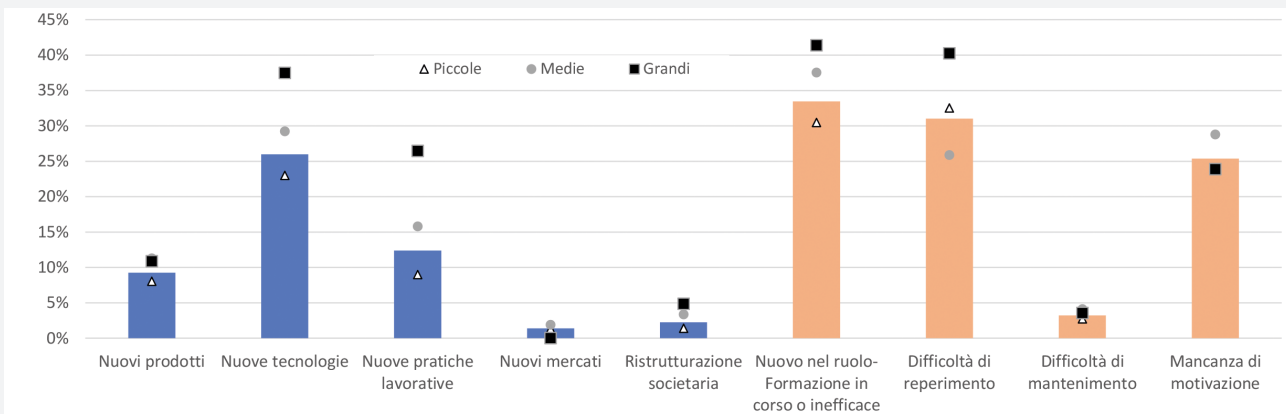
Il restante 20% si compone di aziende con pochi (16%) o tanti (4%) dipendenti non in grado di svolgere adeguatamente il proprio lavoro.

I pareri critici aumentano con la taglia: tra le grandi aziende, più del 40% dichiara che pochi (38%) o tanti (5%) dei propri dipendenti necessitano di migliorare o acquisire competenze.



Le ragioni principali dell'insoddisfazione sono legate all'offerta.

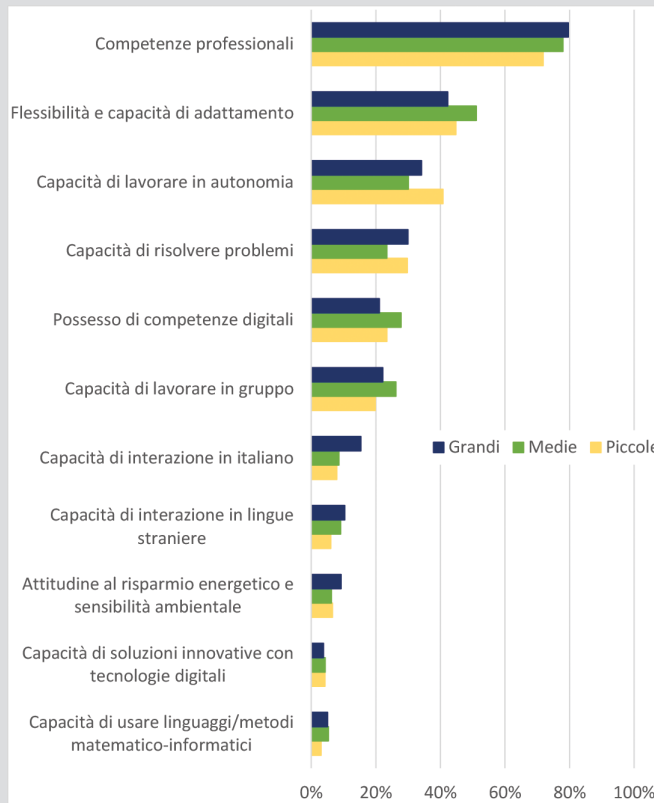
A determinare l'inadeguatezza delle competenze disponibili sono soprattutto la presenza di personale nuovo nel ruolo o la cui formazione è in corso o inefficace, le difficoltà di reperimento di personale adeguato e la mancanza di motivazione. Anche le scelte aziendali hanno però un peso (specialmente tra le grandi): in primis l'adozione di nuove tecnologie o pratiche lavorative.



Competenze in azienda OGGI

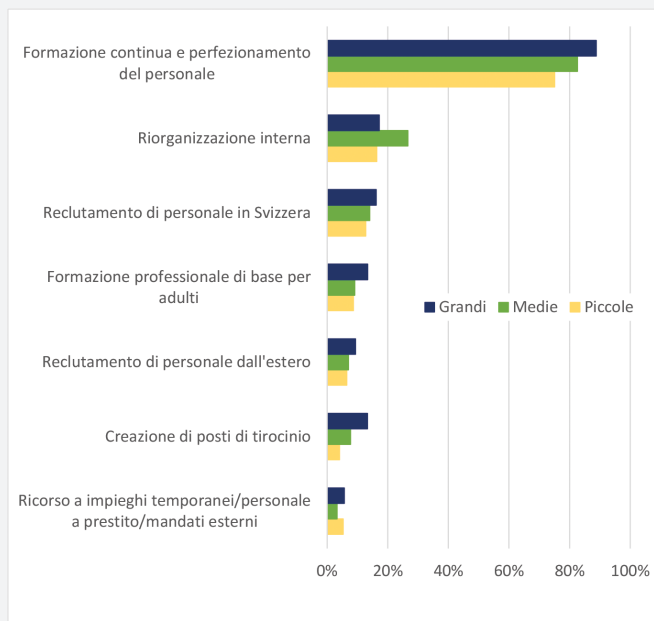
Le prime da acquisire o migliorare sono le competenze professionali.

... seguite da varie competenze trasversali e attitudinali (anche dette soft skills). Tra quelle tecniche specifiche, solo le competenze digitali sono evocate in modo significativo.



Le aziende ticinesi scelgono formazione continua e perfezionamento professionale per adeguare le competenze dei dipendenti.

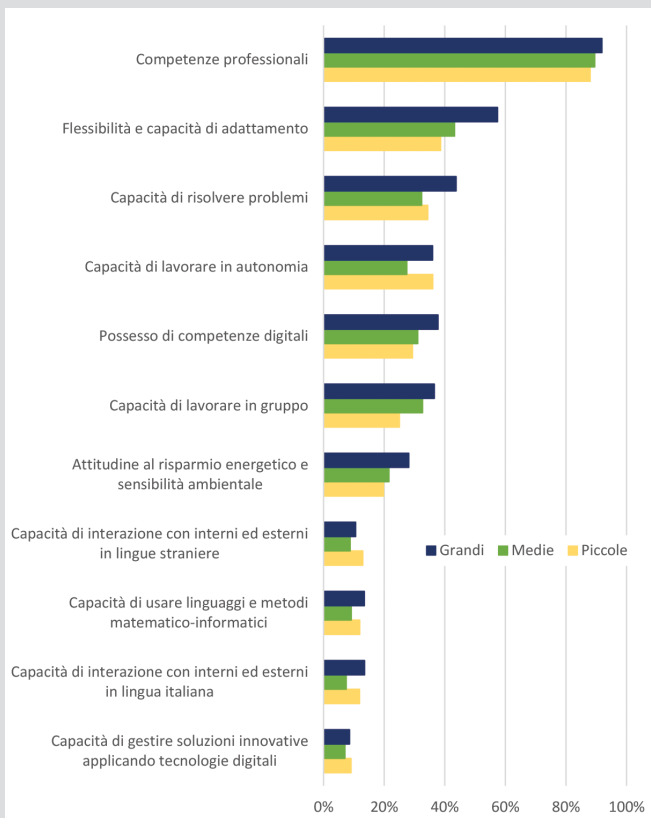
Questo accade in più di 8 aziende su 10 tra le grandi e le medie e in più del 75% delle piccole.



Competenze per DOMANI

Anche domani saranno le competenze professionali e soft a farla da padrone.

Tra le soft, come oggi, spiccano flessibilità e capacità di adattamento. Mentre tra le competenze tecniche specifiche, le aziende fanno emergere l'importanza di acquisire un'attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale. Ad esprimere con maggiore vigore il bisogno di aggiornamento delle competenze sono le aziende che di recente hanno operato importanti svolte strategiche (più della metà del totale).



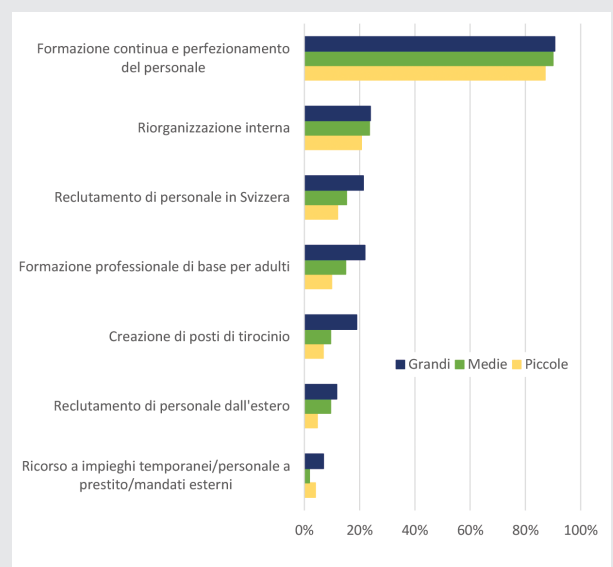
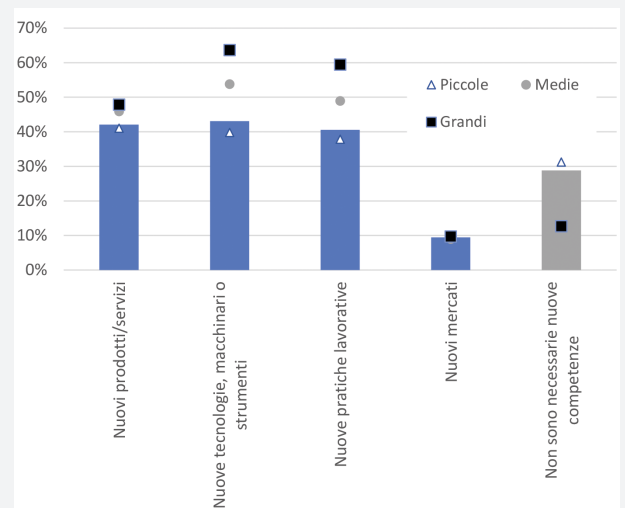
Formazione continua e perfezionamento professionale un must anche in futuro.

Così intendono intervenire quasi 9 aziende su 10 in Ticino, indipendentemente dalla taglia, per acquisire o migliorare le competenze necessarie e rimanere competitive.

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

Nuovi prodotti, tecnologie, macchinari e pratiche lavorative richiederanno nuove competenze.

Per 7 aziende ticinesi su 10, sarà necessario che i lavoratori acquisiscano nuove competenze nei prossimi anni. Questa esigenza è tanto più sentita quanto più è grande la dimensione delle aziende. Saranno le novità in termini di prodotti e servizi, tecnologie, macchinari e pratiche lavorative a richiedere l'acquisizione di nuove competenze e non tanto l'apertura di nuovi mercati. Soprattutto tra le piccole, una parte rilevante di aziende, ritiene invece che non sarà necessario acquisire nuove competenze.



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.

Dipendenti con competenze inadeguate:

pochi dipendenti = meno della metà; tanti dipendenti = almeno la metà.

SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale

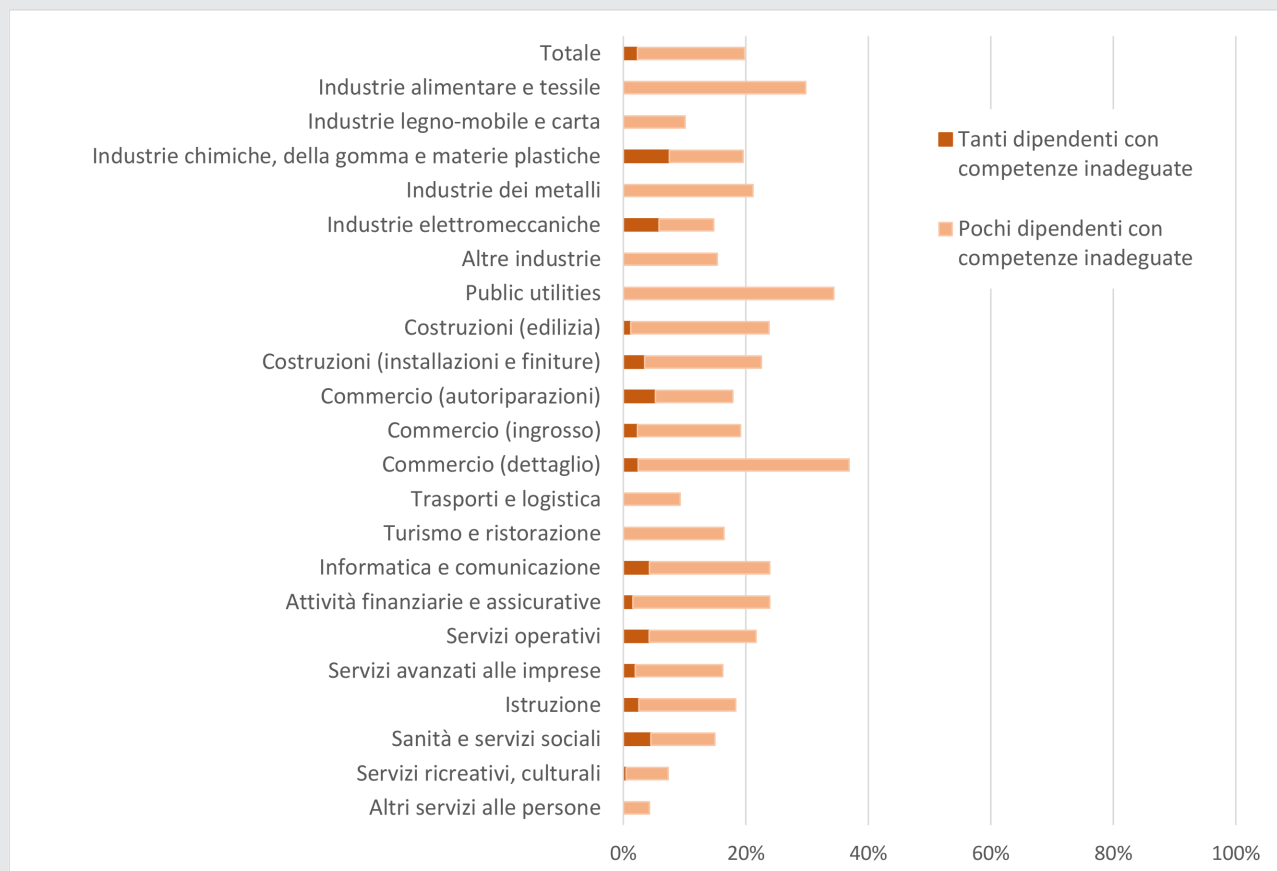
- Confronti intersettoriali

Competenze in azienda OGGI

In tutti i comparti dell'economia ticinese prevale la soddisfazione delle aziende relativamente alle capacità dei propri dipendenti

Sono addirittura 9 o più aziende su 10 ad esempio in Trasporti e logistica, nei Servizi ricreativi e culturali e negli Altri servizi.

Solo in tre comparti le aziende che ritengono di disporre di personale non in grado di svolgere adeguatamente il proprio lavoro superano le 3 su 10. Si tratta di Commercio al dettaglio (37%), Public utilities (34%) e Industrie dell'alimentare e tessile (30%). In tutti e tre i casi, la carenza di competenze riguarda perlopiù pochi dipendenti. Tuttavia, in 14 settori su 22 esistono aziende in cui tanti dipendenti non possiedono le competenze necessarie a svolgere il proprio lavoro.



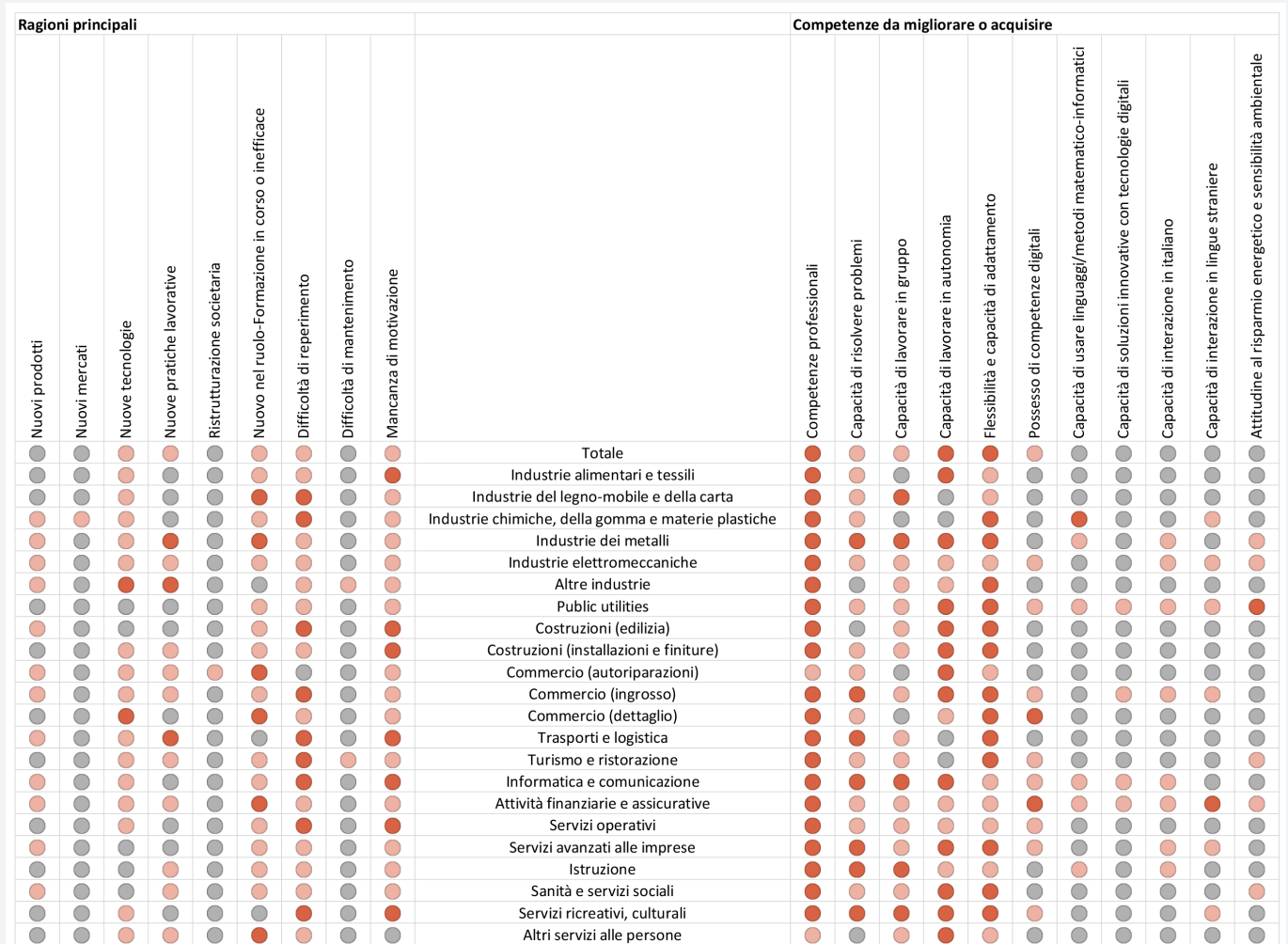
Competenze in azienda OGGI

Difficoltà di reperimento e presenza di personale nuovo nel ruolo, in formazione o la cui formazione non è efficace tra le ragioni principali dell'inadeguatezza delle competenze nei vari comparti, accanto alla mancanza di motivazione.

A menzionare anche le nuove tecnologie sono in particolare le aziende delle Altre industrie e del Commercio (al dettaglio), mentre l'introduzione di nuove pratiche lavorative è una causa importante per l'Industria dei metalli, le Altre industrie, i Trasporti e logistica.

Da rafforzare sono le competenze professionali unite a una buona dose di competenze soft

Le prime riguardano la quasi totalità dei comparti ticinesi, a cui in molti casi si aggiungono soft skills, tra le quali troviamo in particolare il saper lavorare in autonomia e il possedere flessibilità e capacità di adattamento. Emergono in misura importante necessità puntuali, quali le attitudini al risparmio energetico e la sensibilità ambientale nelle Public Utilities, le lingue nel finanziario-assicurativo, le competenze matematico-informatiche nella chimica.

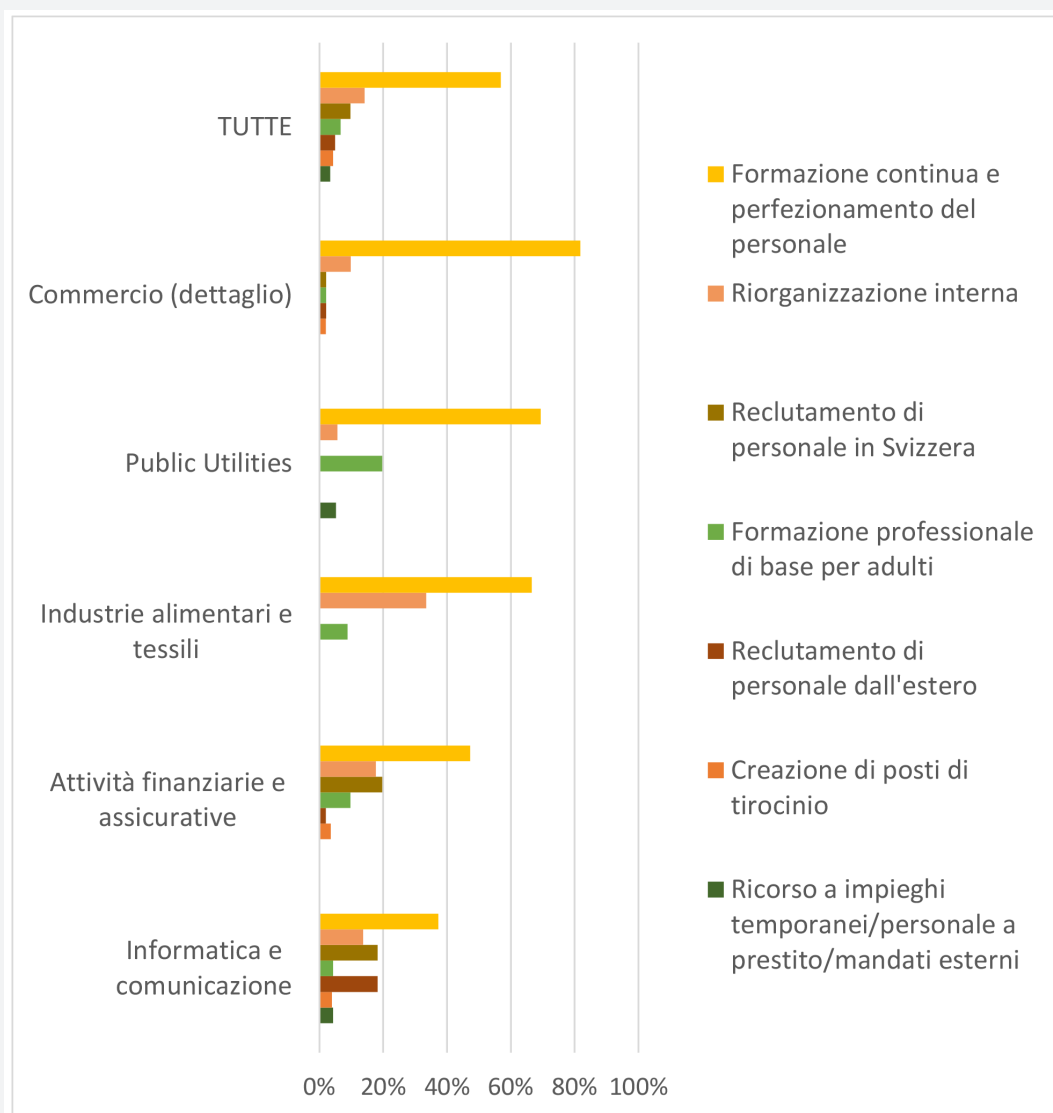


Legenda:
 ● meno del 10%,
 ● tra il 10% e meno del 35%,
 ● dal 35% in su

Competenze in azienda OGGI

Il mantra è formazione continua e perfezionamento.

In tutti i comparti, le aziende intendono operare con formazione continua e perfezionamento del personale, per acquisire le competenze necessarie. La quota parte di aziende varia però dal 31% delle Industrie del legno mobile e della carta all' 88% degli Altri servizi alle persone. Le aziende di tutti i rami intendono adottare però anche altre strategie. Osservando solo le aziende dei comparti più toccati dalla carenza di competenze (Commercio al dettaglio, Public utilities, Industrie alimentari e tessili, Attività finanziarie e assicurative e Informatica e comunicazione) si notano anche altre scelte quali: la riorganizzazione interna, il reclutamento di personale (in Svizzera e all'estero), la formazione professionale di base per adulti, la creazione di posti di tirocinio e il ricorso ad impieghi temporanei.



Competenze per DOMANI

Nuovi prodotti e nuove tecnologie le principali ragioni alla base della necessità di adeguare le competenze nel futuro in molti comparti

L'introduzione di nuovi prodotti sarà particolarmente rilevante per Industrie alimentari e tessili, Industrie dei metalli, Industrie elettromeccaniche, Commercio, Informatica e comunicazione, Attività finanziarie e assicurative e Altri servizi alle persone. Le nuove tecnologie impatteranno in particolare su Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche, Industrie dei metalli, Industrie elettromeccaniche, Costruzioni (installazioni e finiture), Commercio (autoriparazioni) e Informatica e comunicazione.

Le competenze professionali fondamentali anche nel futuro

Indipendentemente dai settori, le competenze professionali restano prioritarie tra quelle che richiederanno di essere acquisite o migliorate anche nel futuro. Le soft skills seguono nell'ordine. Tra queste, flessibilità e autonomia risultano importanti in quasi tutti i comparti.

Ragioni principali					Competenze da migliorare o acquisire												
Non necessitano nuove competenze	Nuovi mercati	Nuove pratiche lavorative	Nuove tecnologie	Nuovi prodotti		Competenze professionali	Capacità di risolvere problemi	Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in autonomia	Flessibilità e capacità di adattamento	Possesso di competenze digitali	Capacità di usare linguaggi/metodi matematico-informatici	Capacità di soluzioni innovative con tecnologie digitali	Capacità di interazione in italiano	Capacità di interazione in lingue straniere	Attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale	
●	●	●	●	●	TUTTE	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Industrie alimentari e tessili	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Industrie del legno-mobile e della carta	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Industrie dei metalli	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Industrie elettromeccaniche	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Altre industrie	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Public utilities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Costruzioni (edilizia)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Costruzioni (installazioni e finiture)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Commercio (autoriparazioni)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Commercio (ingrosso)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Commercio (dettaglio)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Trasporti e logistica	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Turismo e ristorazione	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Informatica e comunicazione	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Attività finanziarie e assicurative	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Servizi operativi	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Servizi avanzati alle imprese	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Istruzione	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Sanità e servizi sociali	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Servizi ricreativi, culturali	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
●	●	●	●	●	Altri servizi alle persone	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	

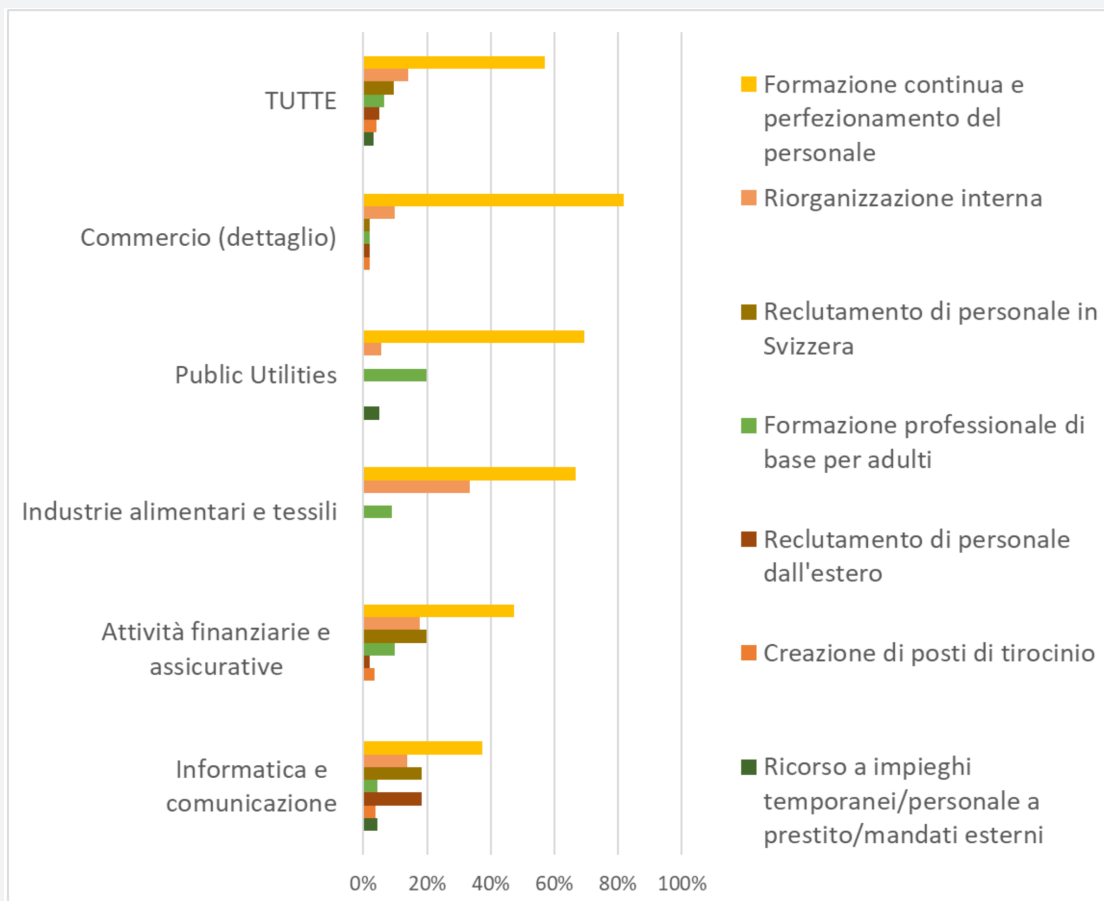
Legenda:

- meno del 25% delle aziende, ● tra il 25% e meno del 50%, ● tra il 50% e meno del 75%, ● dal 75% in su

Competenze per DOMANI

La formazione continua come strategia vincente anche nel futuro

Anche per il futuro le aziende ticinesi prediligono la formazione continua e il perfezionamento del personale, tra le strategie per far fronte ai mismatch di competenze nel mercato del lavoro. Questa preferenza è espressa chiaramente in tutti i comparti dell'economia e varia dal 37% delle Industrie chimiche della gomma e materie plastiche al 73% nel settore Istruzione. Seppur in misura minore, le aziende di tutti i rami prevedono comunque di adottare contemporaneamente anche altre strategie: riorganizzazione interna, reclutamento di personale, formazione professionale di base per gli adulti, creazione di posti di tirocinio e ricorso ad impieghi temporanei, prestito di personale o mandati. Questo è evidente nei cinque comparti in cui la carenza di competenze è oggi più sentita (Commercio al dettaglio, Public utilities, Industrie alimentari e tessili, Informatica e comunicazione, Attività finanziarie e assicurative).



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:

Dipendenti con competenze inadeguate:

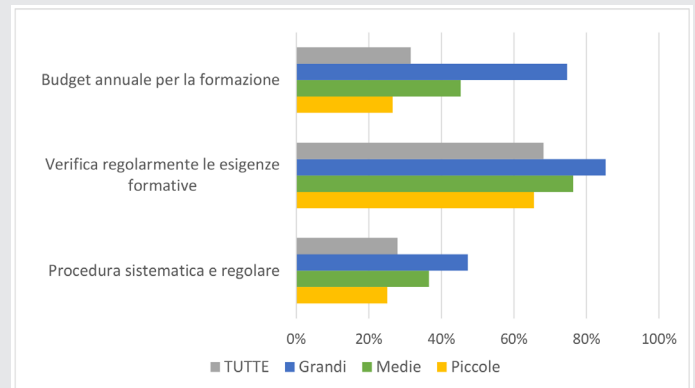
pochi dipendenti = meno della metà; tanti dipendenti = almeno la metà.

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.

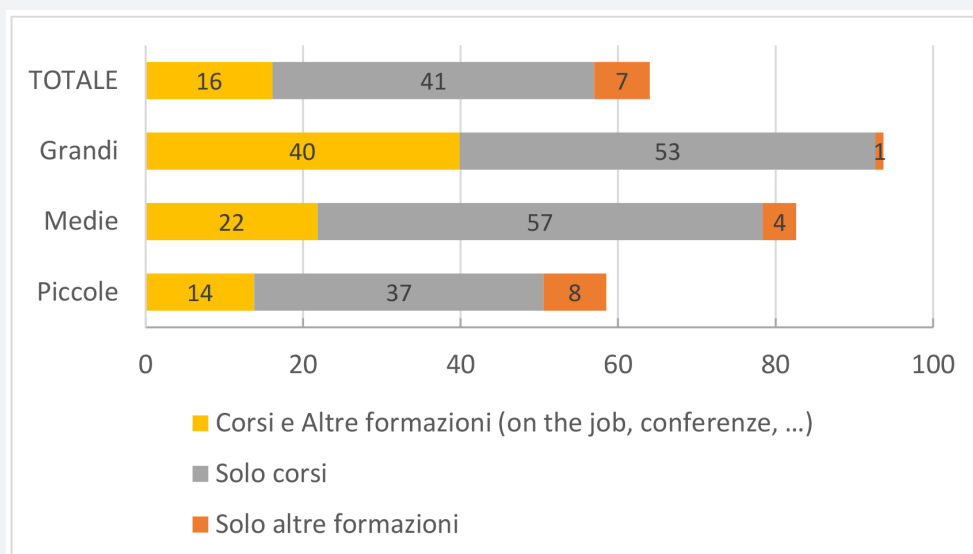


Lo scorso anno, due terzi delle aziende ticinesi (e il 94% delle grandi) hanno organizzato attività di formazione per i propri dipendenti.

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.

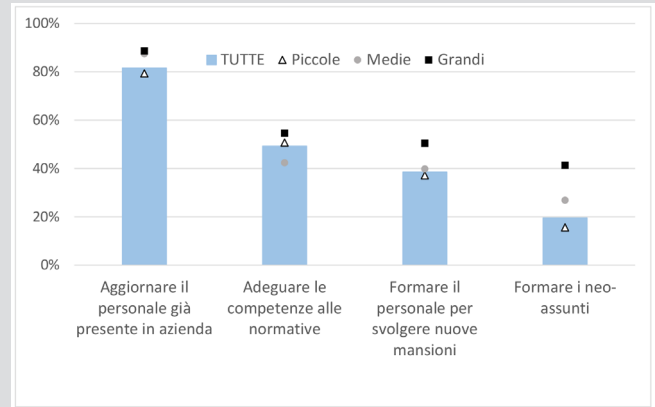


Formazione del personale nelle aziende ticinesi

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.



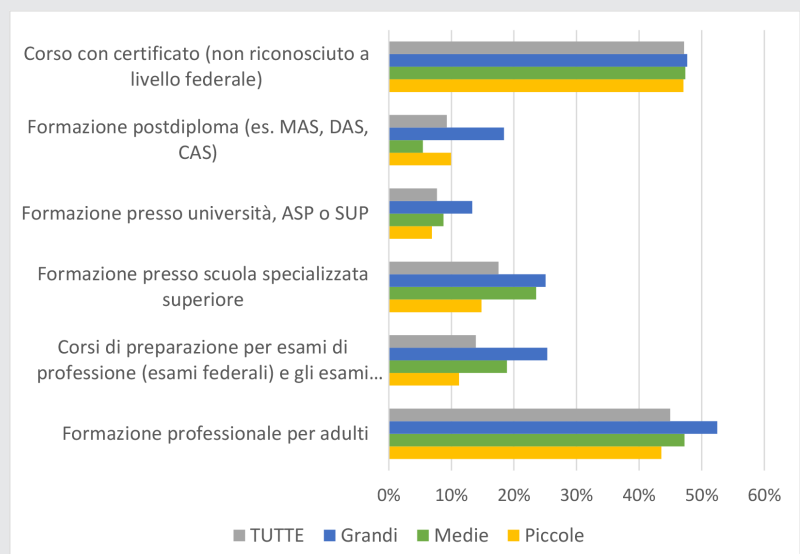
Le aziende che non hanno offerto formazione motivano tale scelta con la rispondenza delle qualifiche e delle competenze dei dipendenti ai propri bisogni.

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.

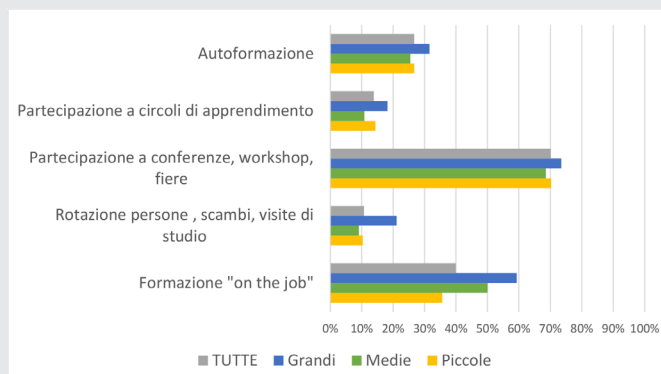
Indipendentemente dalla taglia, i dipendenti delle aziende che hanno sostenuto corsi di formazione hanno beneficiato soprattutto di queste due tipologie. In più di 4 aziende su 10 i lavoratori hanno effettuato il primo tipo di corso e in poco meno di 5 su 10 il secondo.



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:

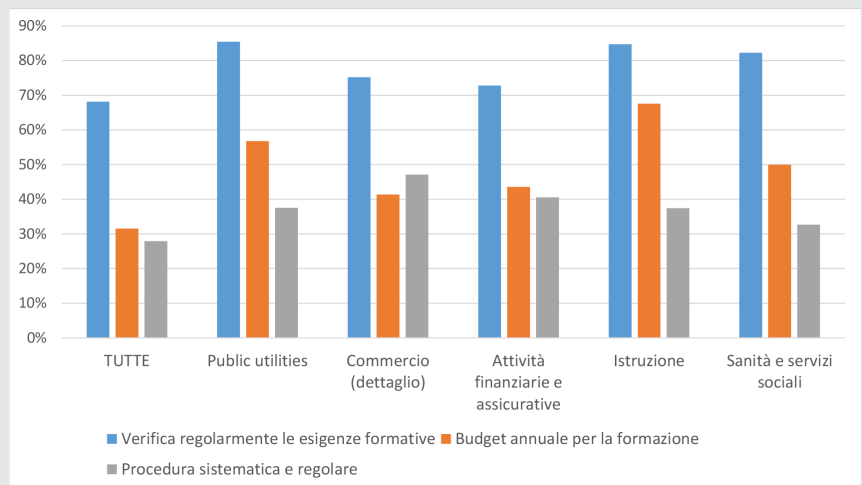
- *l'attività deve essere finanziata almeno in parte dall'azienda* (il finanziamento può avvenire anche in modo indiretto, ad esempio tramite i contributi versati a fondi di formazione o tramite la possibilità di seguire la formazione durante l'orario di lavoro).
- *l'attività deve essere prevista e 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*

SkillMatchSurvey Ticino 2019 - Quadro cantonale - Confronti intersettoriali

Formazione del personale nelle aziende ticinesi

In quasi tutti i settori dell'economia ticinese è diffusa la verifica regolare delle esigenze formative dei lavoratori.

In tutti i settori (eccetto le Industrie del legno-mobile e della carta) questa attività viene svolta da più del 50% delle aziende con punte di più di 8 aziende su 10 nei settori Public utilities, Istruzione e Sanità e servizi sociali. In questi ultimi è anche diffusa la presenza di budget annuali per la formazione (che interessa rispettivamente il 57% delle Public utilities, il 68% delle aziende dell'Istruzione e il 50% delle aziende del settore Sanità e servizi sociali). Relativamente meno diffusa in tutti i settori è la presenza di una procedura sistematica e regolare per individuare le esigenze future delle aziende in materia di competenze e qualifiche, con punte superiori al 40% nel Commercio al dettaglio e nelle Attività finanziarie e assicurative.



Nel 2018, in quasi tutti i settori dell'economia, più del 50% delle aziende ticinesi ha organizzato attività di formazione per i propri dipendenti.

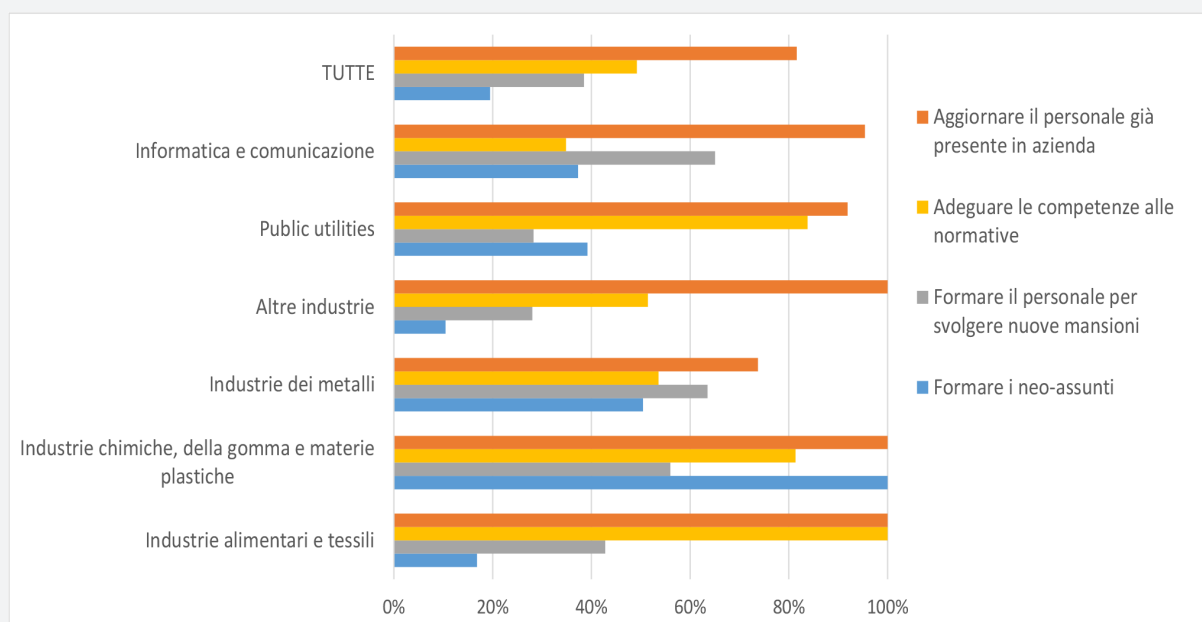


In tutti i settori, le aziende preferiscono operare solo con corsi interni o esterni (dal 59% delle Industrie alimentari e tessili e degli Altri servizi alle persone al 23% delle aziende del settore Turismo e ristorazione), piuttosto che solo con altre formazioni (ad es. on the job, scambi, partecipazione a conferenze e autoapprendimento) o ricorrendo ad entrambe le modalità. Queste ultime due possibilità riguardano al massimo rispettivamente l'11% delle aziende nel settore Industrie del legno-mobile e della carta e il 32% delle aziende nel settore Istruzione. Indipendentemente dalla tipologia, i settori in cui si è fatta più formazione nel 2018 sono: Istruzione (92% delle aziende), Altri servizi alle persone (87% delle aziende), Attività finanziarie e assicurative (84% delle aziende) e Sanità e servizi sociali (79% delle aziende).

Formazione del personale nelle aziende ticinesi

In tutti i settori la formazione mira essenzialmente ad aggiornare il personale esistente. In molti casi anche ad adeguare le competenze alle normative.

In particolare, la prima motivazione riguarda la totalità delle aziende che si attivano sul fronte formativo nei settori Industrie alimentari e tessili, Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche e Altre industrie. L'adeguamento delle competenze alle normative è una motivazione particolarmente importante nelle aziende dei settori Industrie alimentari e tessili (100%), Public utilities (84%) e Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche (81%). La formazione è anche rivolta ai neo-assunti nelle Industrie chimiche, della gomma e materie plastiche (100% delle aziende che attivano formazioni) e al personale interno a cui si richiede di svolgere nuove mansioni, nel settore Informatica e comunicazione (65%) e nelle Industrie dei metalli (64%).



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:

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:

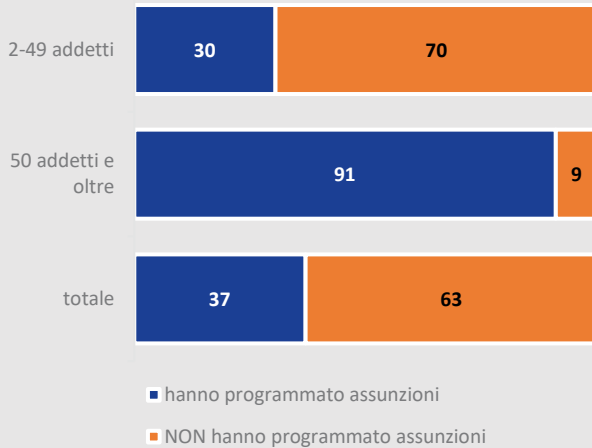
- *l'attività deve essere finanziata almeno in parte dall'azienda* (il finanziamento può avvenire anche in modo indiretto, ad esempio tramite i contributi versati a fondi di formazione o tramite la possibilità di seguire la formazione durante l'orario di lavoro).
- *l'attività deve essere prevista e 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*

3. Bollettini settoriali

Industrie dei metalli e elettromeccanica

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



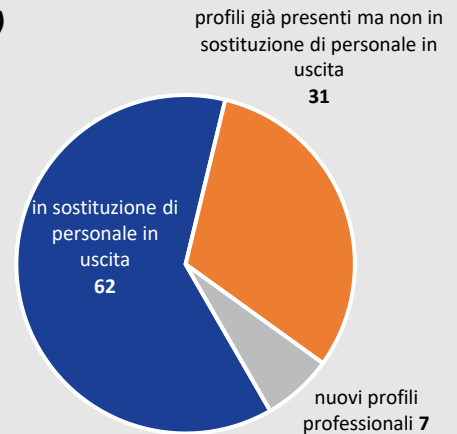
Il 37% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben il 91% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 30% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

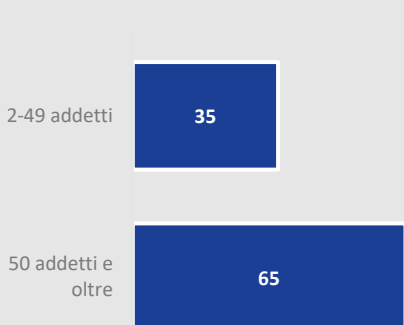
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 7% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

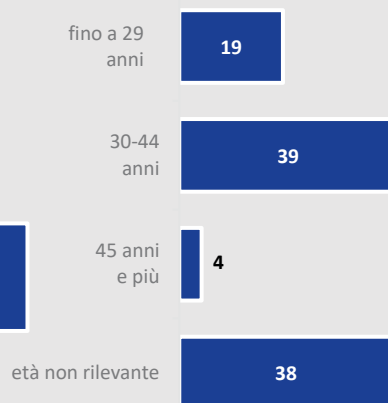
Un altro 31% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



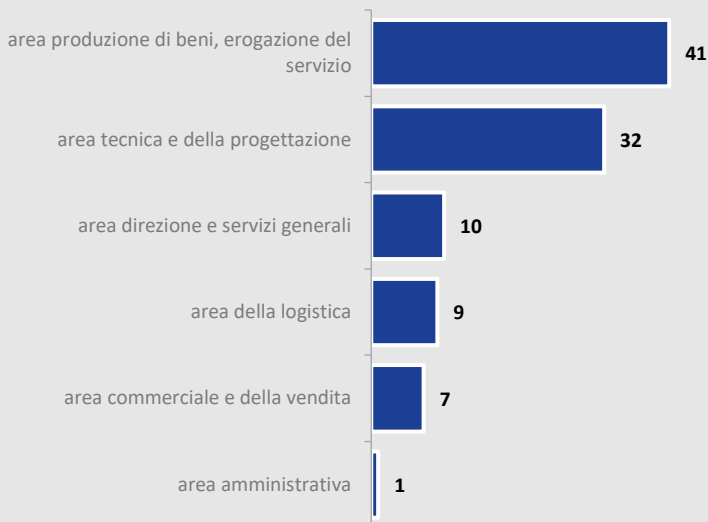
... per livello di istruzione (%)



Industrie dei metalli e elettromeccanica

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



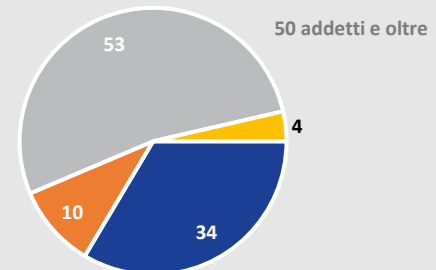
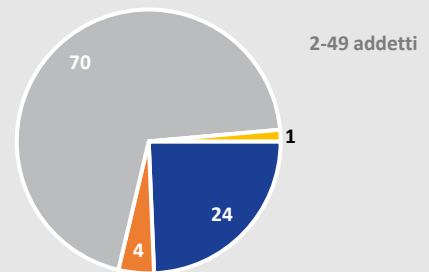
Più di 7 entrate su 10 per le aree di produzione e progettazione

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (41%) e nell'area tecnica e della progettazione (32%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione tra i più ricercati indipendentemente dalla taglia delle aziende

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine rappresentano il 59% delle entrate programmate; dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 30% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 3%, una distribuzione che evidenzia un'alta specializzazione delle entrate



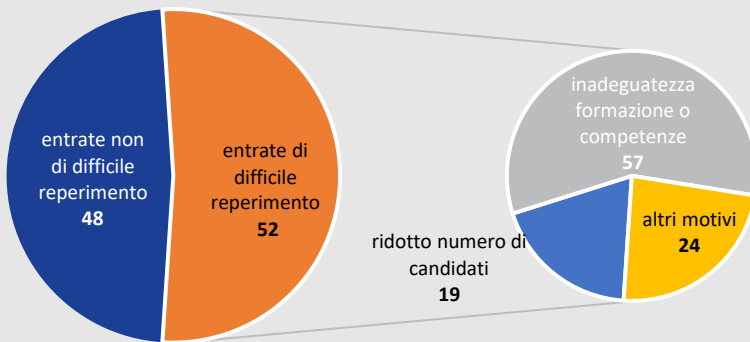
Industrie dei metalli e elettromeccanica

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

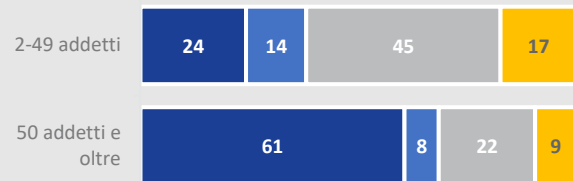
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 52% dei casi

Nel 57% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 24% per altro motivo e nel 19% per ridotto numero di candidati

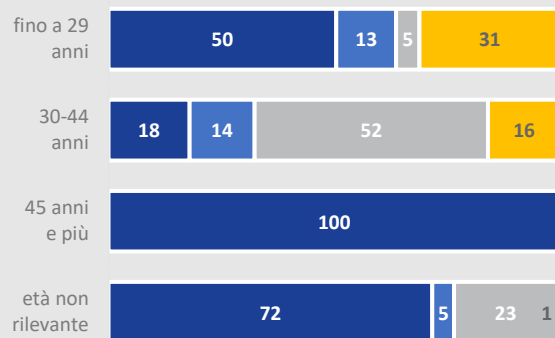


Le difficoltà riguardano soprattutto le aziende al di sotto dei 50 addetti e le entrate fino ai 44 anni

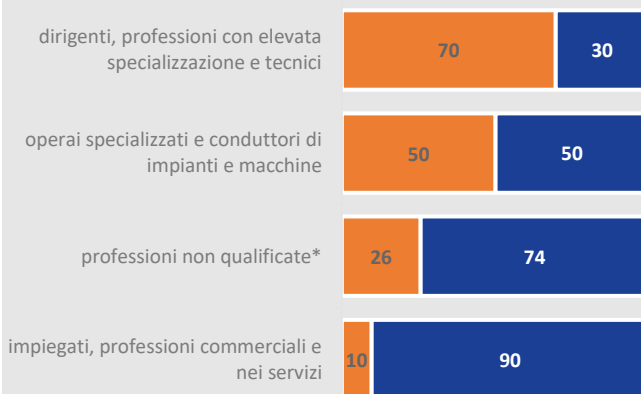
... per taglia d'impresa (%)



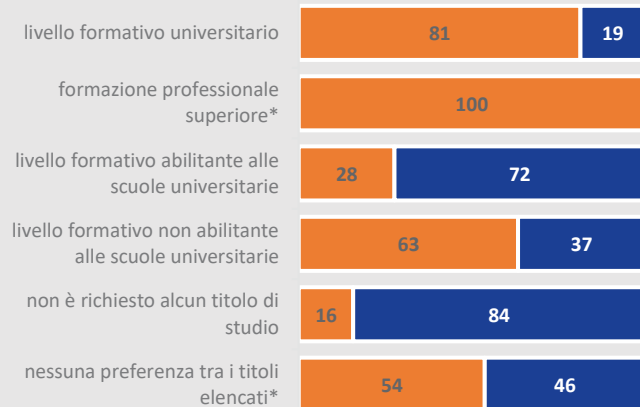
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e i soggetti con formazione universitaria

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

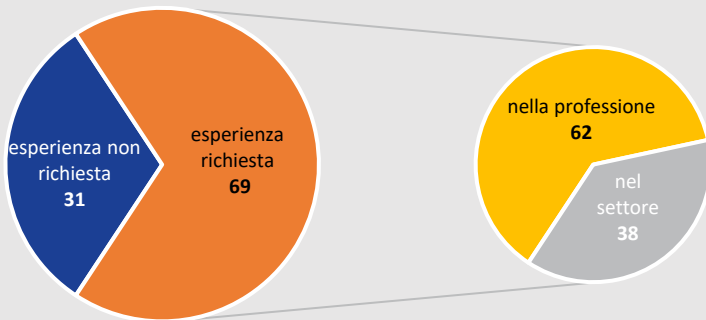
Industrie dei metalli e elettromeccanica

ENTRATE ed esperienza richiesta

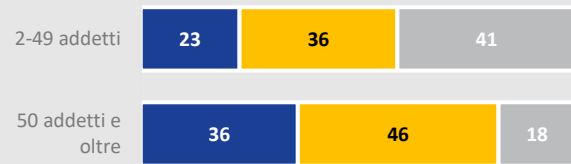
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per il 69 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 62% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 38% si chiede esperienza nel settore

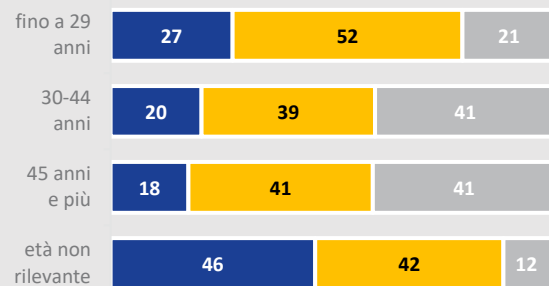


... per taglia d'impresa (%)



- esperienza non richiesta
- esperienza nella professione
- esperienza nel settore

... per età (%)

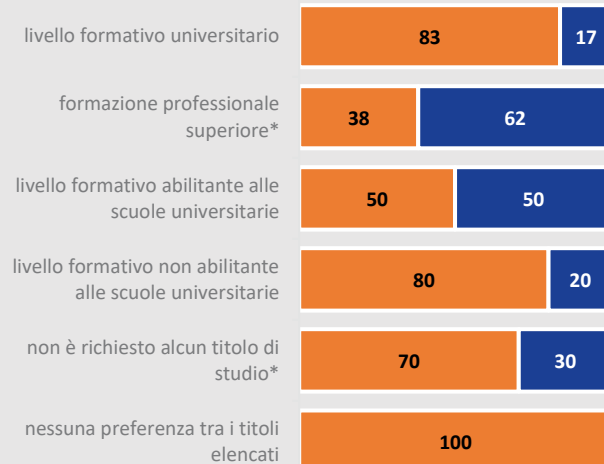


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



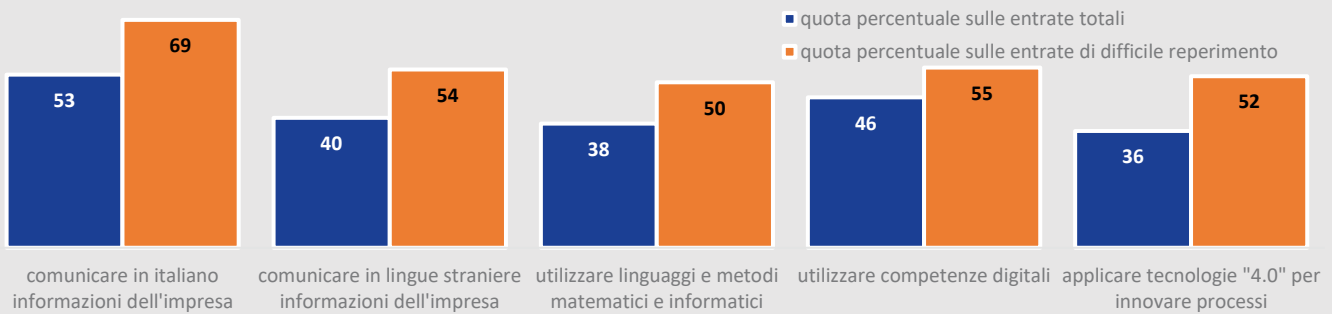
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Industrie dei metalli e elettromeccanica

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

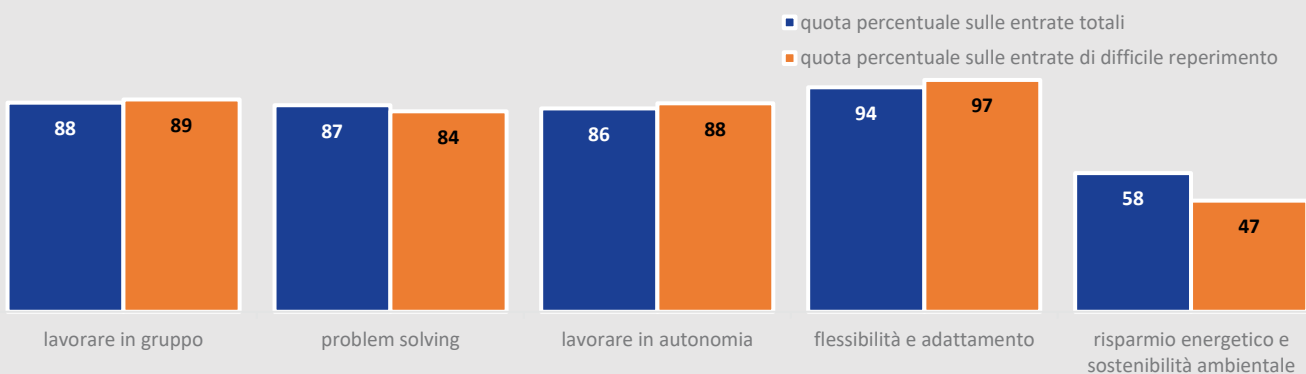
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (53% delle entrate) e la capacità di utilizzare competenze digitali (46% 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 7 entrate di difficile reperimento su 10, le seconde a più di 5 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



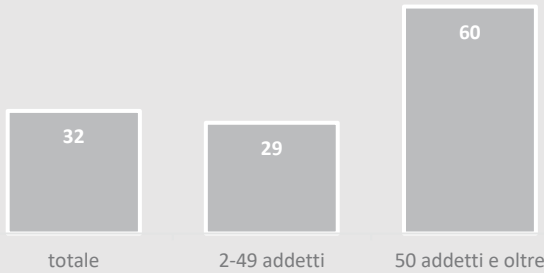
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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 gruppo. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 58% delle entrate)

Industrie dei metalli e elettromeccanica

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

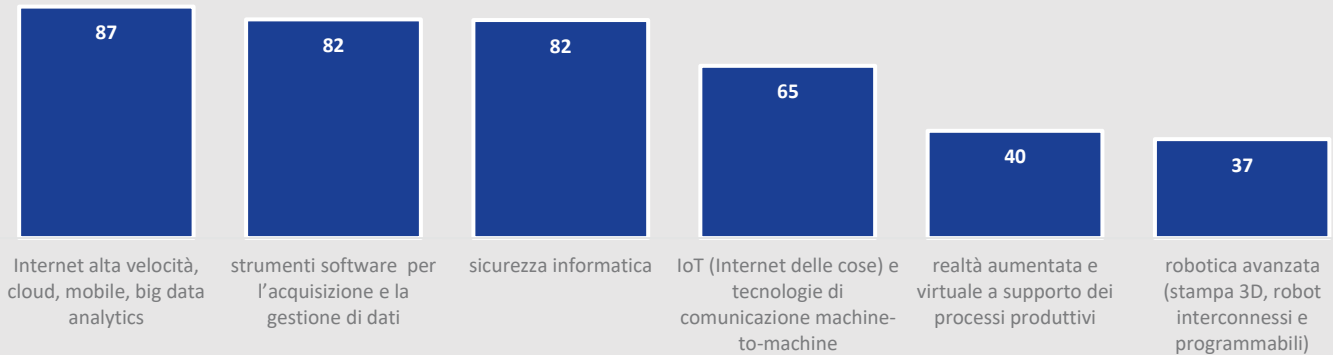
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



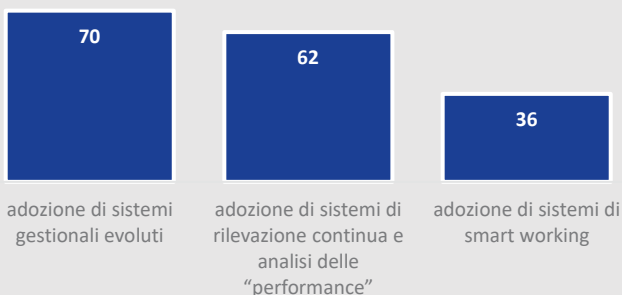
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

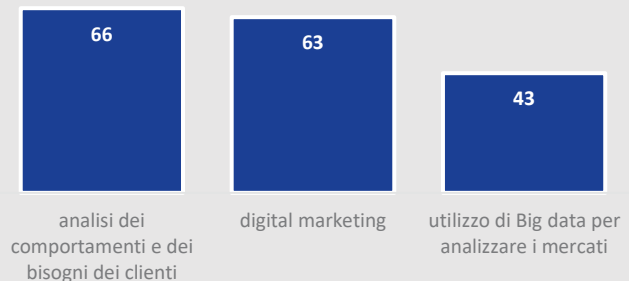
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (87% delle imprese), strumenti software per l'acquisizione e la gestione dati (82% delle imprese) e sicurezza informatica (82% delle imprese)

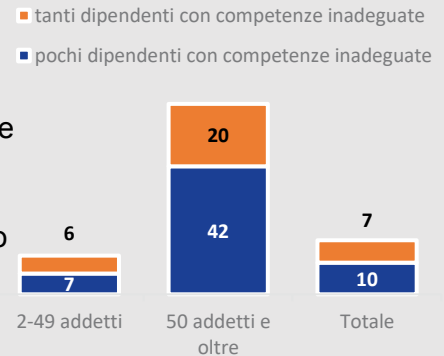
Industrie dei metalli e elettromeccanica

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 nel fatto che esistano lavoratori nuovi nel ruolo o in formazione o con formazione inefficace e nelle difficoltà di reperimento. Le competenze professionali e in minor misura le competenze soft sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto nuovi prodotti e nuove tecnologie a richiedere l'adeguamento delle competenze. Gli sforzi si concentreranno sulle competenze professionali e la formazione continua resterà la strategia prediletta



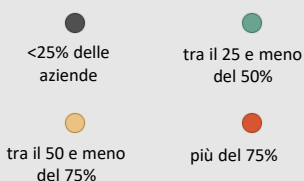
Competenze in azienda OGGI

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	
manca di motivazione	● interazione in italiano	
	● interazione in lingue straniere	
	● attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale	

Competenze in azienda DOMANI

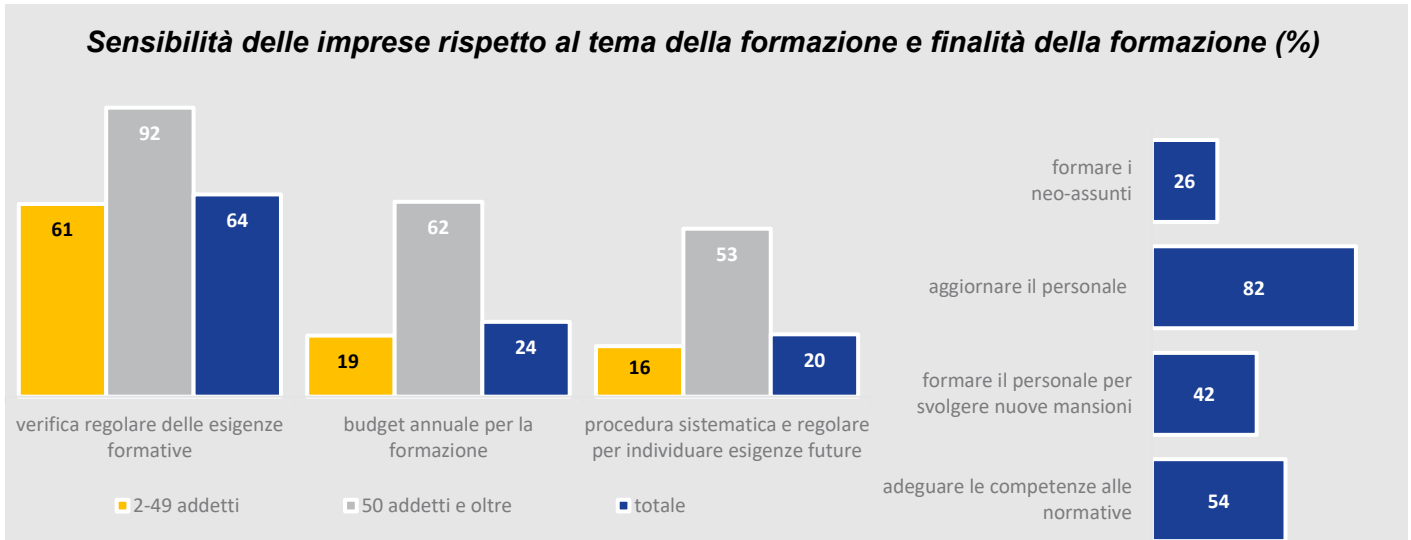
competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti	● competenze professionali	● formazione continua
nuove tecnologie	● risolvere problemi	● riorganizzazione interna
nuove pratiche lavorative	● lavorare in gruppo	● reclutamento di personale in Svizzera
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



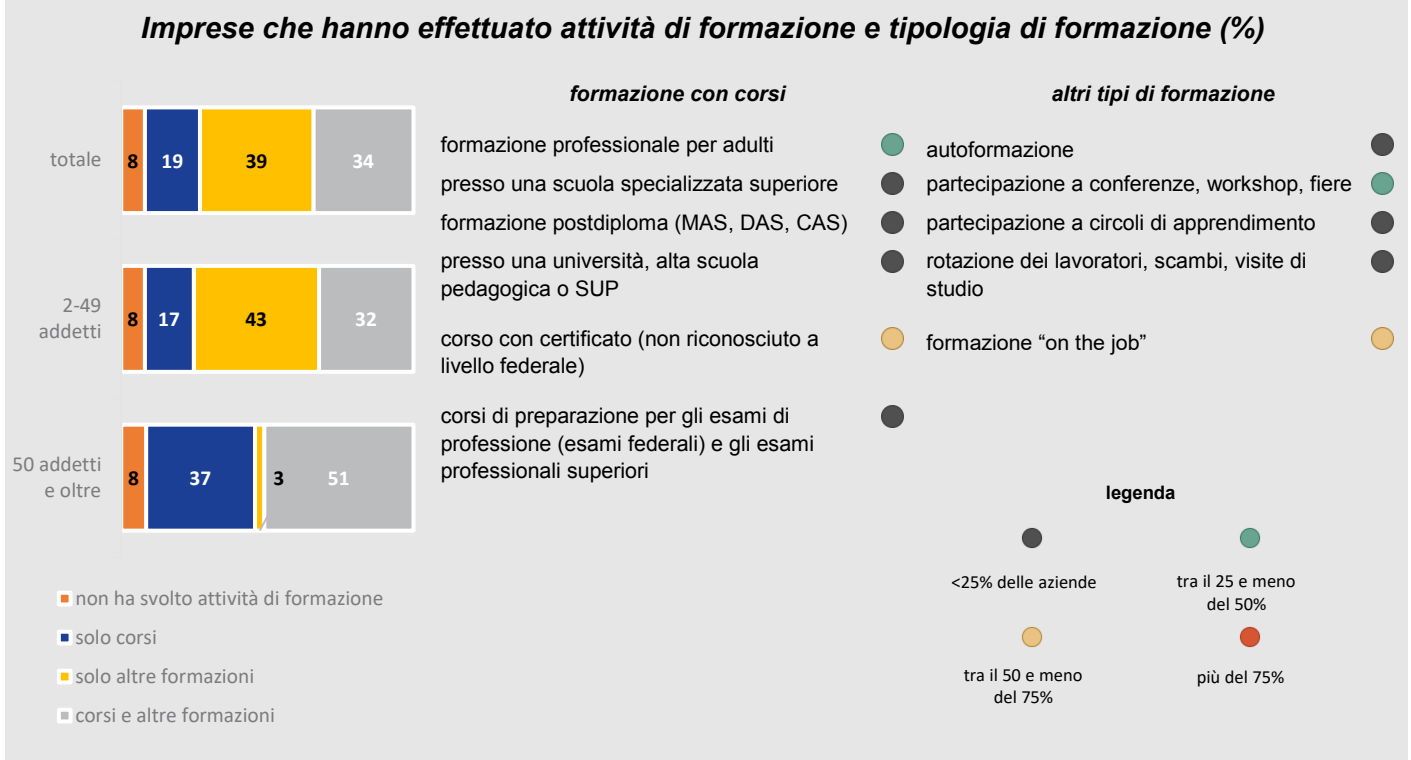
Industrie dei metalli e elettromeccanica

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 64% delle imprese e da ben il 91% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per la formazione (62%) e una procedura sistematica e regolare per individuare le esigenze formative future (53%).

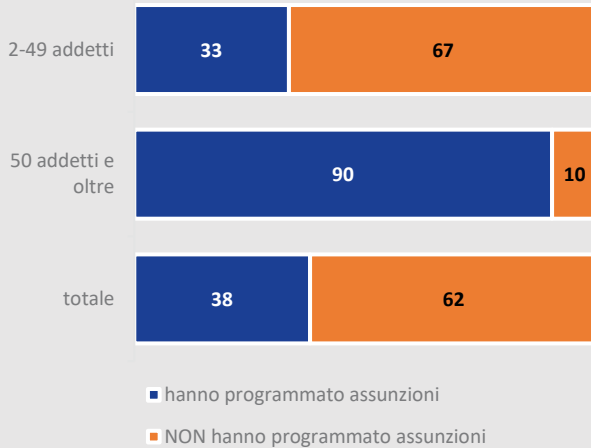
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



Altre industrie

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



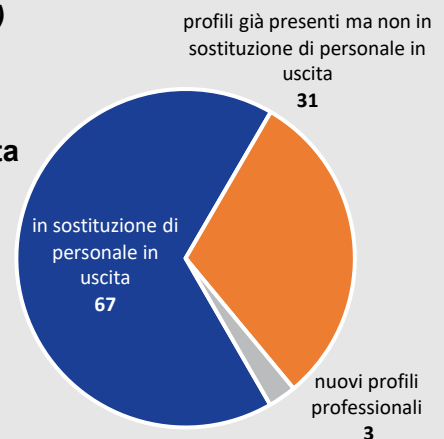
Il 38% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben il 90% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 33% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

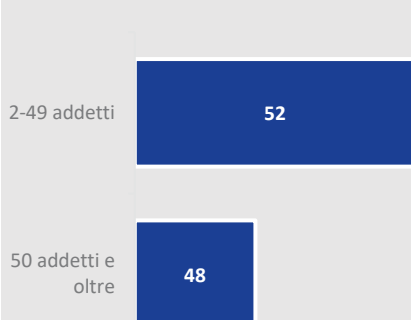
Entrate programmate nel 2019 (%)

Quasi 7 entrate su 10 riguardano sostituzioni di personale in uscita

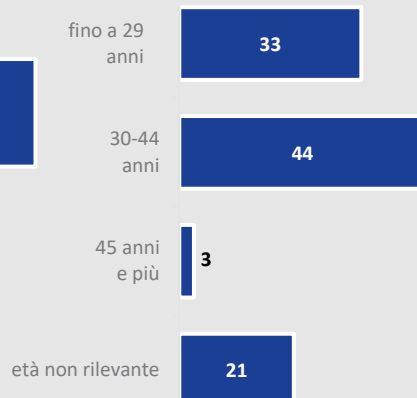
Un altro 31% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



Altre industrie

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



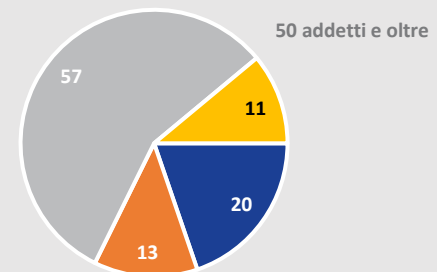
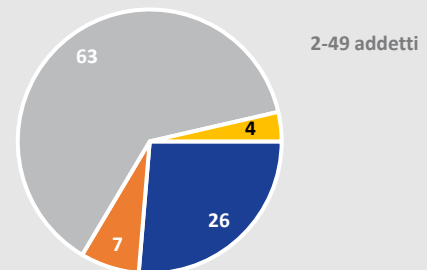
8 entrate su 10 per le aree di produzione e progettazione

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (64%) e nell'area tecnica e della progettazione (16%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione tra i più ricercati indipendentemente dalla taglia delle aziende

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine rappresentano il 60% delle entrate programmate; dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 23%, mentre le professioni non qualificate si attestano sul 7%, una distribuzione che evidenzia l'alta specializzazione delle entrate



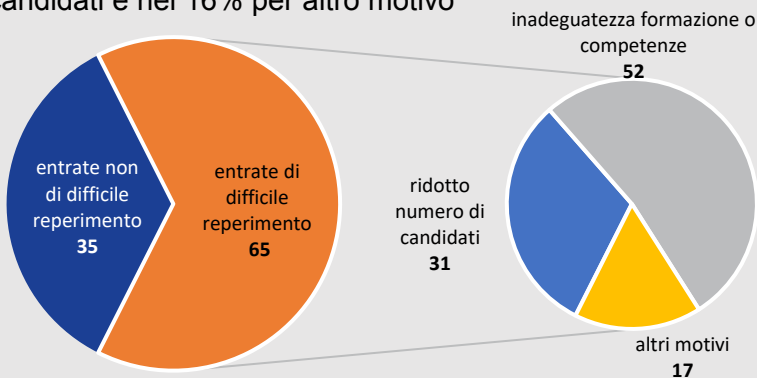
Altre industrie

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

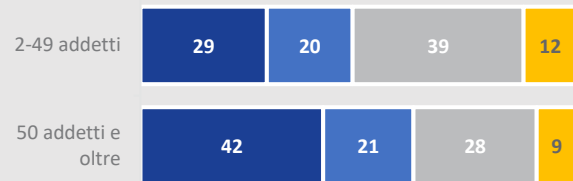
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel **65%** dei casi

Nel **52%** dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel **31%** per ridotto numero di candidati e nel **16%** per altro motivo

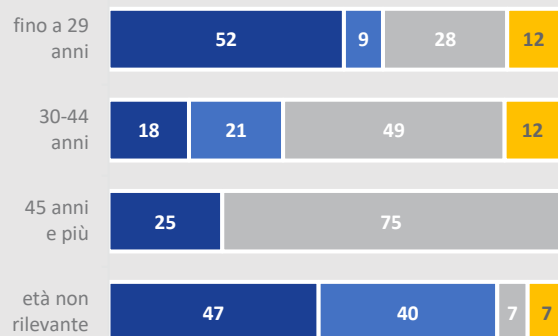


Le difficoltà riguardano soprattutto le aziende al di sotto dei 50 addetti. L'inadeguatezza dei candidati è la ragione prevalente del difficile reperimento in tutte le fasce di età. Quando l'età del candidato non è rilevante, il ridotto numero di candidati è la causa prevalente

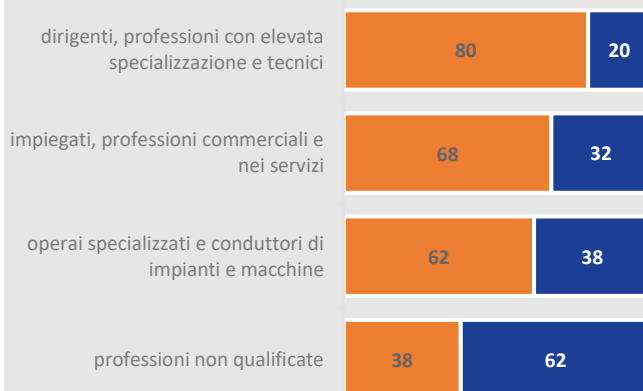
... per taglia d'impresa (%)



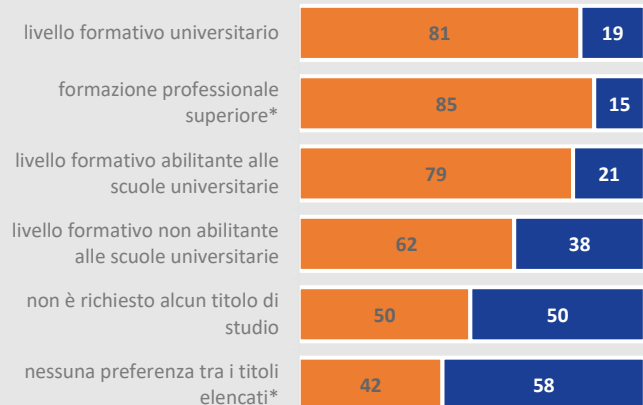
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e i soggetti per cui è richiesto un titolo di studio specifico

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

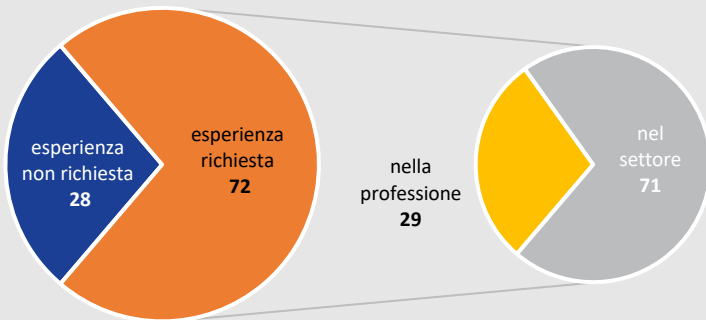
Altre industrie

ENTRATE ed esperienza richiesta

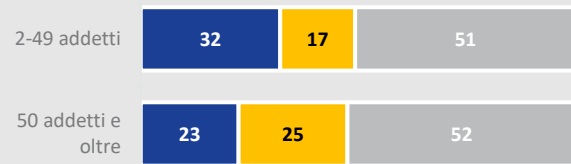
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

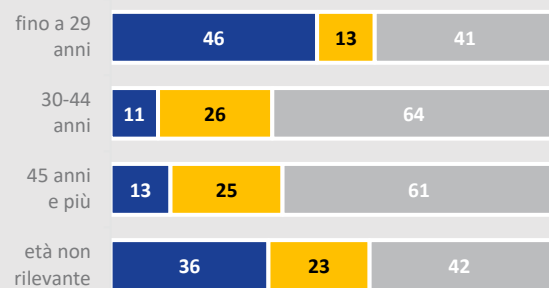
Per il 72 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 29% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 71% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

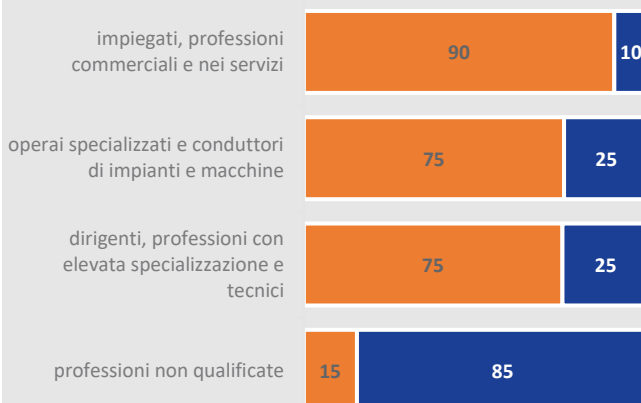


... per età (%)

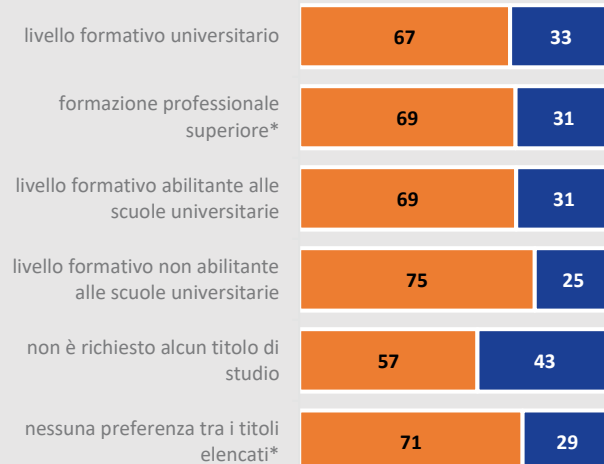


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



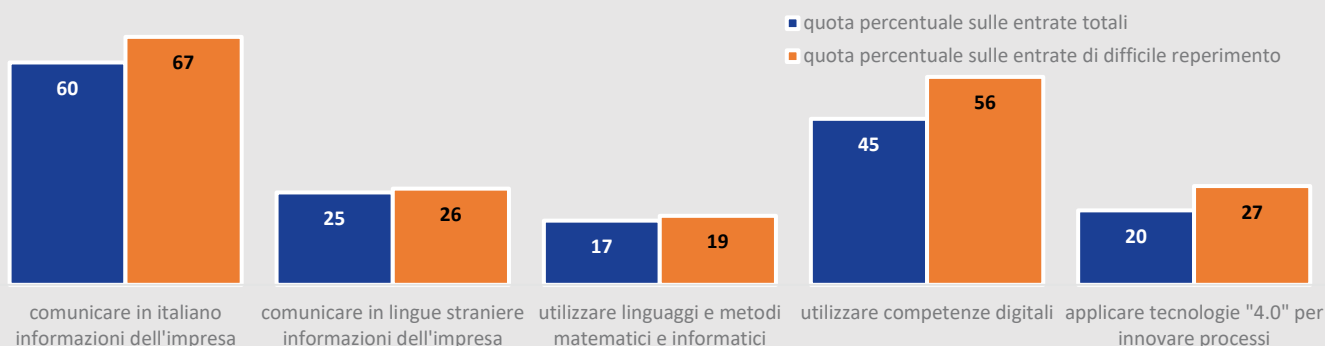
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale (salvo per le professioni non qualificate) e dal livello di istruzione

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

Altre industrie

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

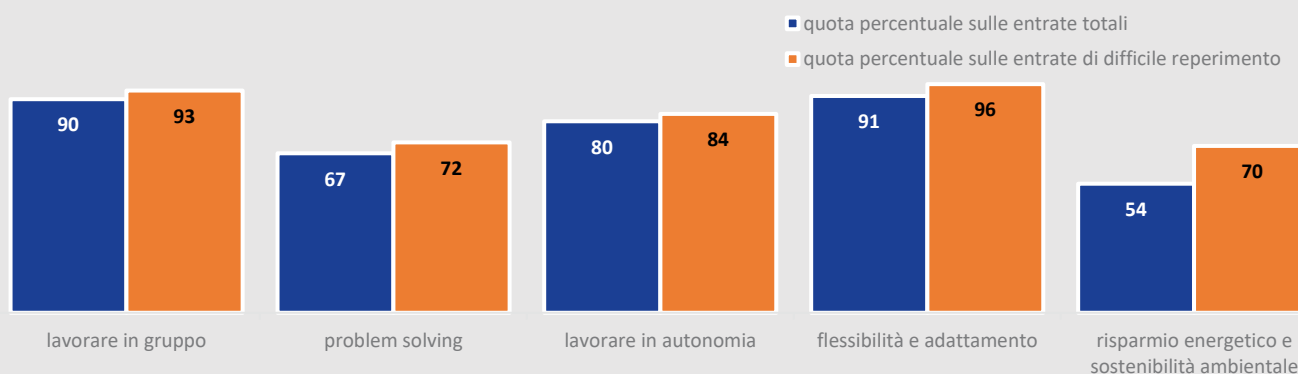
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (60% delle entrate) e la capacità di utilizzare competenze digitali (45% 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 7 entrate di difficile reperimento su 10, le seconde a quasi 6 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



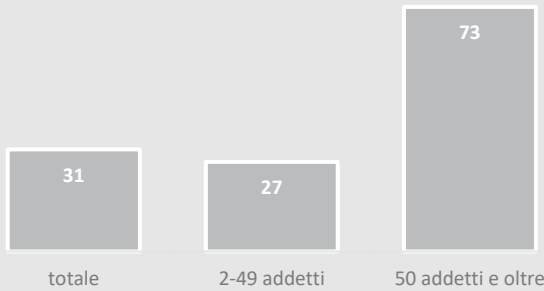
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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 gruppo. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 54% delle entrate)

Altre industrie

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

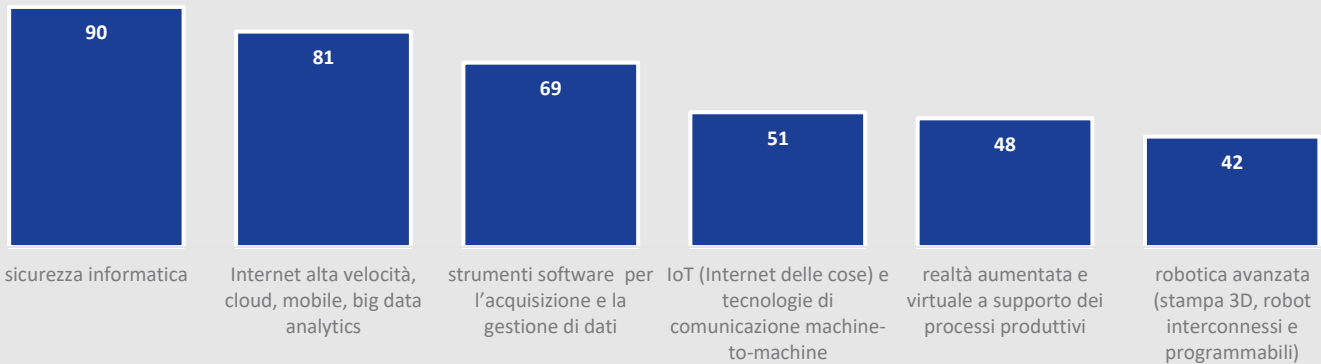
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



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

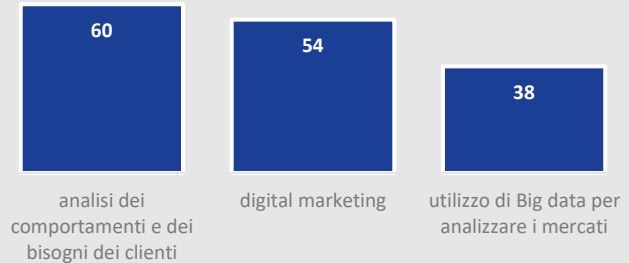
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (90% delle imprese) e di internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (81% delle imprese)

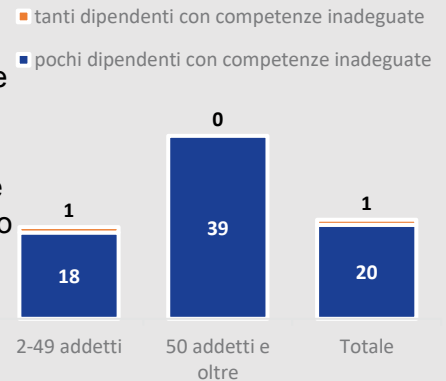
Altre industrie

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 principalmente nelle difficoltà di reperimento e nella mancanza di motivazione. Tra le diverse competenze, quelle professionali e la capacità di lavorare in autonomia necessitano particolarmente di essere migliorate 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



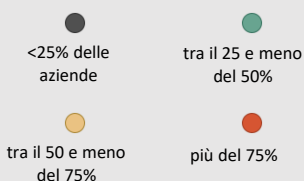
Competenze in azienda OGGI

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

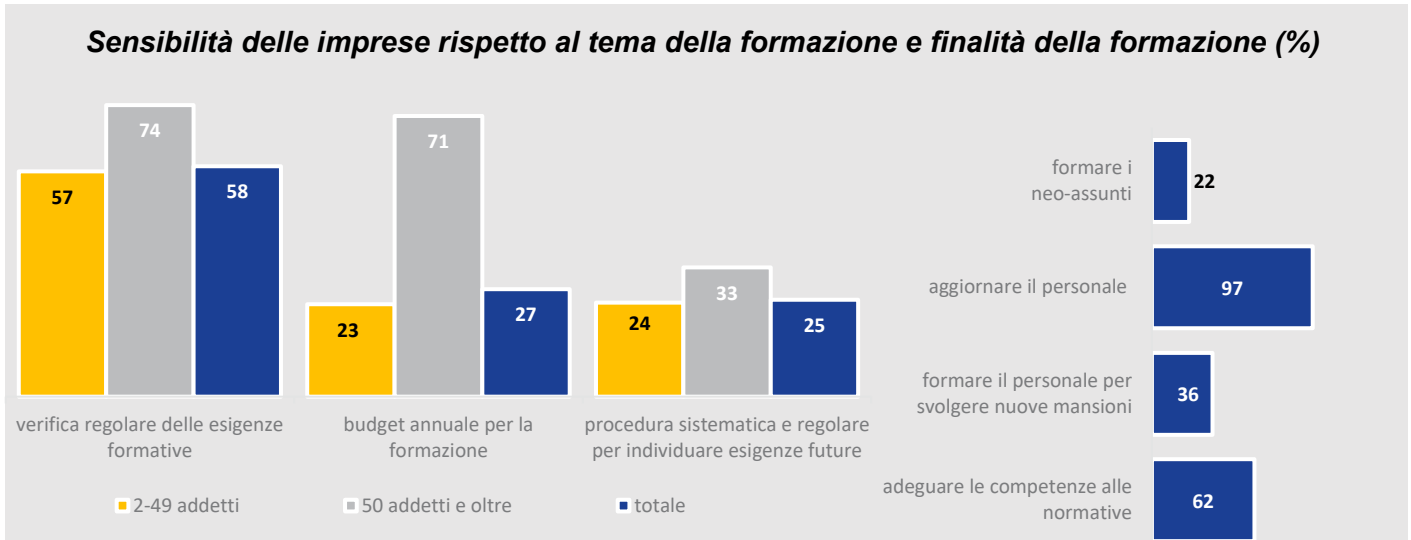
competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti	● competenze professionali	● formazione continua
nuove tecnologie	● risolvere problemi	● riorganizzazione interna
nuove pratiche lavorative	● lavorare in gruppo	● reclutamento di personale in Svizzera
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



Altre industrie

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 58% delle imprese e da ben il 74% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per le attività formative (71%) e in più di 3 casi su 10 dispongono di una procedura sistematica e regolare per individuare future esigenze formative

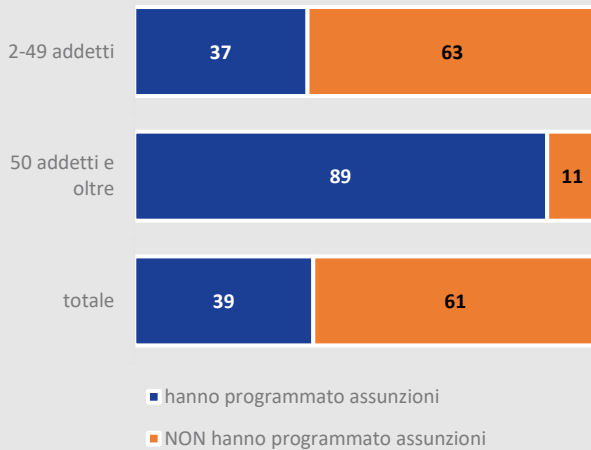
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



Costruzioni

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 l' 89% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 37% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

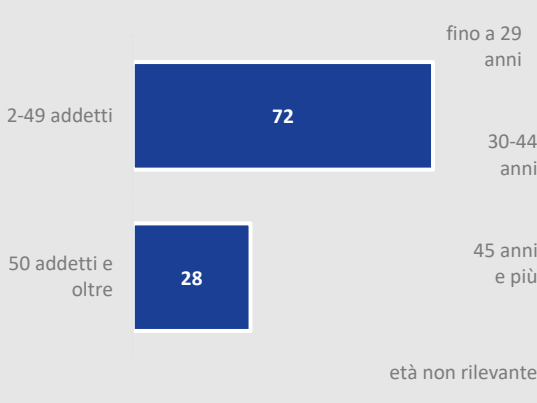
Entrate programmate nel 2019 (%)

L'11% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

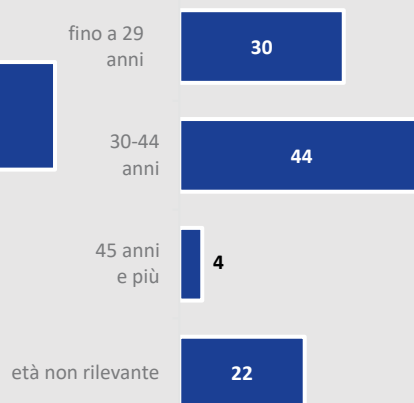
Un altro 47% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



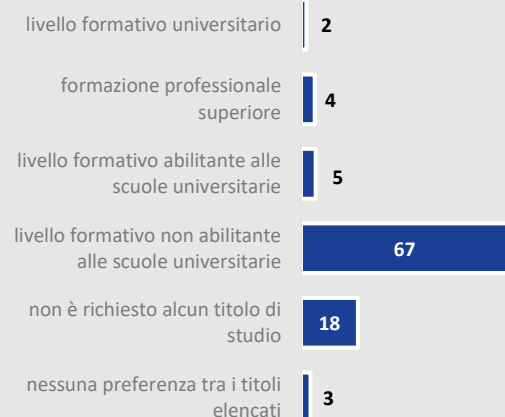
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



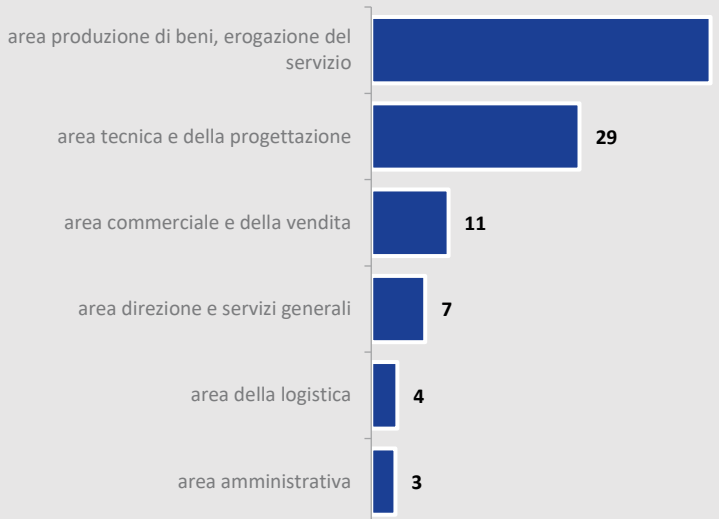
... per livello di istruzione (%)



Costruzioni

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



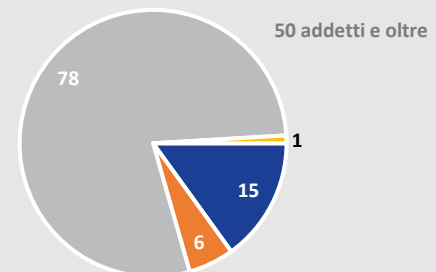
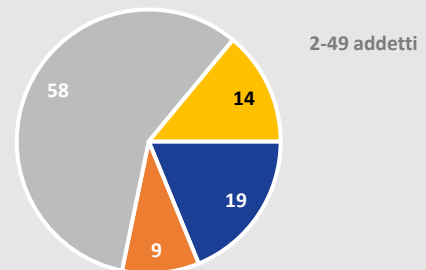
Più di 7 entrate su 10 per le aree di produzione e progettazione

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (47%) e nell'area tecnica e della progettazione (29%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali operativi specializzati tra i più ricercati indipendentemente dalla taglia

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine rappresentano il 64% delle entrate programmate, i dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 18% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 10%



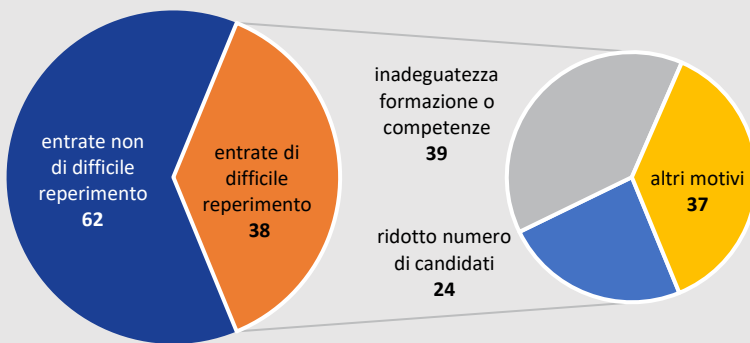
Costruzioni

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

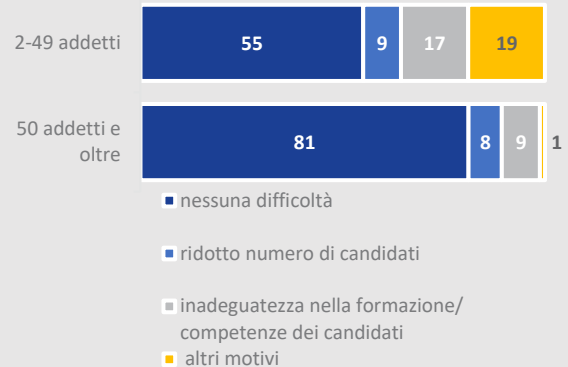
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 38% dei casi

Nel 39% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 37% per altro motivo e nel 24% per ridotto numero di candidati

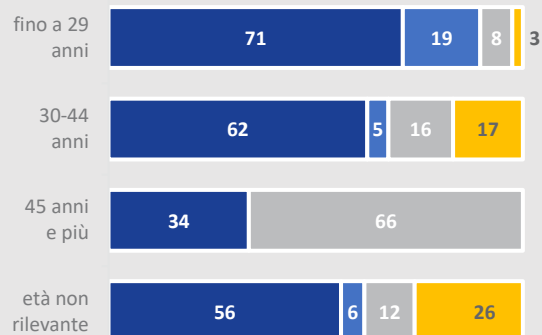


Le difficoltà riguardano in gran parte le aziende al di sotto dei 50 dipendenti. I profili più giovani sono relativamente più facili da reperire

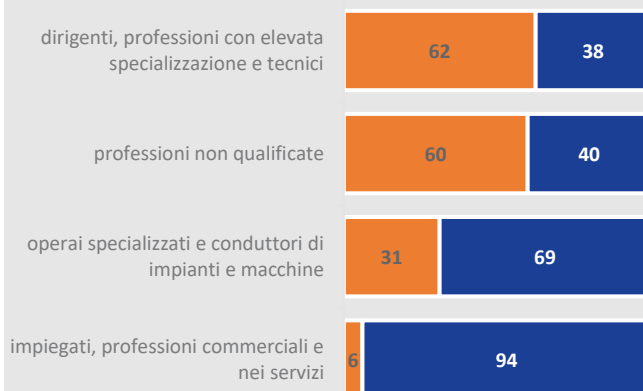
... per taglia d'impresa (%)



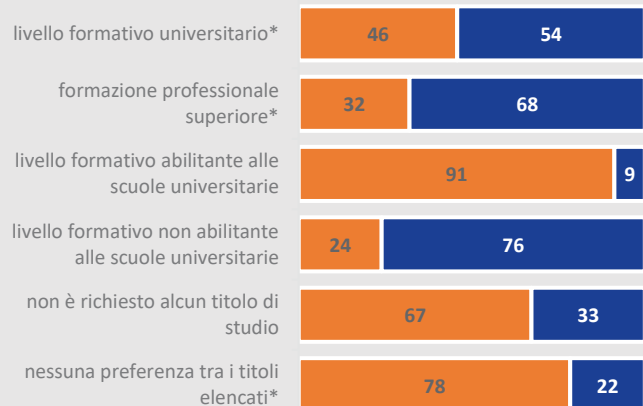
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione, mentre per i candidati con il livello di istruzione più richiesto (non abilitante alle scuole universitarie) non si riscontrano grandi difficoltà di reperimento

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

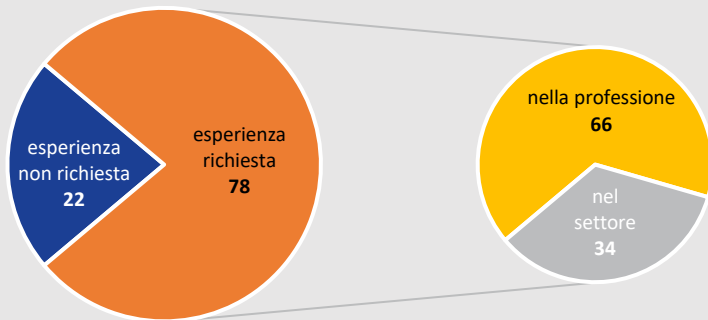
Costruzioni

ENTRATE ed esperienza richiesta

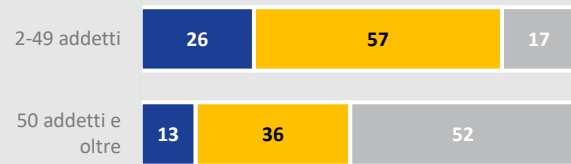
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per il 78 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 66% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 34% si chiede esperienza nel settore

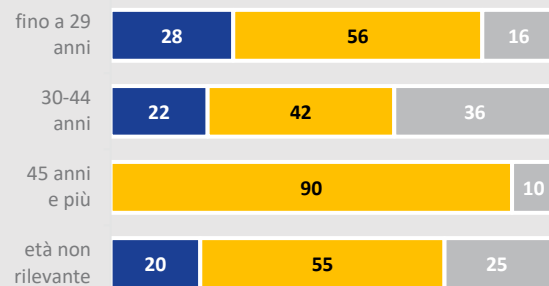


... per taglia d'impresa (%)



■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)

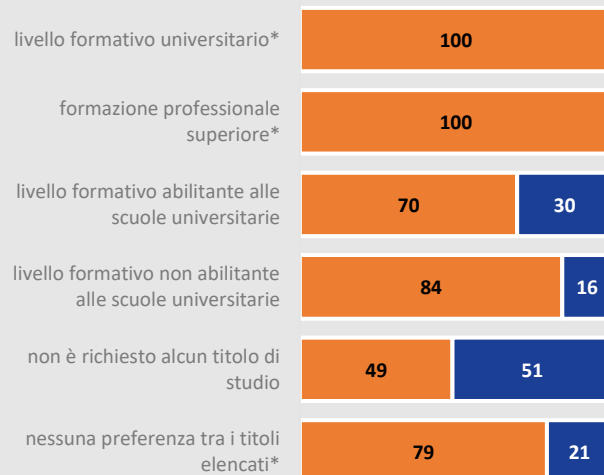


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



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

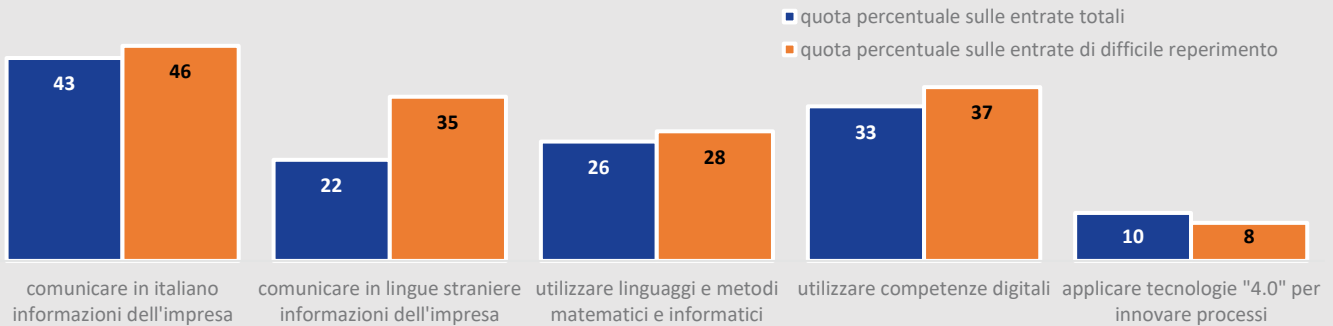
Solo alle entrate nelle professioni non qualificate non si richiede quasi mai esperienza pregressa.

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

Costruzioni

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

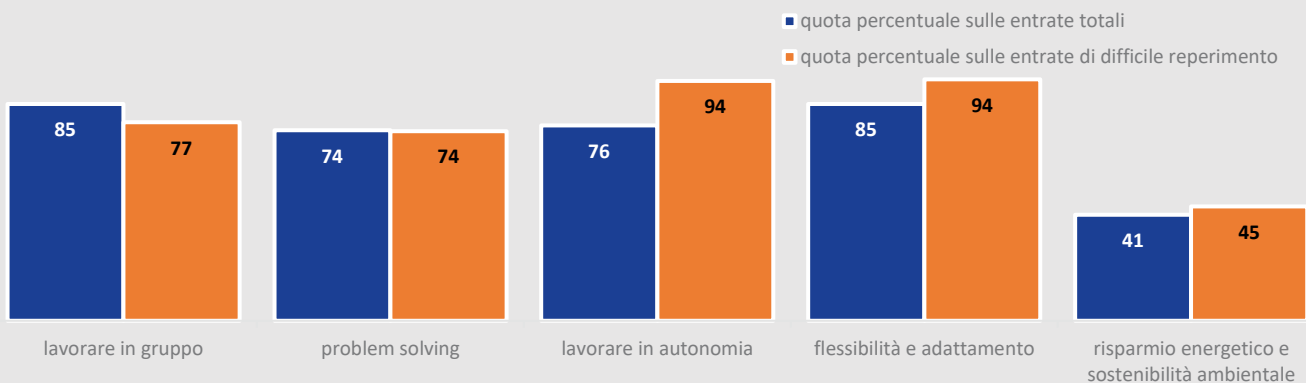
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (43% delle entrate) e la capacità di utilizzare competenze digitali (33% 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 quasi 4 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



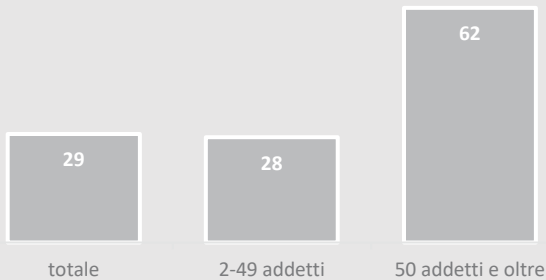
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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 gruppo. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 41% delle entrate)

Costruzioni

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

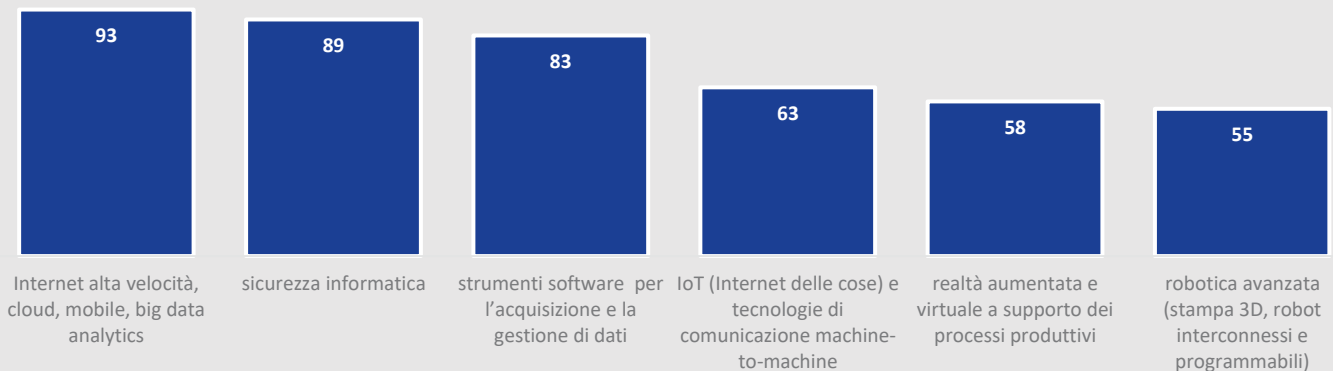
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



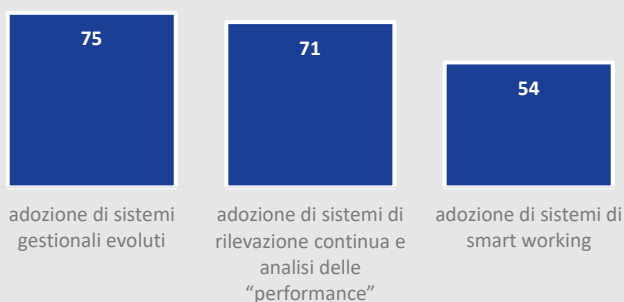
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

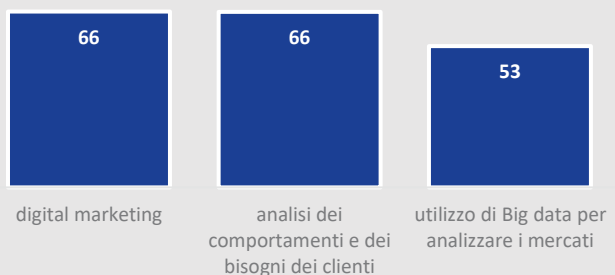
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (93% delle imprese) e di sistemi di sicurezza (89% delle imprese)

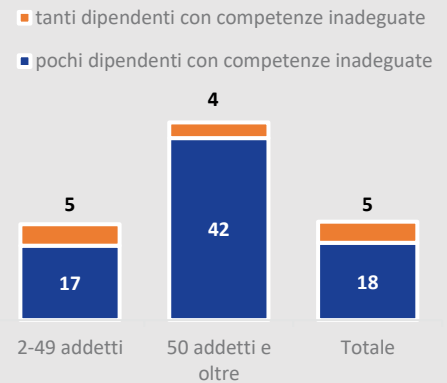
Costruzioni

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 la capacità di lavorare in autonomia sono quelle che richiedono maggiormente un miglioramento e per questo le aziende ricorrono prevalentemente alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto le nuove tecnologie a richiedere l'adeguamento delle competenze. Gli sforzi si concentreranno sulle competenze professionali e la formazione continua resterà la strategia prediletta



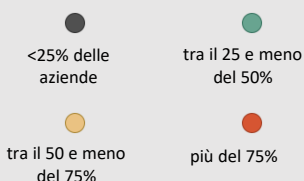
Competenze in azienda OGGI

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 matematico-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

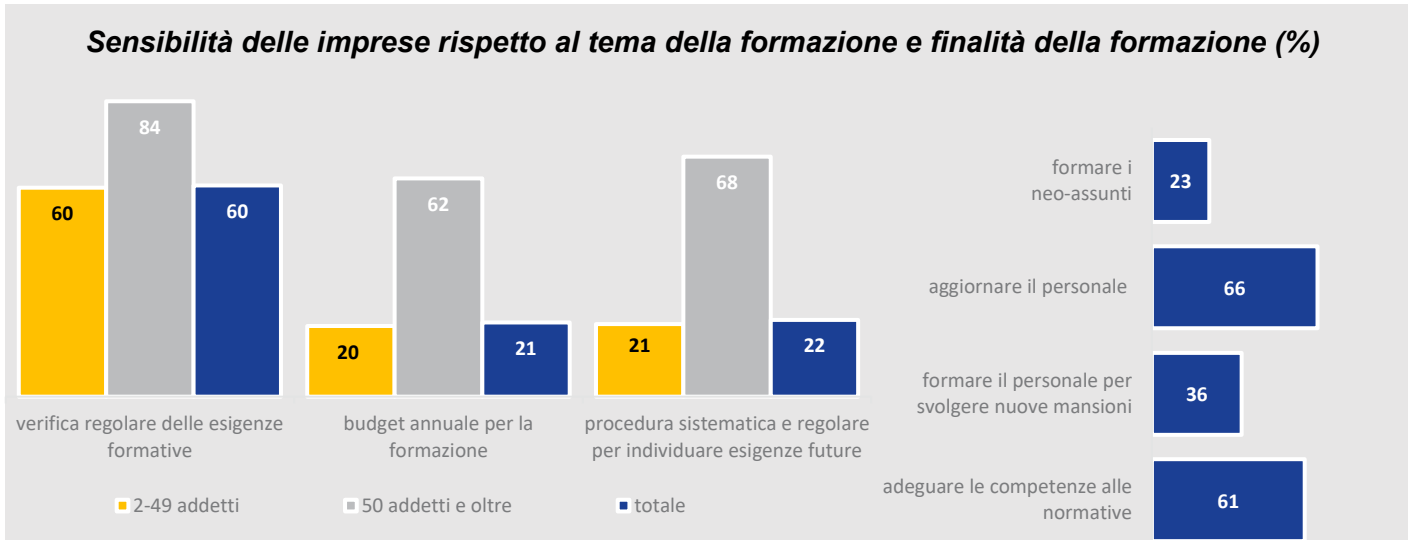
competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti	competenze professionali	formazione continua
nuove tecnologie	risolvere problemi	riorganizzazione interna
nuove pratiche lavorative	lavorare in gruppo	reclutamento di personale in Svizzera
nuovi mercati	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 matematico-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



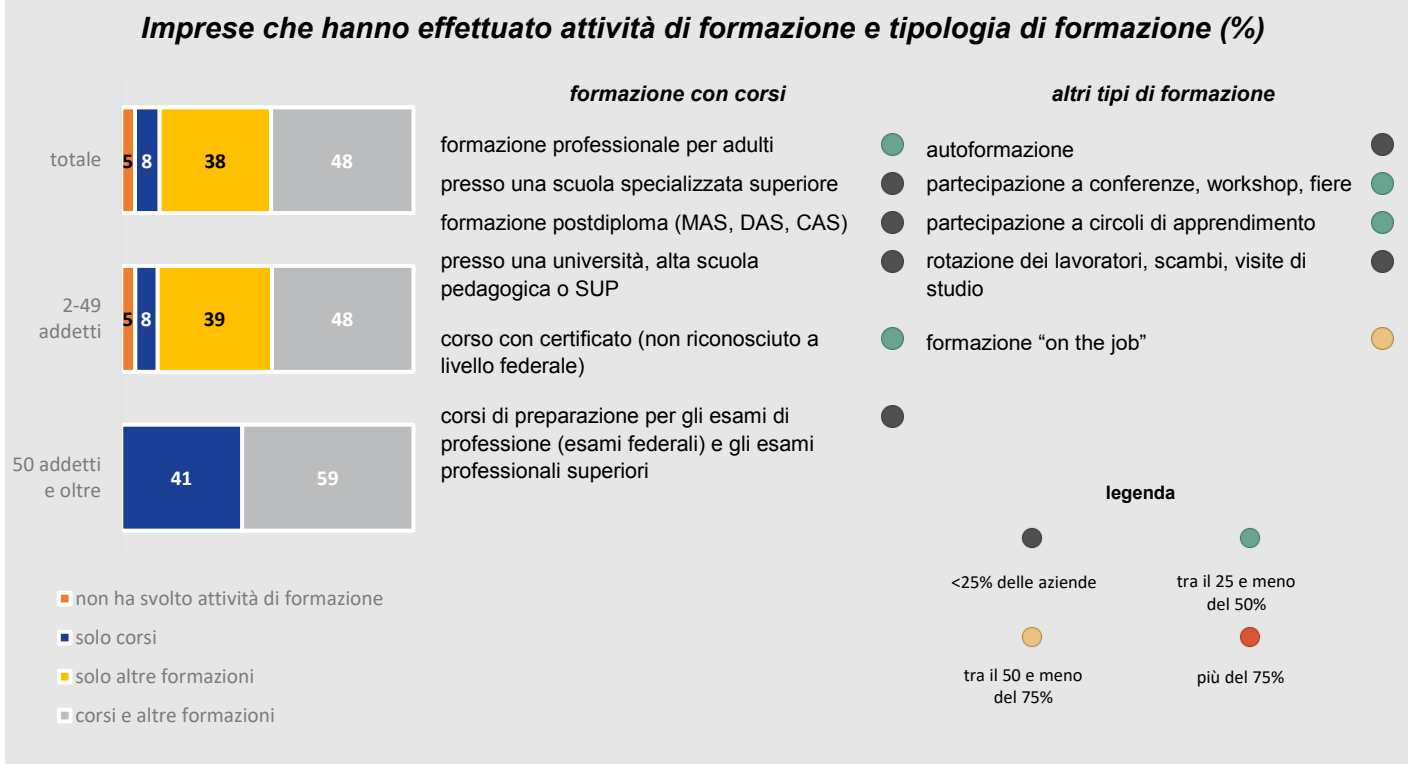
Costruzioni

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 60% delle imprese e da ben l'84% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per la formazione (62%) e una procedura sistematica e regolare per individuare le esigenze future (68%)

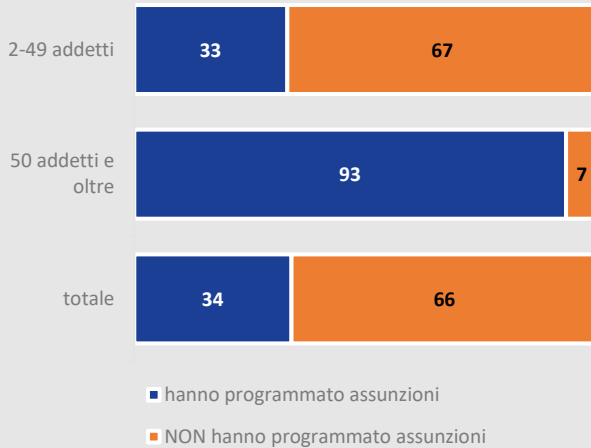
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



Commercio

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



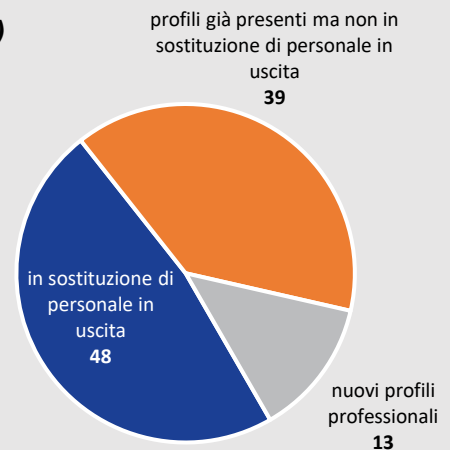
Il 34% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

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

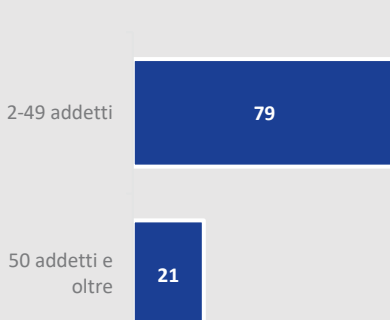
Entrate programmate nel 2019 (%)

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

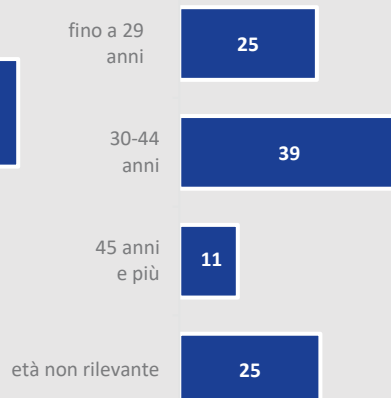
Un altro 39% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



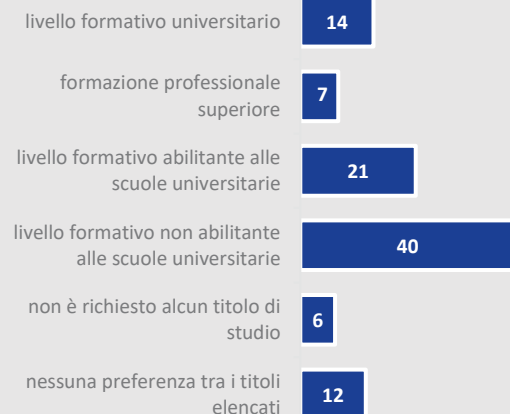
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



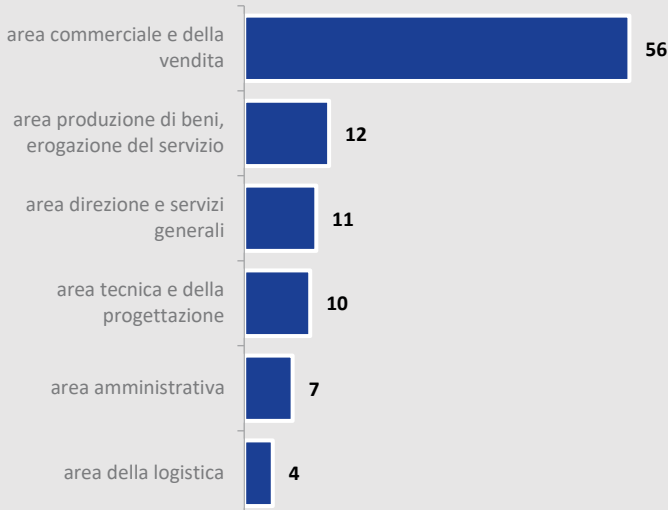
... per livello di istruzione (%)



Commercio

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



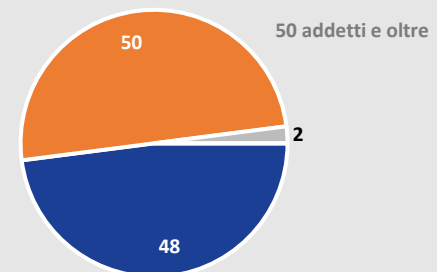
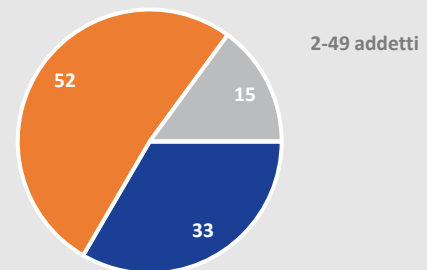
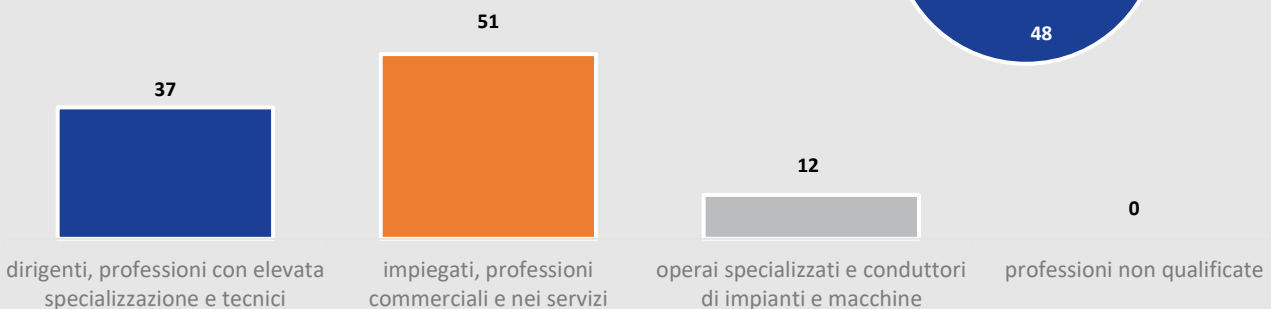
Quasi 6 entrate su 10 per l'area commerciale

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



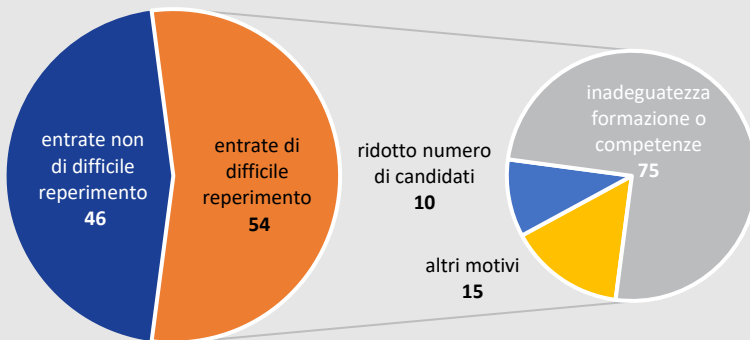
Commercio

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

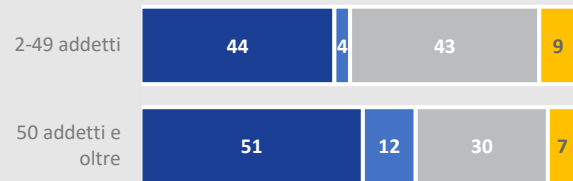
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel **54%** dei casi

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

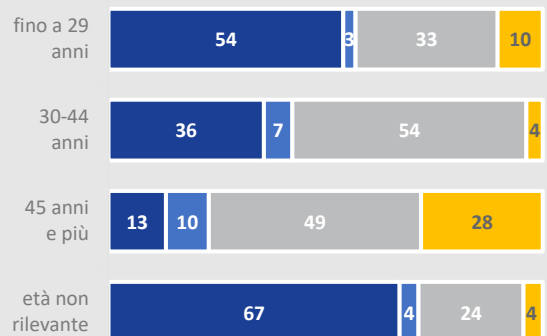


L'inadeguatezza dei candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento per tutte le fasce d'età

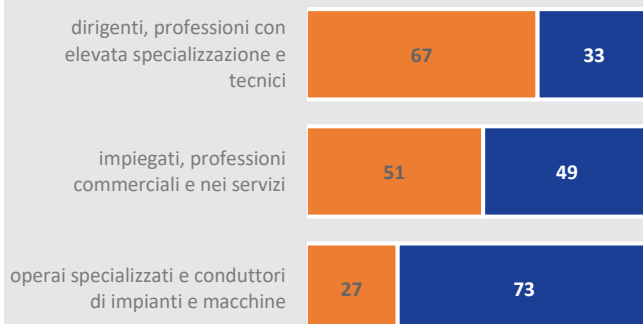
... per taglia d'impresa (%)



... 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

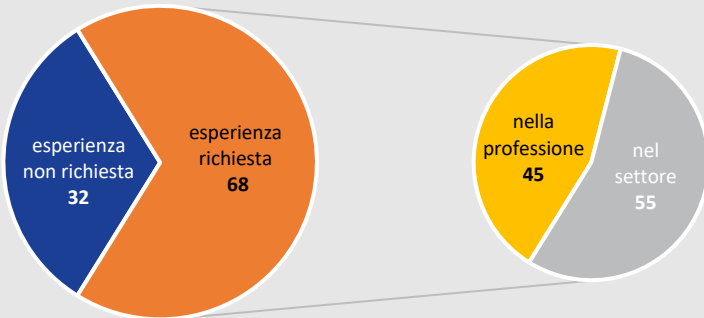
Commercio

ENTRATE ed esperienza richiesta

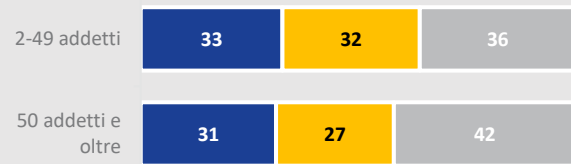
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

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 (%)

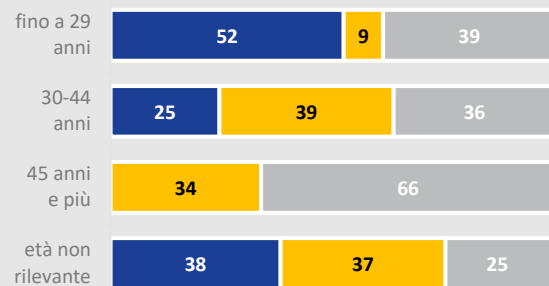


■ esperienza non richiesta

■ esperienza nella professione

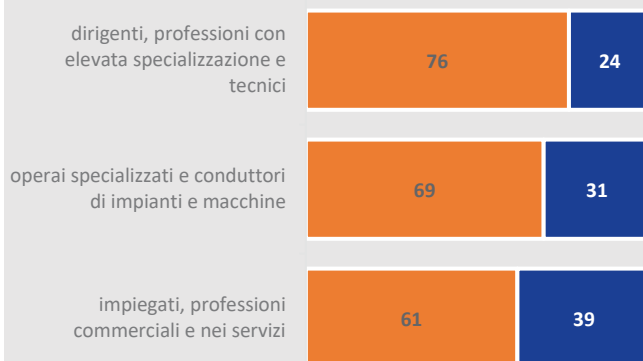
■ esperienza nel settore

... per età (%)

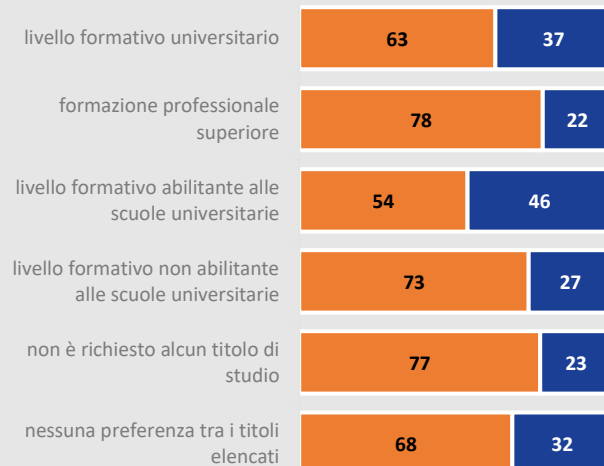


L'esperienza è un prerequisito importante per grandi e piccole aziende ed è richiesta a tutte le età, soprattutto dai 30 anni in su

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)

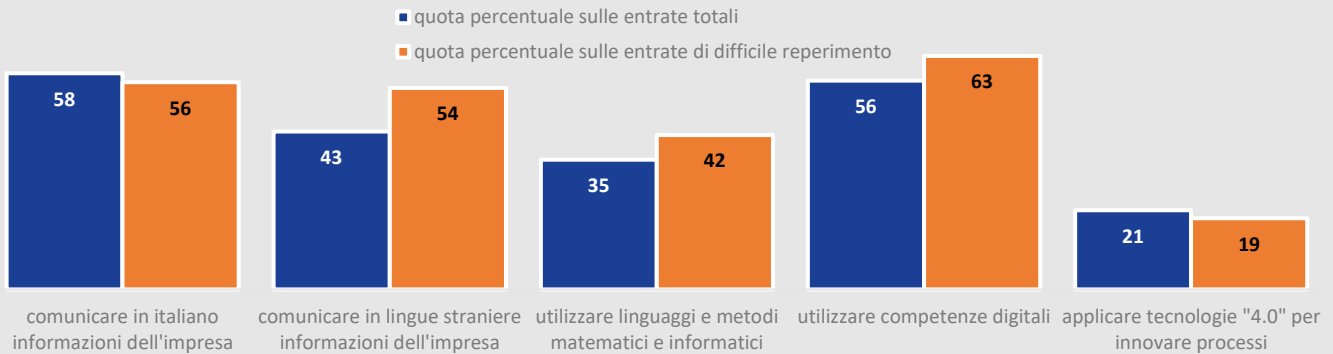


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

Commercio

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

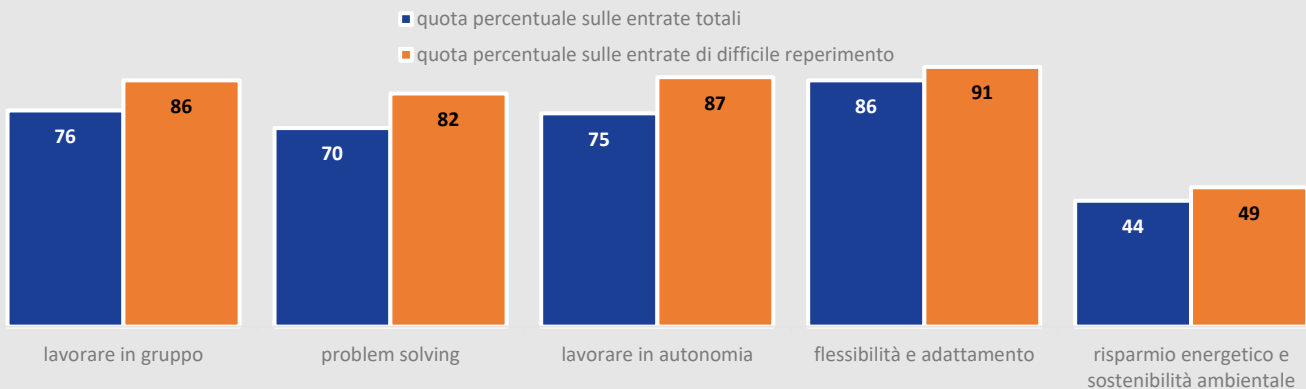
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



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 (%)



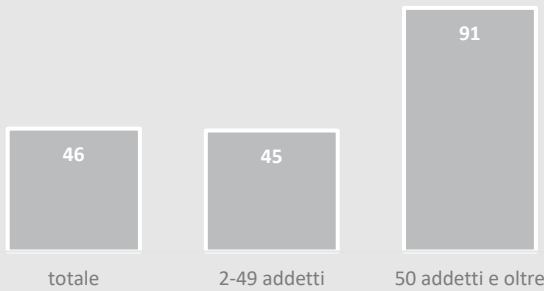
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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)

Commercio

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

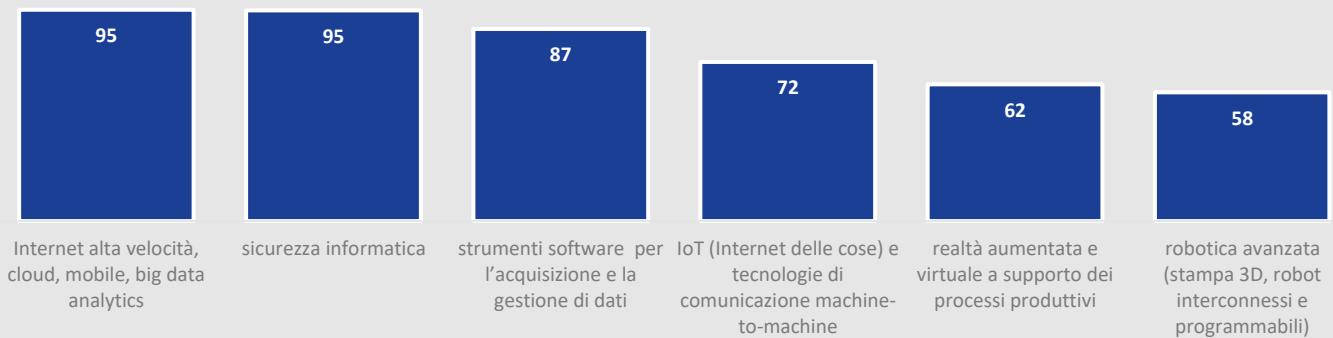
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



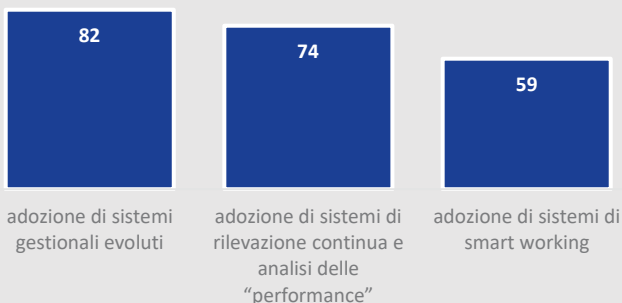
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

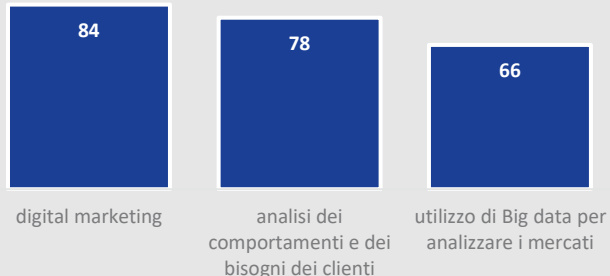
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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)

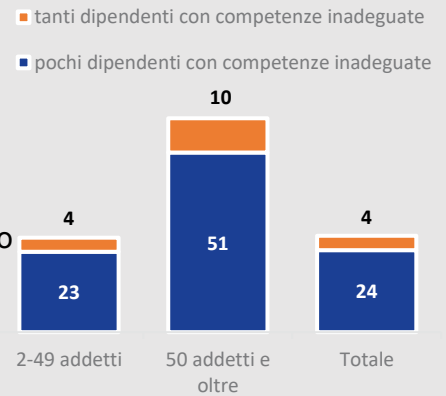
Commercio

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



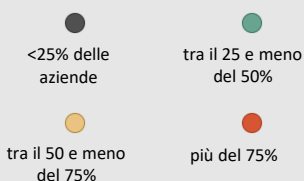
Competenze in azienda OGGI

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	

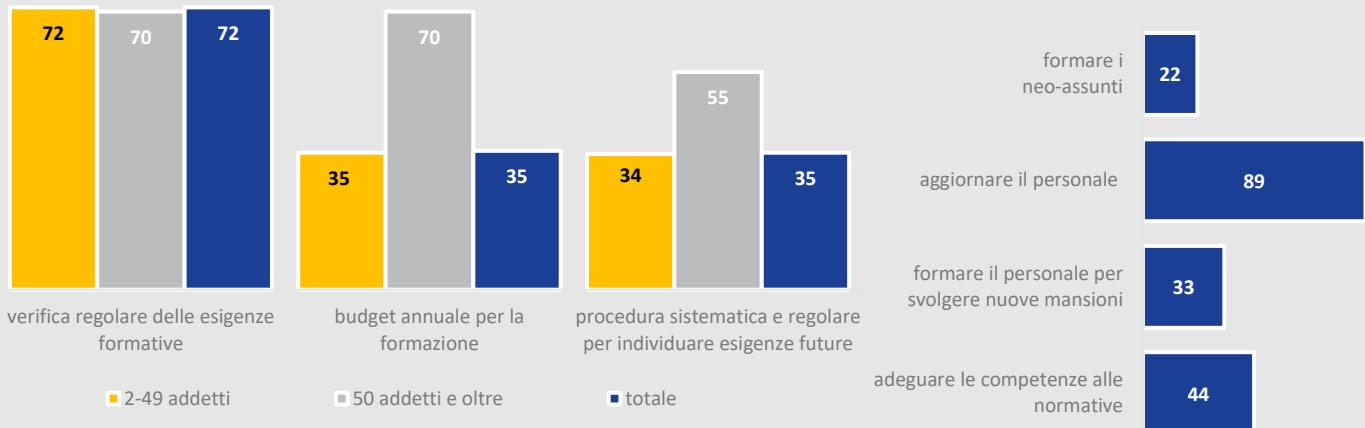
legenda



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

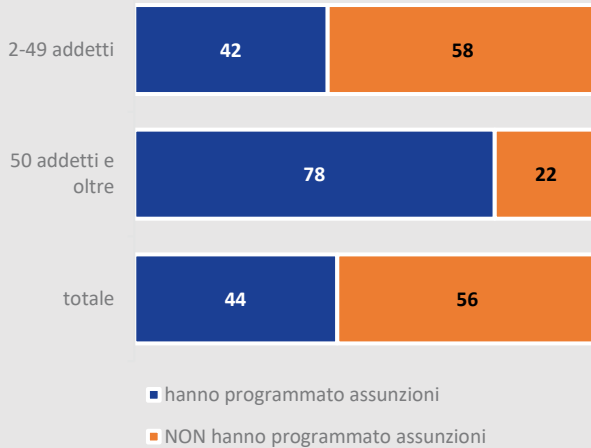
Imprese che hanno effettuato attività di formazione e tipologia di formazione (%)



Trasporti e logistica

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



Il 44% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben il 78% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 42% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

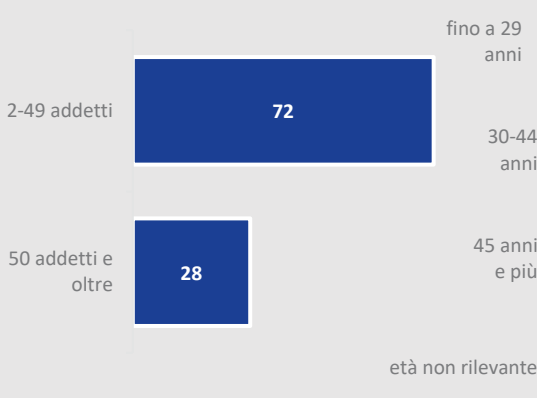
Entrate programmate nel 2019 (%)

Una parte consistente delle entrate programmate (74%) sostituisce personale in uscita

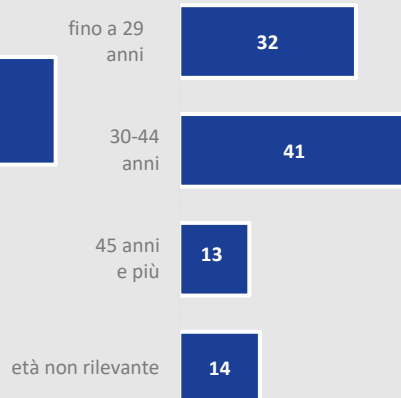
Un altro 21% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



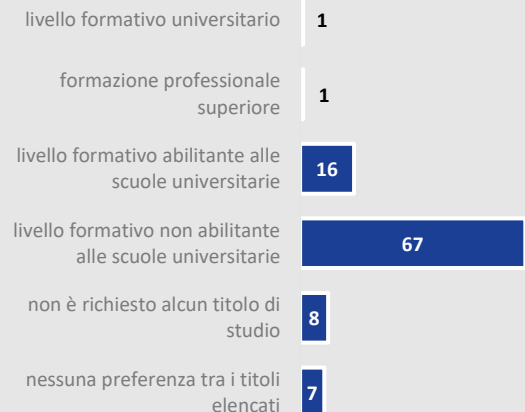
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



Trasporti e logistica

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



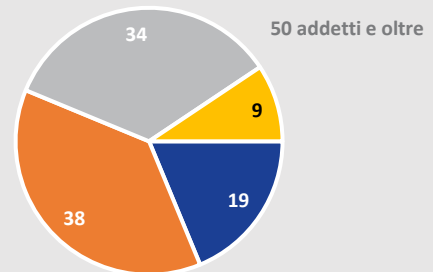
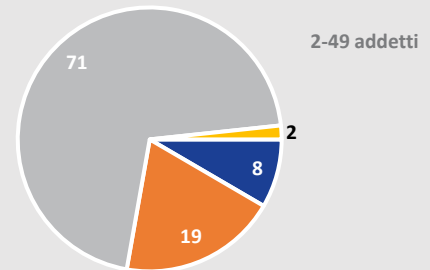
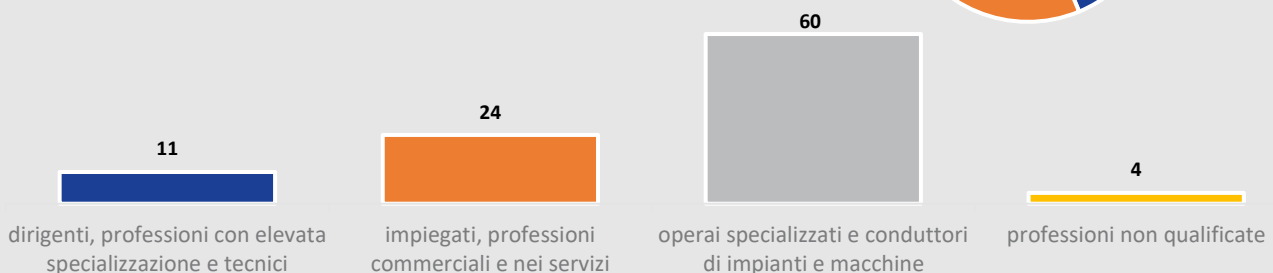
Quasi 7 entrate su 10 per l'area della logistica

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area della logistica (68%) e nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (21%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine i più ricercati

Operai specializzati e conduttori di impianti e macchine rappresentano il 60% delle entrate programmate in generale e il 71% nelle aziende piccole e medie. Impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 24% delle entrate programmate totali, ma rappresentano i profili professionali più ricercati nelle aziende da 50 addetti in su



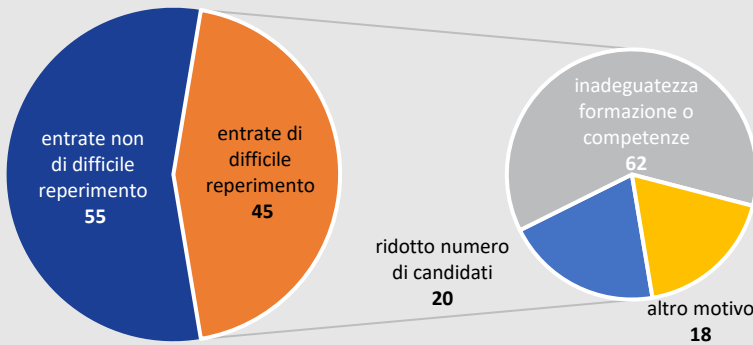
Trasporti e logistica

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

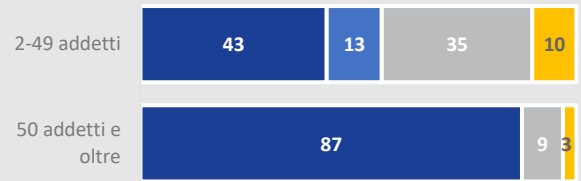
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 45% dei casi

Nel 62% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 20% per ridotto numero di candidati e nel 18% per altro motivo

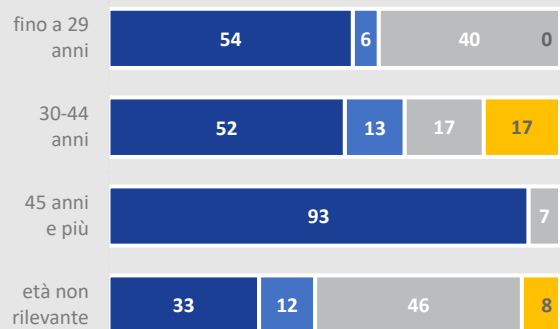


Le difficoltà riguardano soprattutto le aziende al di sotto dei 50 addetti e i profili al di sotto dei 45 anni o per cui non è rilevante l'età

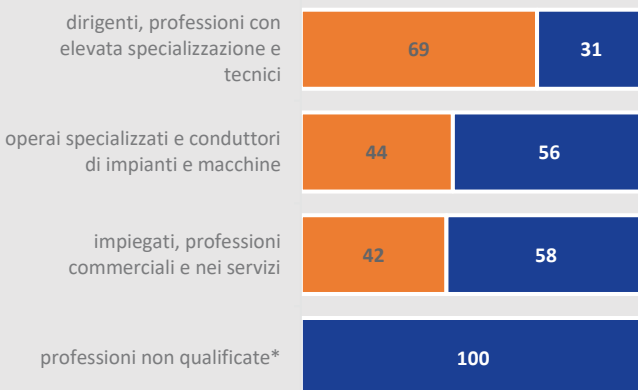
... per taglia d'impresa (%)



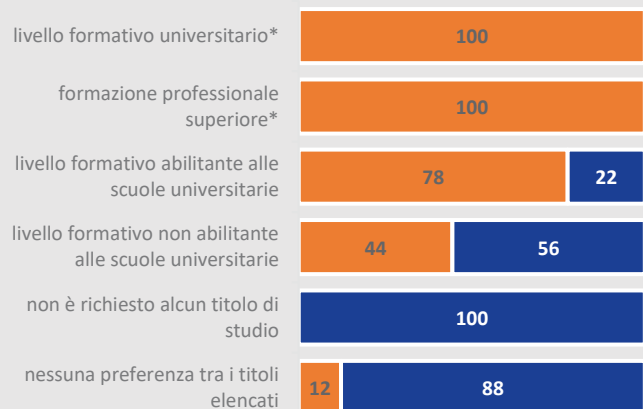
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione. Difficoltà di reperimento non trascurabili riguardano anche i profili con il livello di istruzione più richiesto (non abilitante alle scuole universitarie)

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

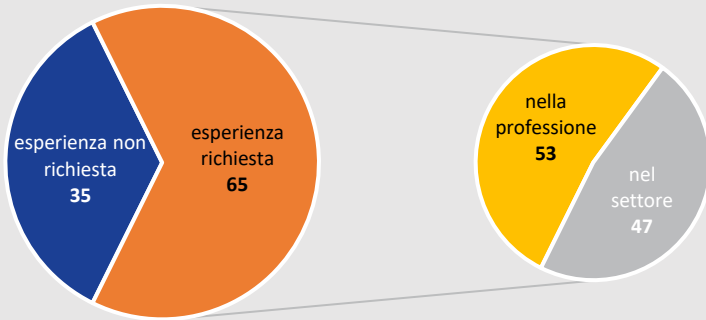
Trasporti e logistica

ENTRATE ed esperienza richiesta

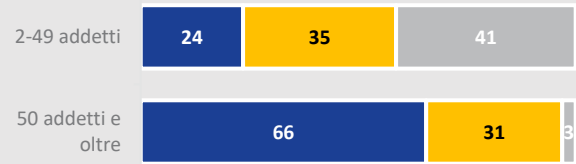
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

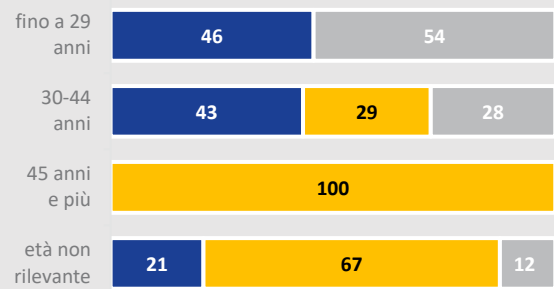
Per il 65 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 53% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 47% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

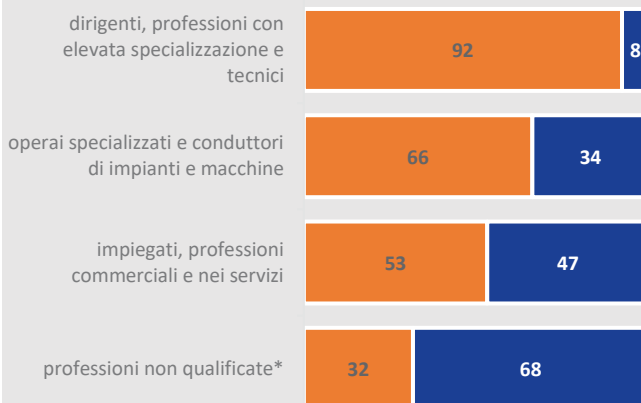


... per età (%)

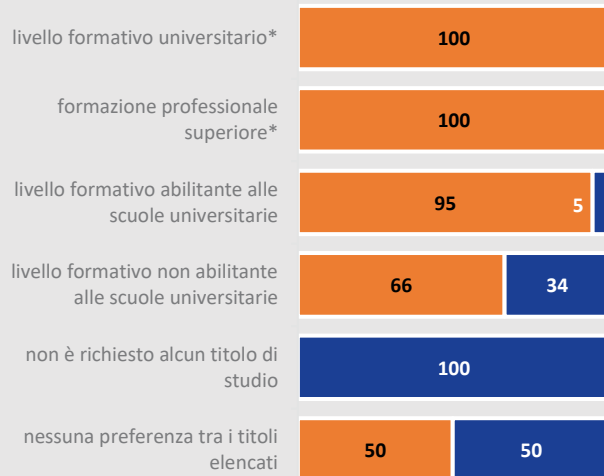


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



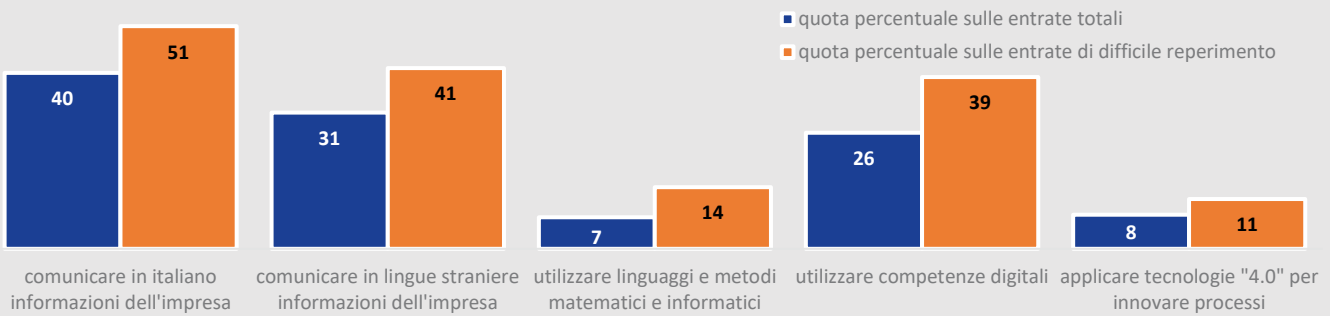
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Trasporti e logistica

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

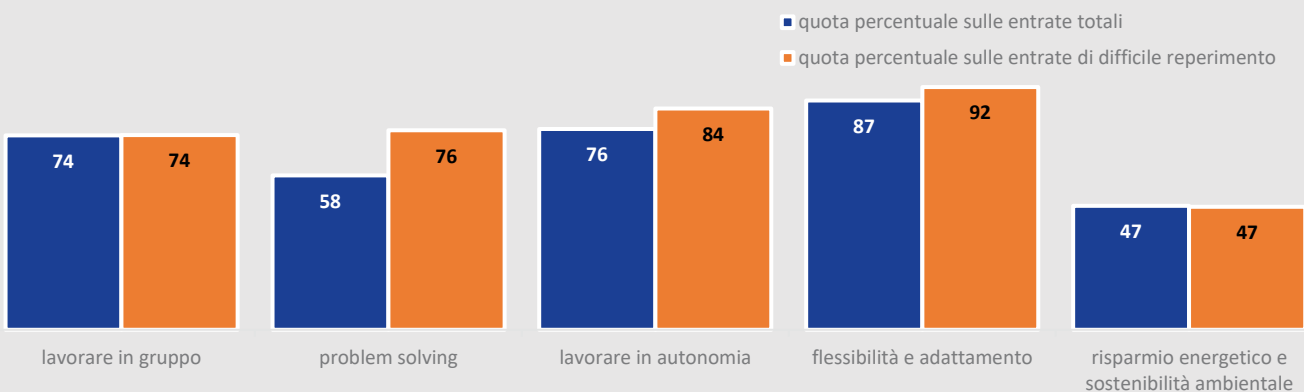
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (40% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (31% delle entrate)

Le competenze comunicative in lingua italiana e in lingua straniera sono 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 più di 4 entrate di difficile reperimento su 10. A seguire, le competenze digitali che sono richieste a quasi 4 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



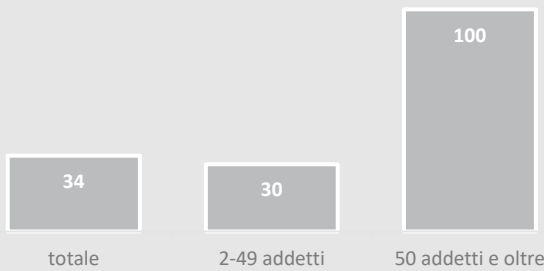
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 47% delle entrate)

Trasporti e logistica

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

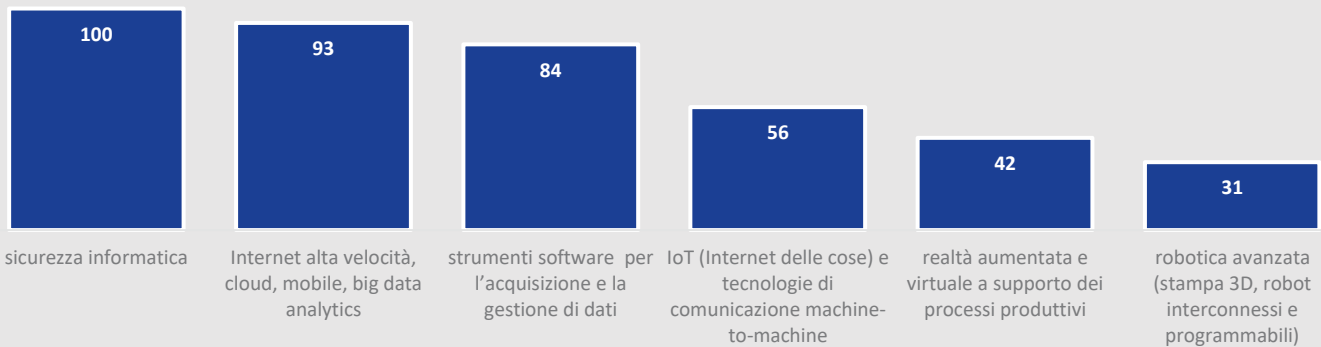
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



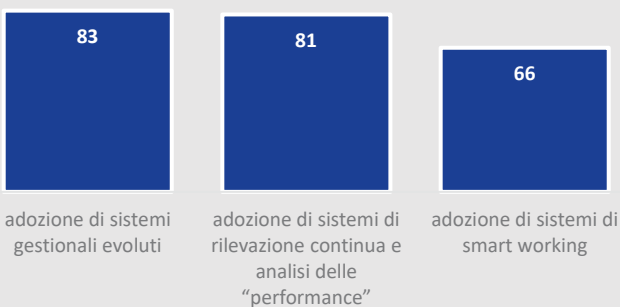
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

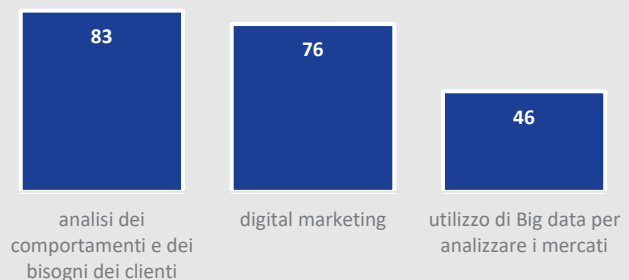
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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)



La totalità delle imprese che investono in trasformazione digitale si focalizza sullo sviluppo di sistemi sicurezza informatica, rilevante anche il numero delle imprese che sviluppano sistemi internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (99% delle imprese)

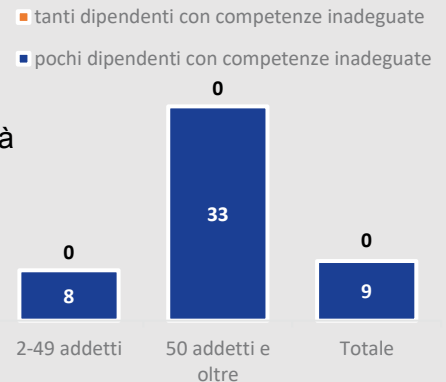
Trasporti e logistica

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 la flessibilità e adattamento 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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- manca di motivazione

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze

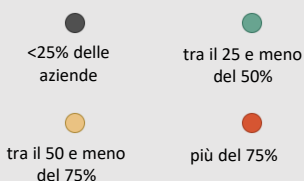
competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

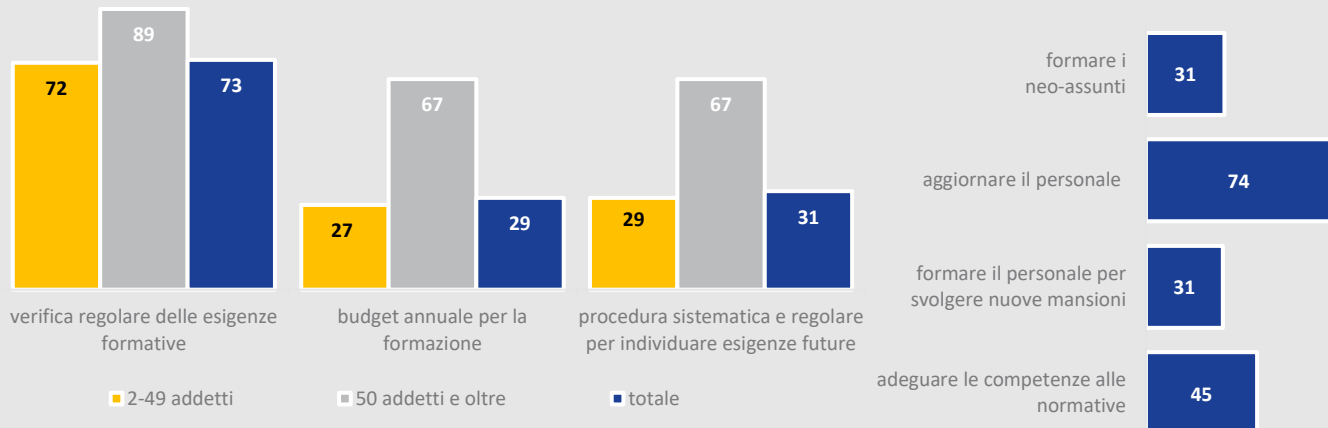
legenda



Trasporti e logistica

Imprese e formazione del personale

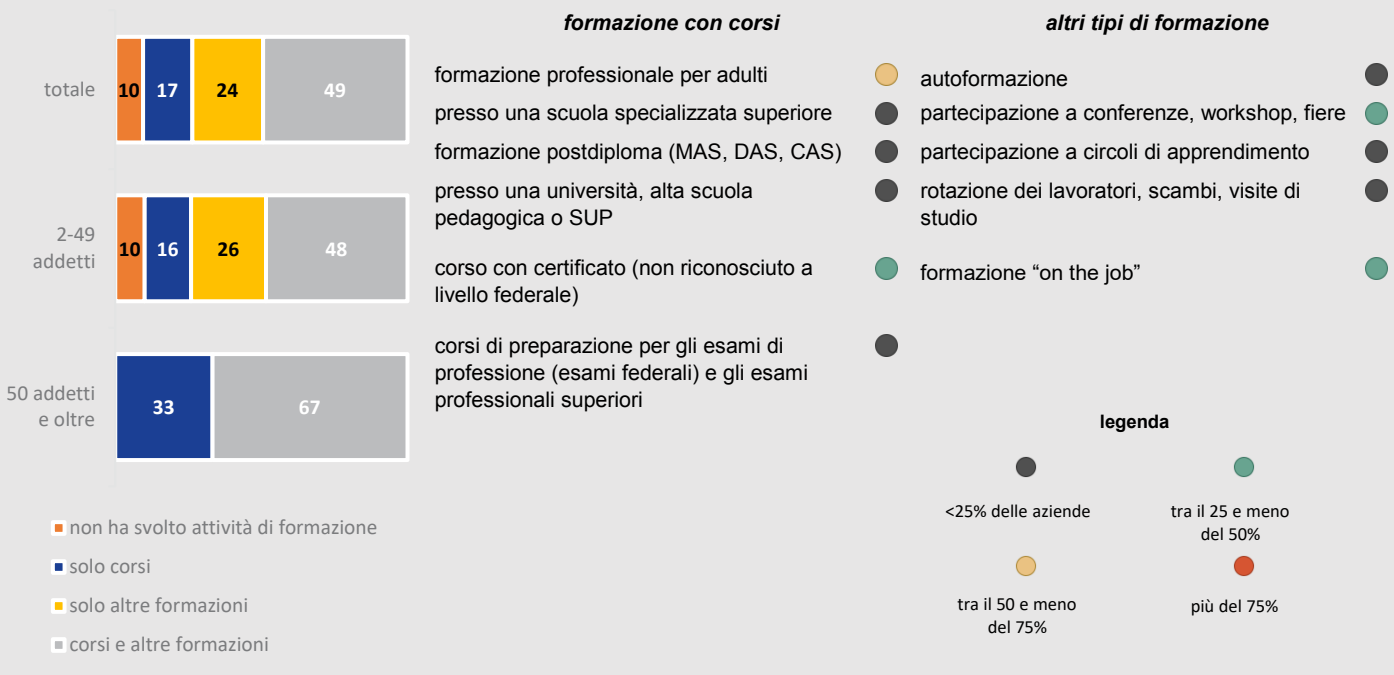
Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 73% delle imprese e da ben l'89% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per la formazione (67%) e una procedura sistematica e regolare per individuare le esigenze formative (67%)

L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative

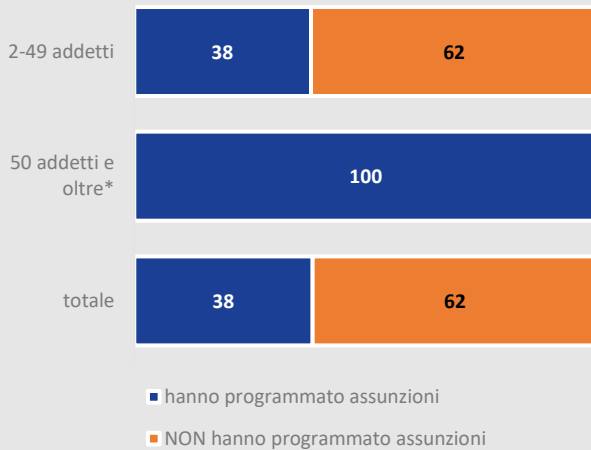
Imprese che hanno effettuato attività di formazione e tipologia di formazione (%)



Turismo e ristorazione

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



Il 38% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tutte le grandi aziende hanno programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 38% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

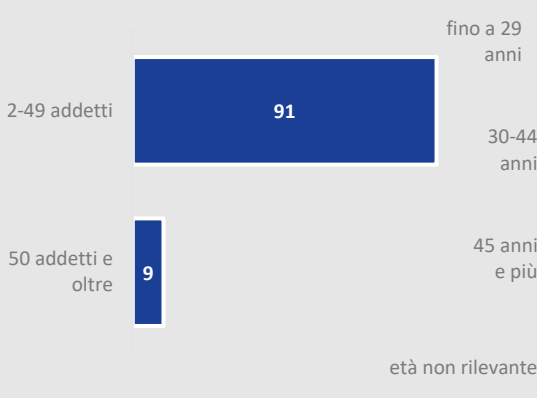
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 2% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una minima propensione all'innovazione

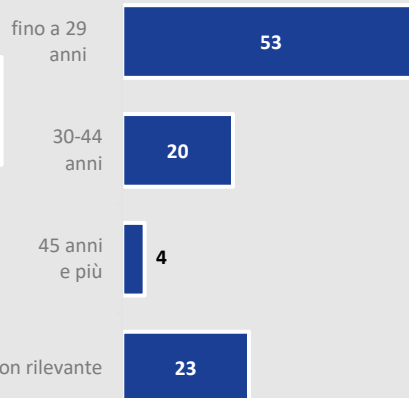
Un altro 20% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



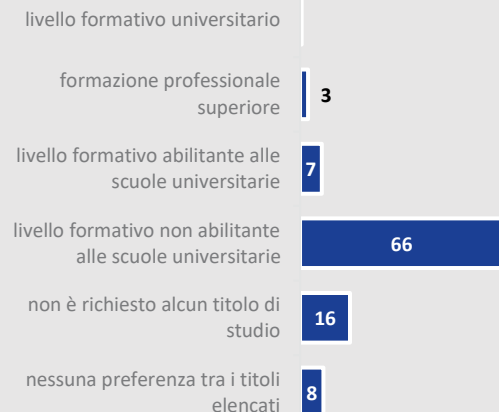
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)

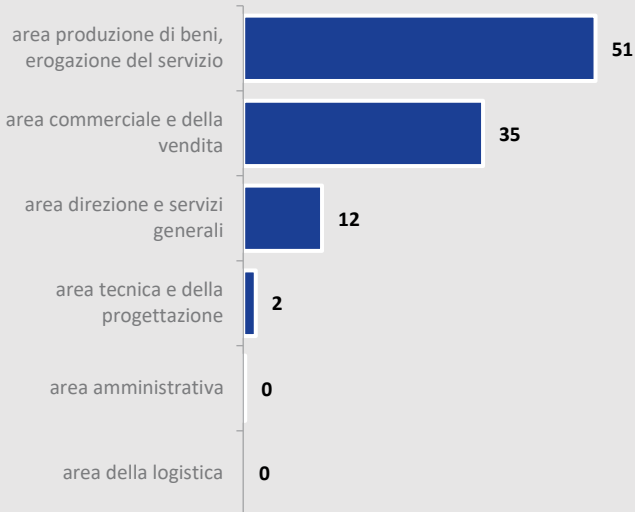


* Valori da interpretare con cautela in ragione del numero relativamente esiguo di osservazioni in questa categoria

Turismo e ristorazione

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



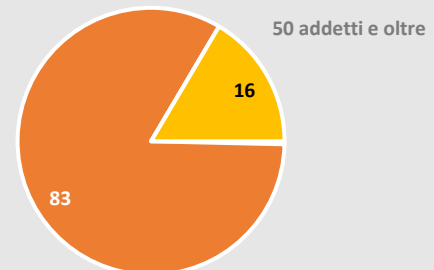
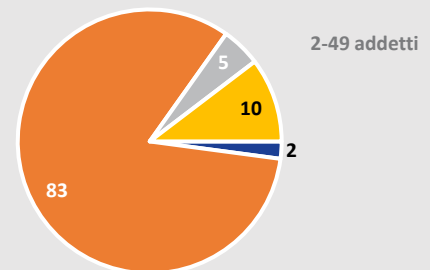
Più di 8 entrate su 10 per l'area legata all'erogazione del servizio e all'area commerciale e della vendita

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (51%) e nell'area commerciale e della vendita (35%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

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

Questi rappresentano l'83% delle entrate programmate, mentre le professioni non qualificate raggiungono mediamente l'11%



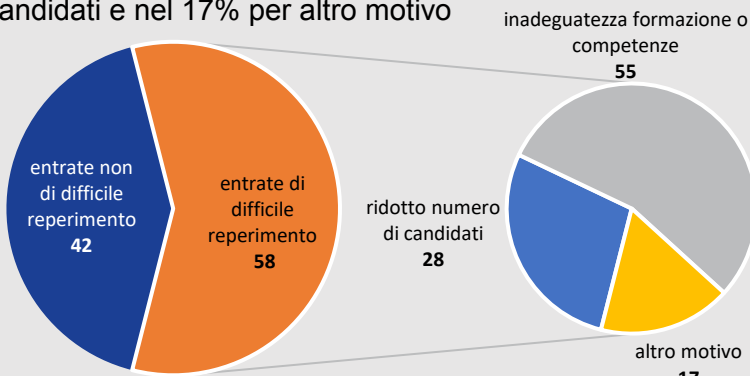
Turismo e ristorazione

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

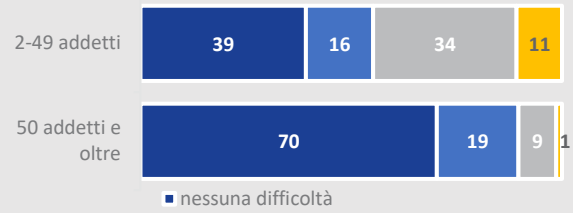
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 58% dei casi

Nel 55% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 28% per ridotto numero di candidati e nel 17% per altro motivo

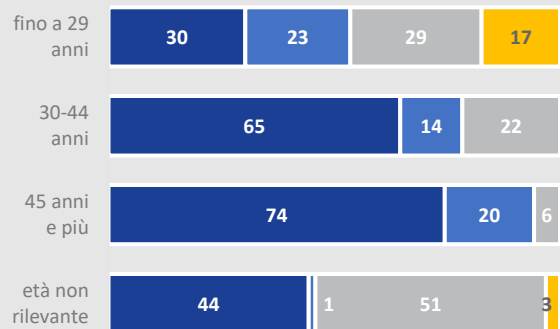


Le difficoltà di reperimento prevalgono nelle aziende al di sotto dei 50 addetti e si attenuano con il crescere dell'età del profilo ricercato, mentre interessano più di un'entrata su due, quando l'età del candidato non è rilevante

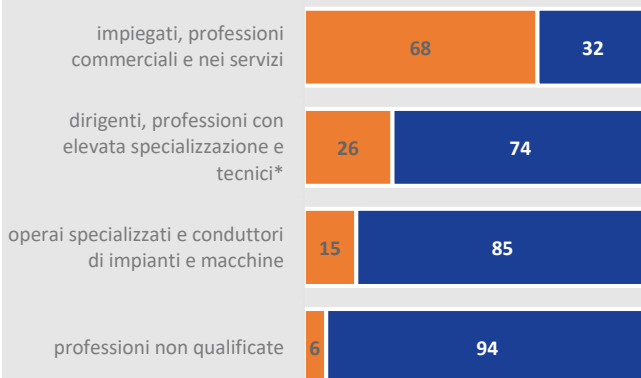
... per taglia d'impresa (%)



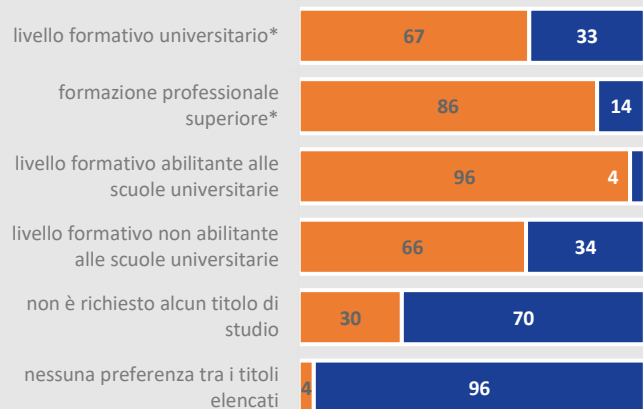
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



I profili professionali più richiesti (impiegati e professioni commerciali e nei servizi) e i candidati con i titoli più ricercati (livello formativo non abilitante alle scuole universitarie) sono difficili da reperire

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

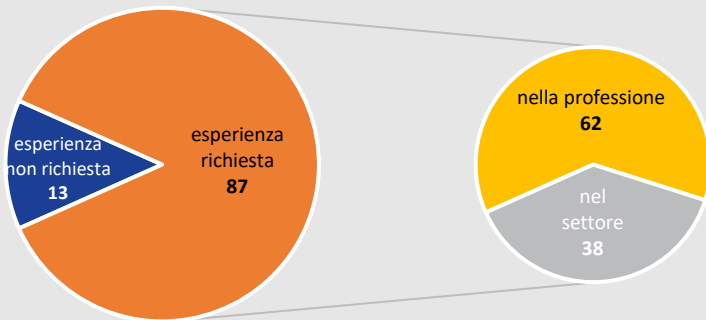
Turismo e ristorazione

ENTRATE ed esperienza richiesta

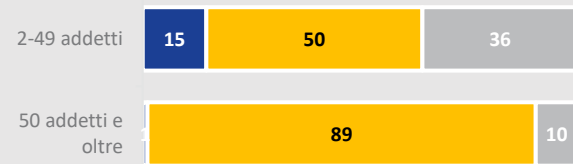
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per l' 87 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 62% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 38% si chiede esperienza nel settore

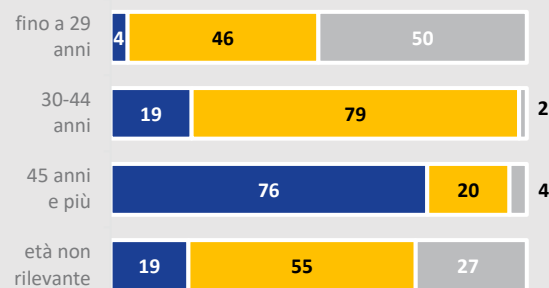


... per taglia d'impresa (%)



■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)



L'esperienza è un prerequisito importante specialmente per i candidati fino ai 45 anni

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



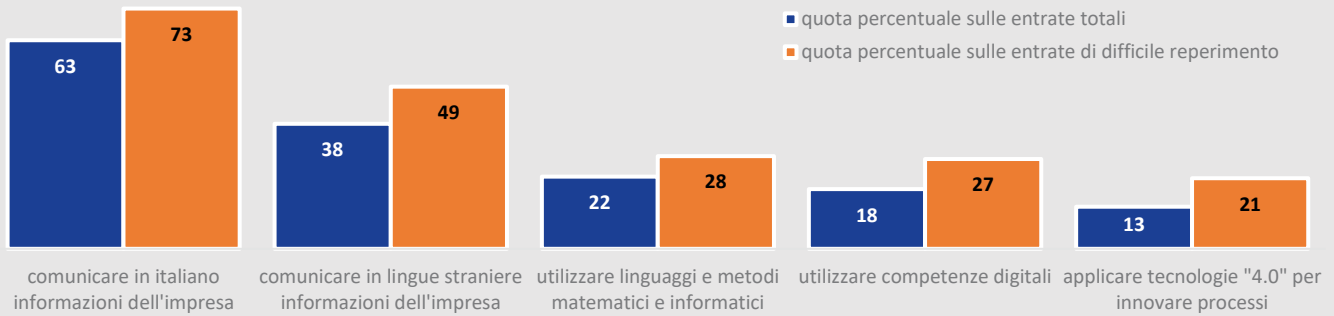
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Turismo e ristorazione

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

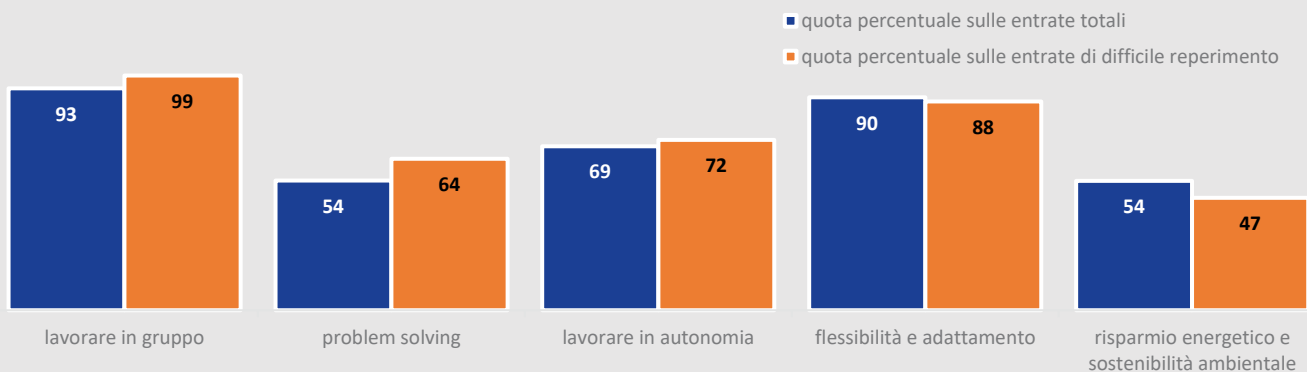
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (63% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (38% 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 7 entrate di difficile reperimento su 10, le seconde a quasi 5 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



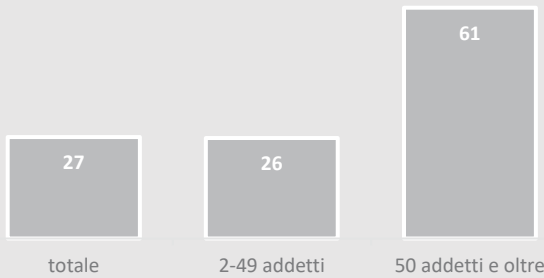
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

Pur essendo considerate tutte estremamente importanti dalle imprese, le entrate programmate devono possedere la capacità di lavorare in gruppo e un'attitudine alla flessibilità e adattamento. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 54% delle entrate)

Turismo e ristorazione

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

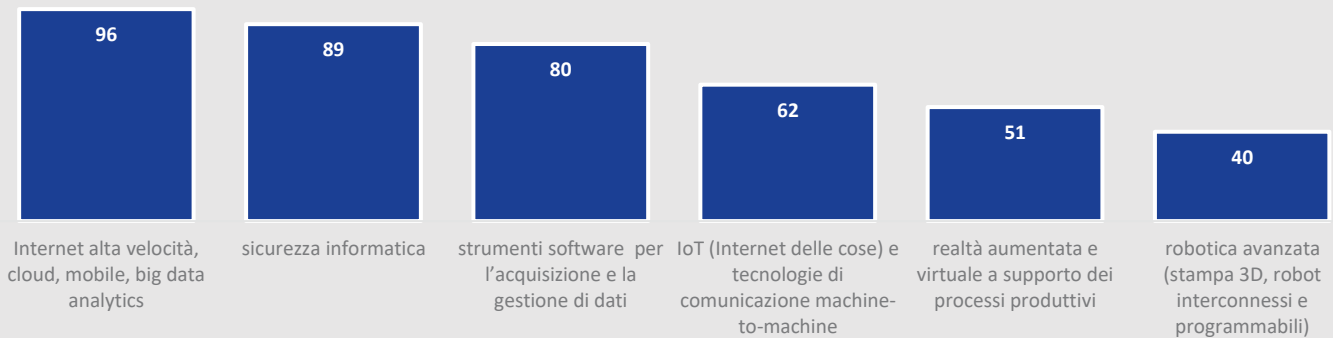
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



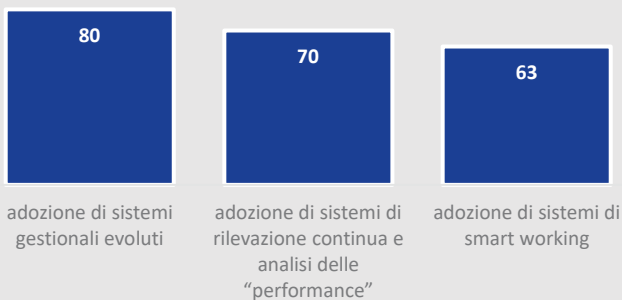
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

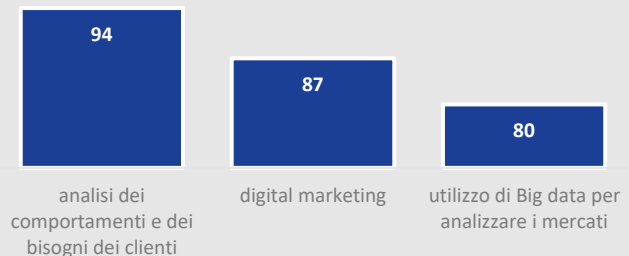
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (96% delle imprese) e sulla sicurezza informatica (89% delle imprese)

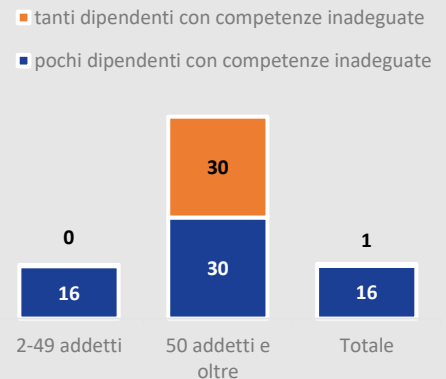
Turismo e ristorazione

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 in parte anche la flessibilità e adattamento sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono soprattutto 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



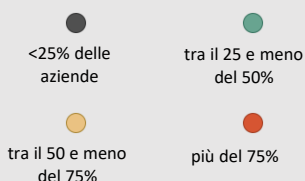
Competenze in azienda OGGI

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 matematico-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

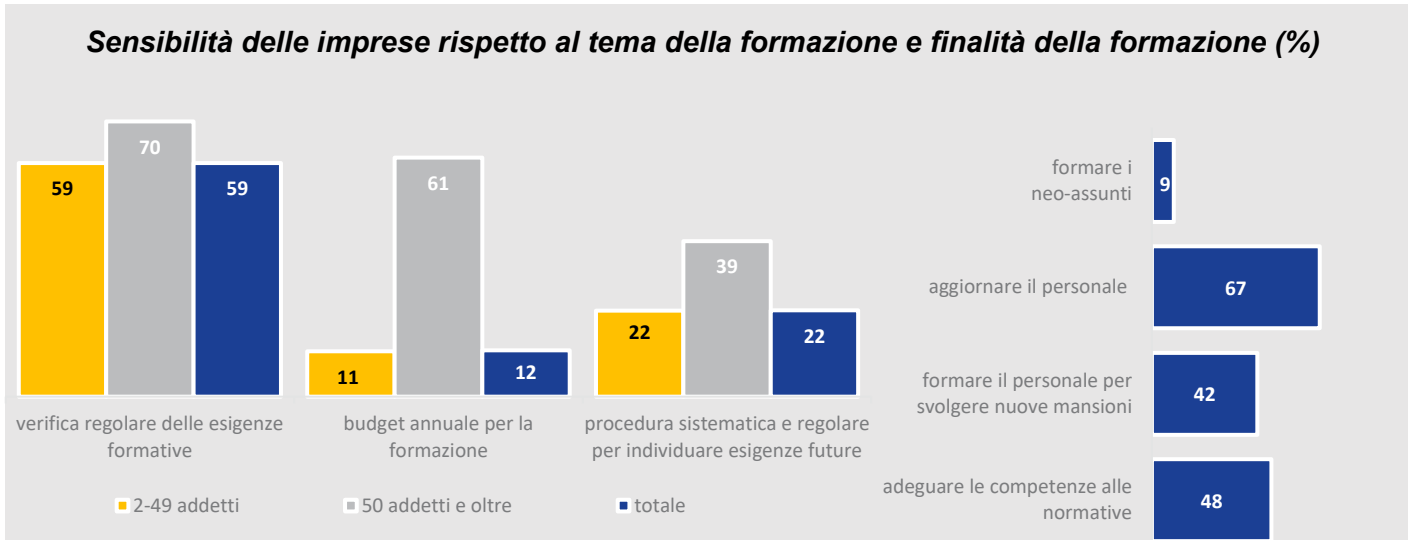
competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti	competenze professionali	formazione continua
nuove tecnologie	risolvere problemi	riorganizzazione interna
nuove pratiche lavorative	lavorare in gruppo	reclutamento di personale in Svizzera
nuovi mercati	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 matematico-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



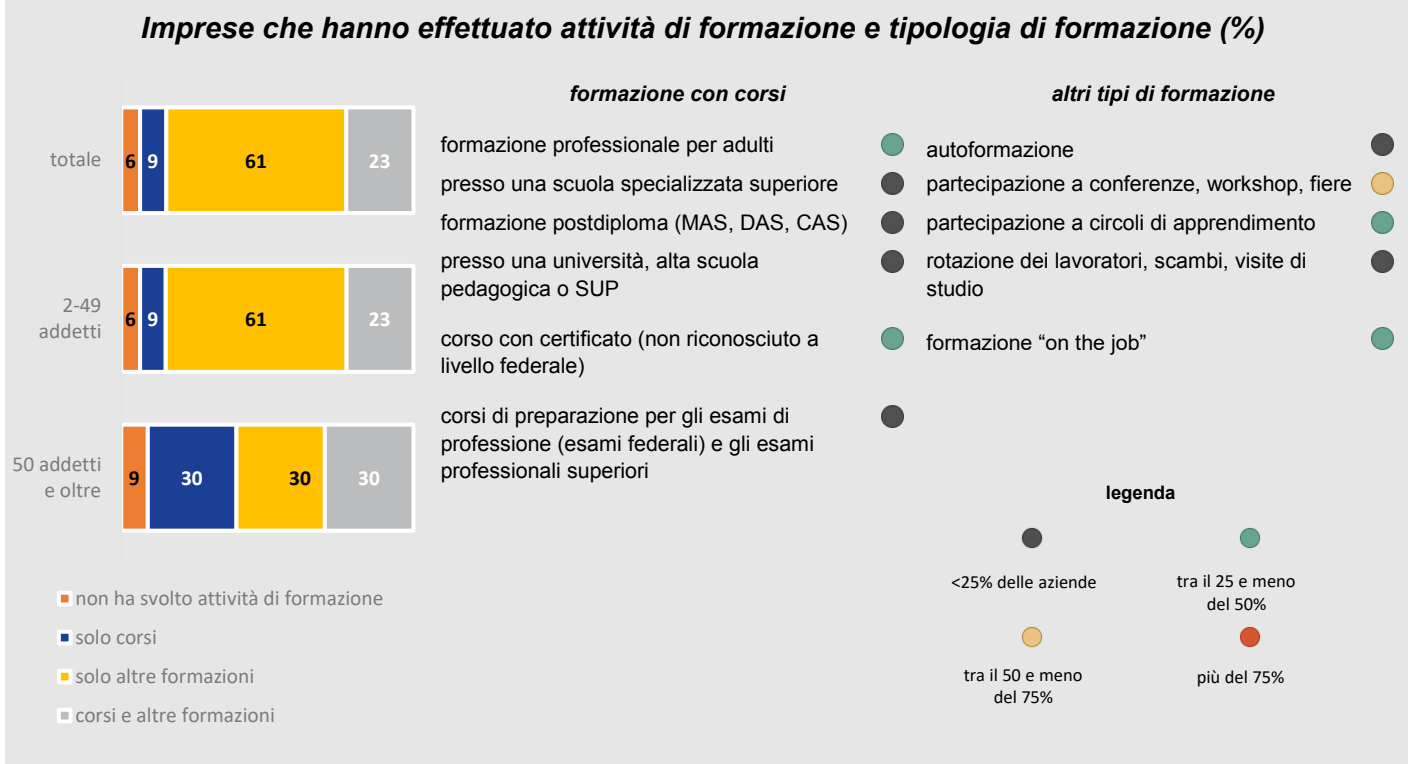
Turismo e ristorazione

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 59% delle imprese e dal 79% delle grandi imprese. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per la formazione (60%) e una procedura sistematica e regolare per individuare le esigenze formative future (40%)

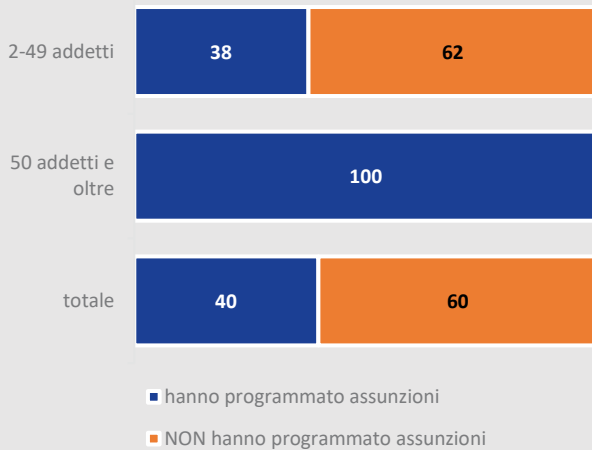
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative ma anche di formare il personale per svolgere nuove mansioni



Informativa e comunicazione

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



Il 40% 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 38% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

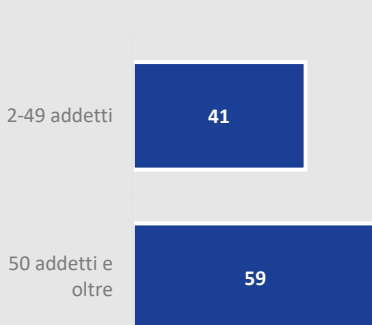
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 17% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

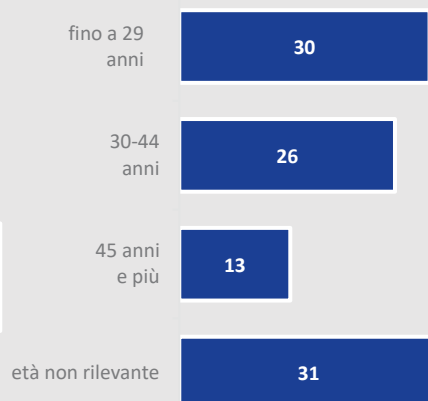
Un altro 61% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



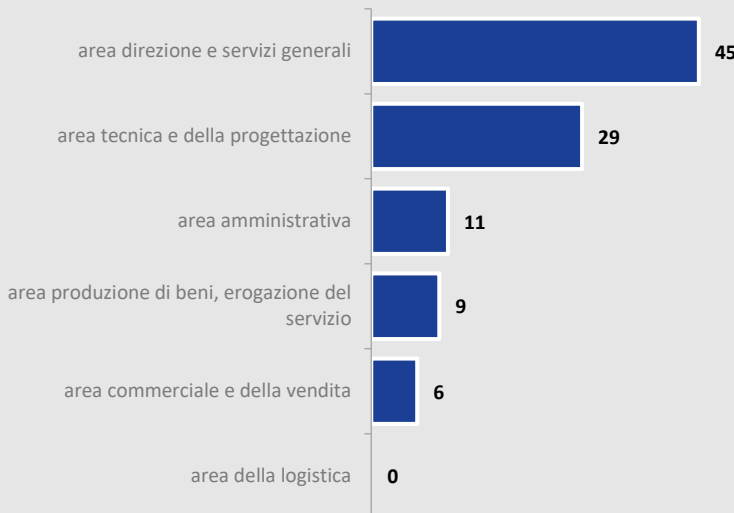
... per livello di istruzione (%)



Informativa e comunicazione

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



Quasi una entrata su due nell'area direzione e servizi generali

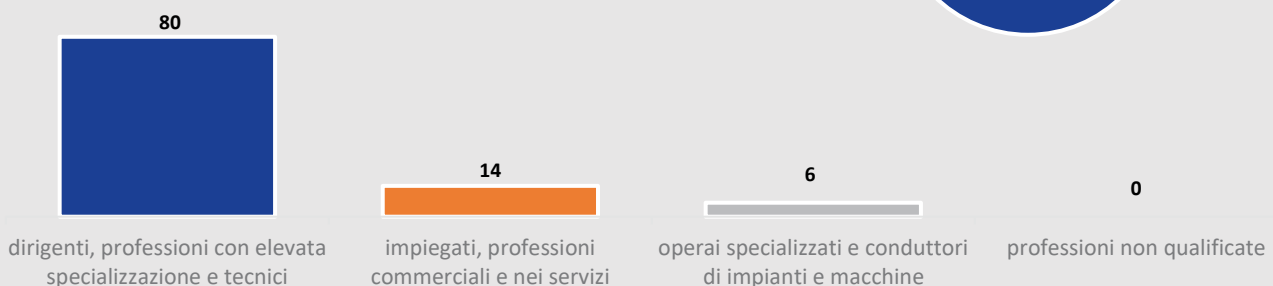
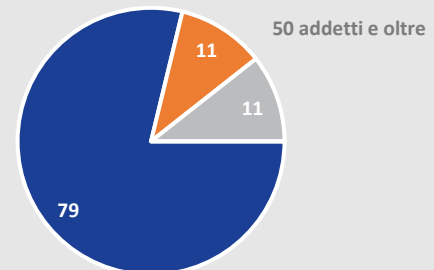
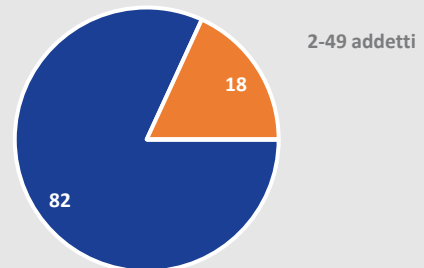
La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area direzione e servizi generali (45%) e nell'area tecnica e della progettazione (29%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione tra i più ricercati indipendentemente dalla taglia delle aziende

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici rappresentano l'80% delle entrate programmate

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 14%, una distribuzione che evidenzia un alto profilo professionale delle entrate



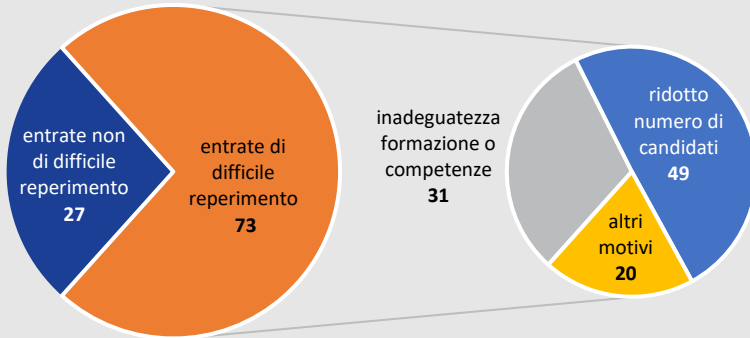
Informativa e comunicazione

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

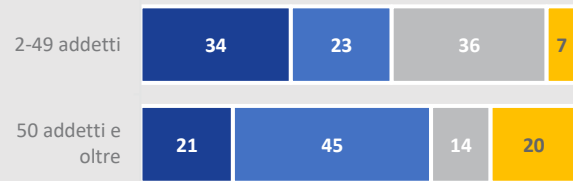
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 73% dei casi

Nel 49% dei casi per ridotto numero di candidati, nel 31% per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze e nel 20% per altro motivo



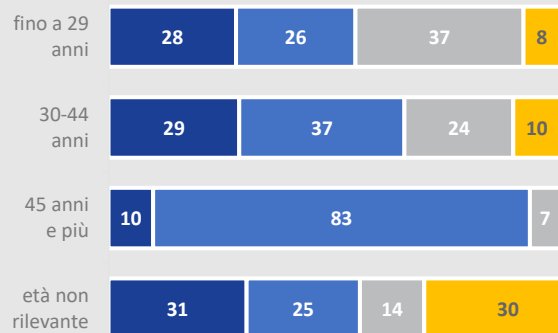
Le difficoltà di reperimento riguardano i candidati di tutte le età e sono indipendenti dalla taglia delle aziende

... per taglia d'impresa (%)

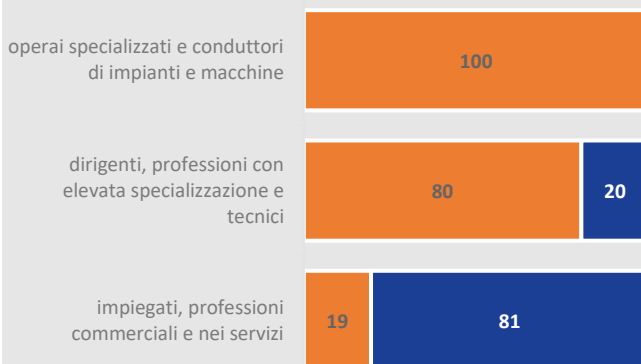


- nessuna difficoltà
- ridotto numero di candidati
- inadeguatezza nella formazione/competenze dei candidati
- altri motivi

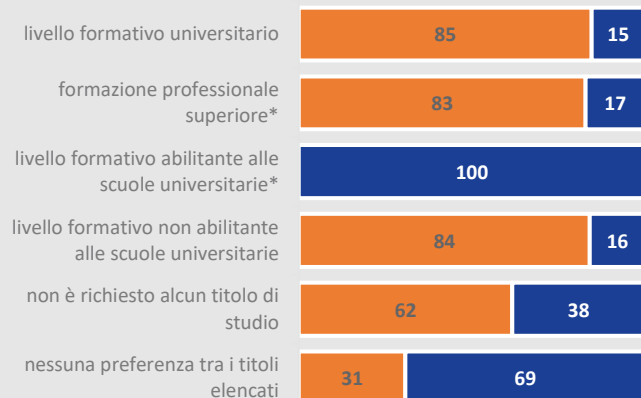
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Le difficoltà di reperimento associate ai gruppi professionali più richiesti (dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici) e al livello di istruzione più ricercato (universitario) sono particolarmente elevate

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

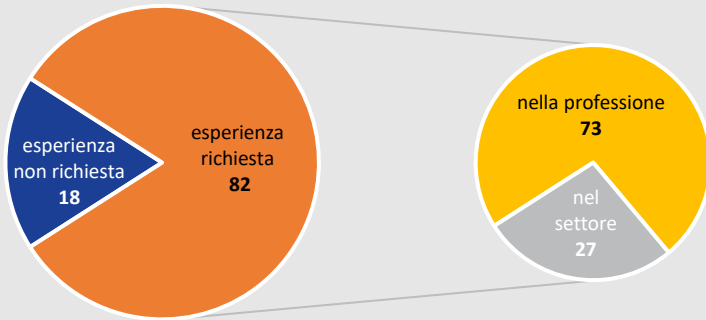
Informativa e comunicazione

ENTRATE ed esperienza richiesta

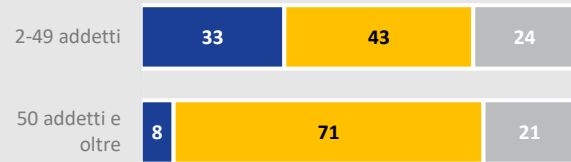
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per il 82 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 73% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 27% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

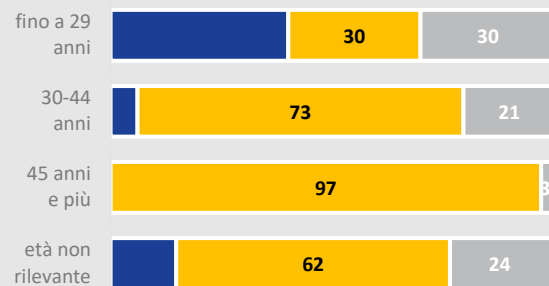


■ esperienza non richiesta

■ esperienza nella professione

■ esperienza nel settore

... per età (%)

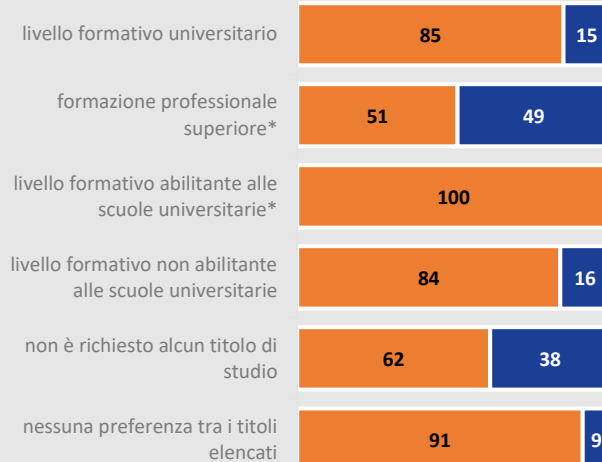


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età e dalla taglia d'azienda

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



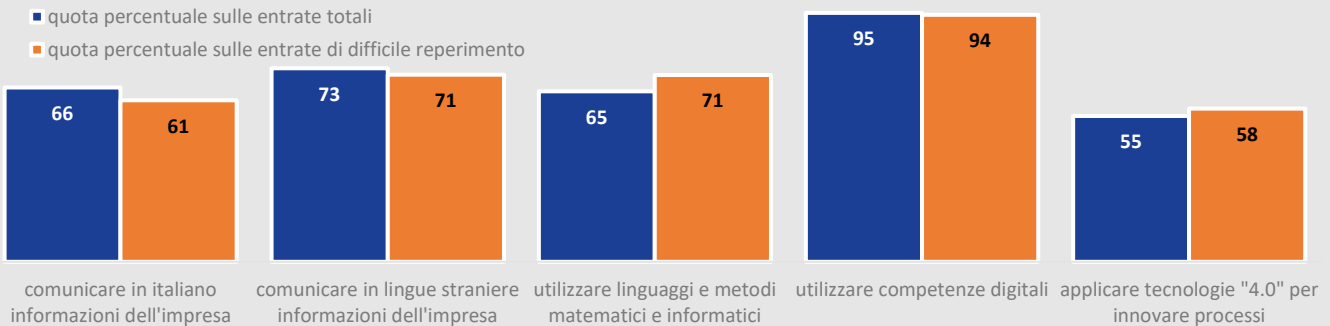
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Informatica e comunicazione

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

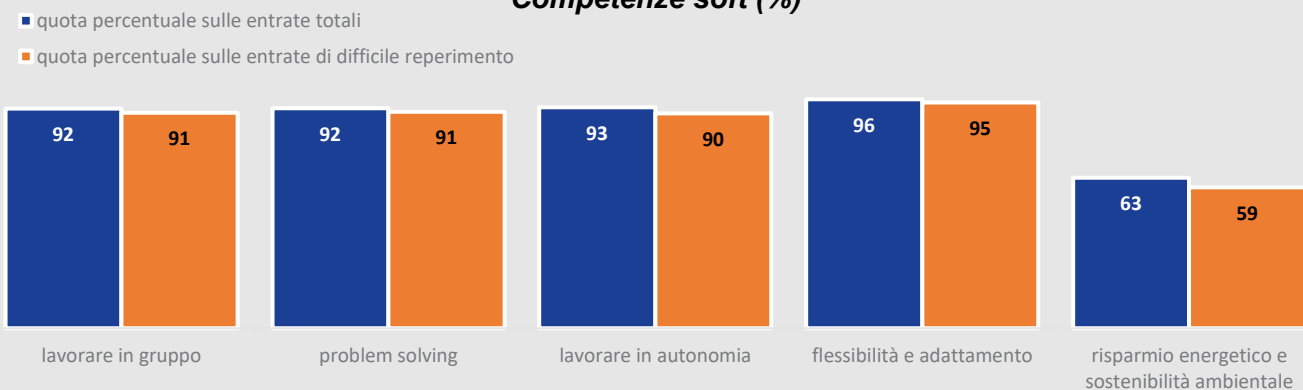
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono la capacità di utilizzare competenze digitali (95% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (73% delle entrate)

La capacità di utilizzare competenze digitali è anche quella per cui le imprese riscontrano maggiormente difficoltà di reperimento ed è richiesta a più di 9 entrate di difficile reperimento su 10. Seguono la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa e di utilizzare linguaggi e metodi matematici ed informatici, richieste a più di 7 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



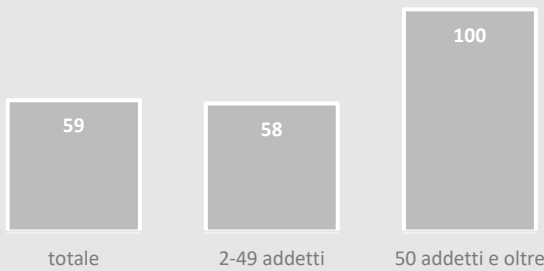
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 63% delle entrate)

Informatica e comunicazione

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

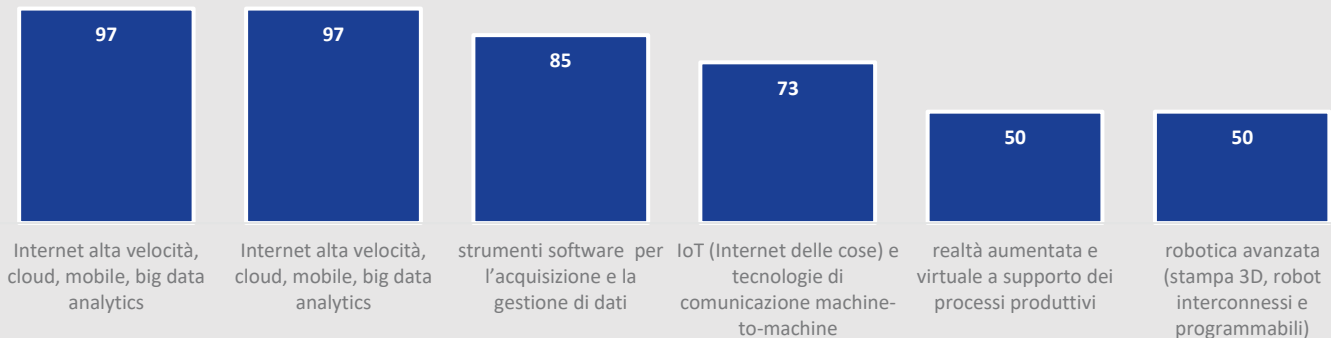
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



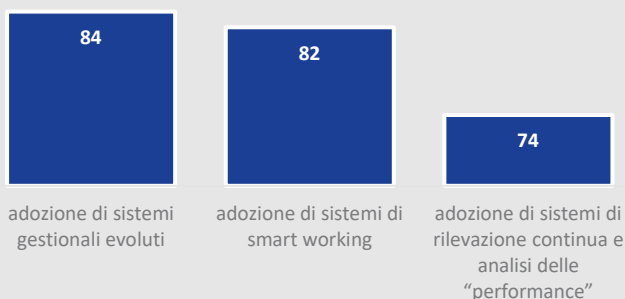
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

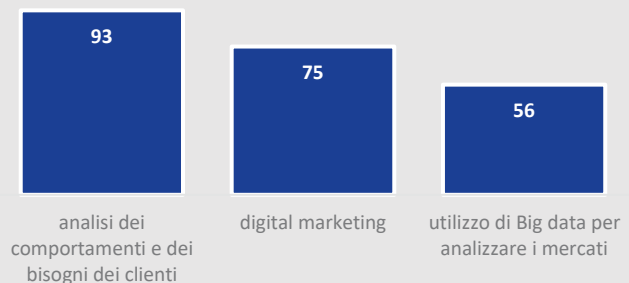
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 sulla sicurezza informatica (97% delle imprese in entrambi i casi). L'attenzione delle imprese è anche rivolta allo sviluppo di modelli di analisi dei comportamenti e dei bisogni dei clienti (93% delle imprese)

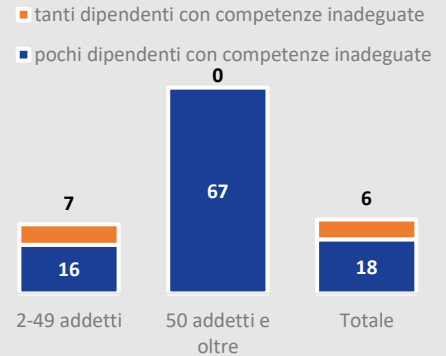
Informativa e comunicazione

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 soprattutto nella difficoltà di reperimento. Le competenze professionali richiedono maggiore adeguamento e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto nuovi prodotti e nuovi mercati 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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- mancanza di motivazione

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

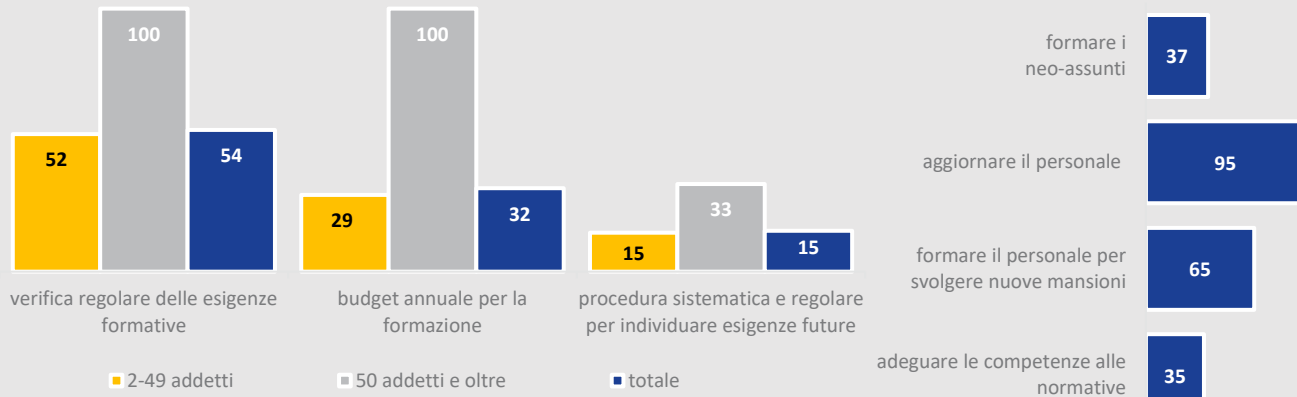
legenda

- <25% delle aziende
- tra il 25 e meno del 50%
- tra il 50 e meno del 75%
- più del 75%

Informativa e comunicazione

Imprese e formazione del personale

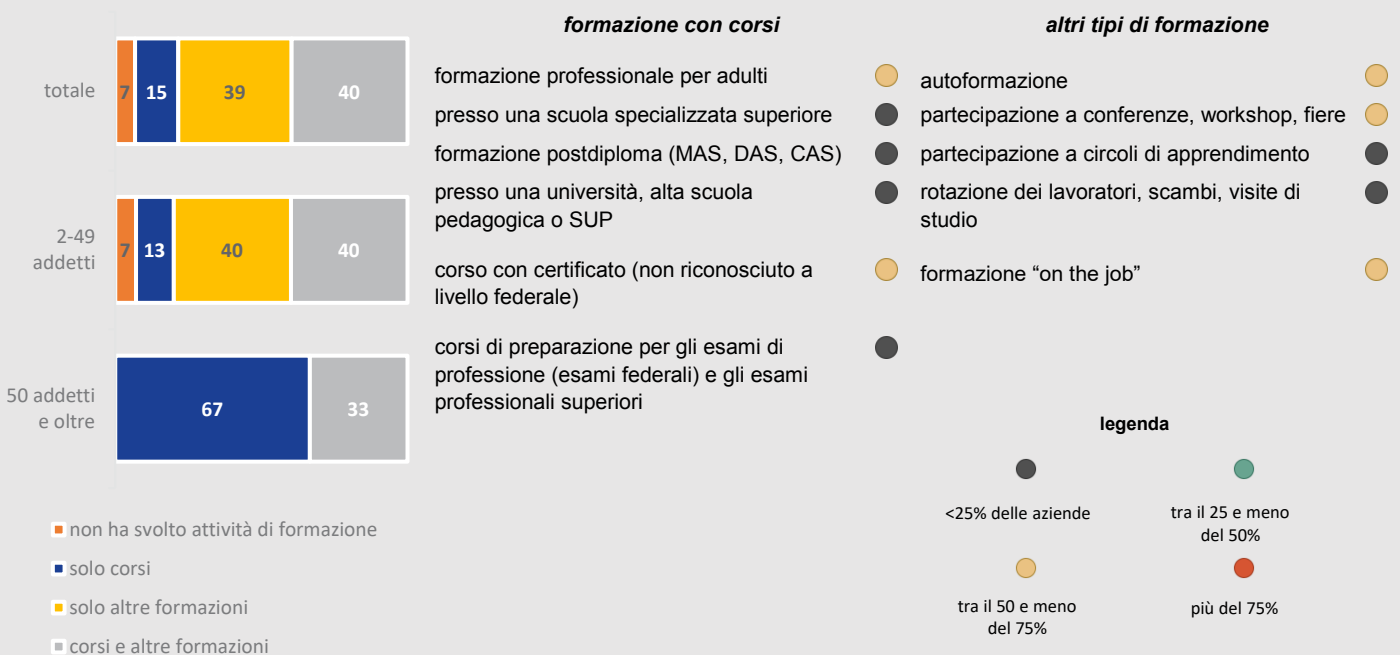
Sensibilità delle imprese rispetto al tema della formazione e finalità della formazione (%)



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 54% delle imprese e da ben il 100% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno anche un budget annuale per la formazione

L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di formare il personale per svolgere nuove mansioni

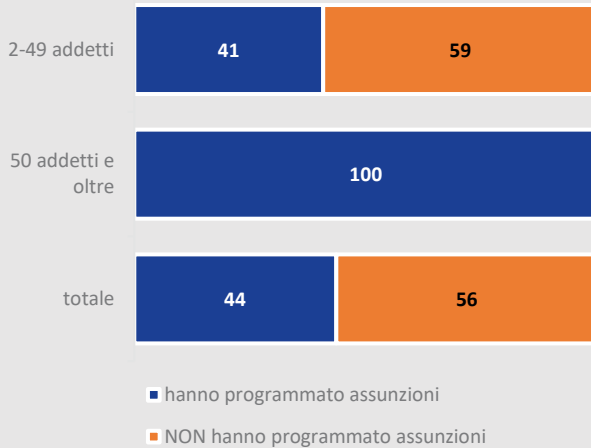
Imprese che hanno effettuato attività di formazione e tipologia di formazione (%)



Attività finanziarie e assicurative

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



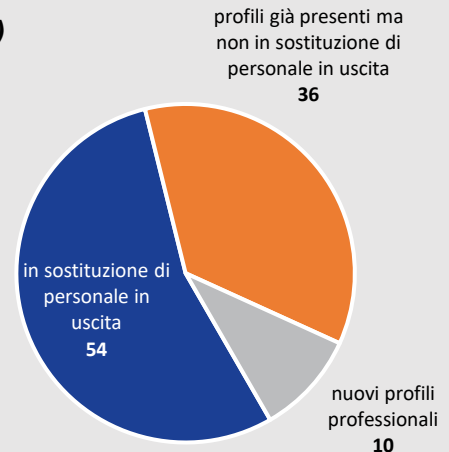
Il 44% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende il 100% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 41% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

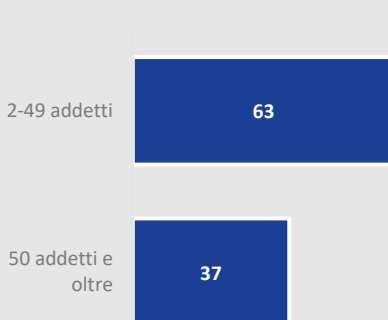
Entrate programmate nel 2019 (%)

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

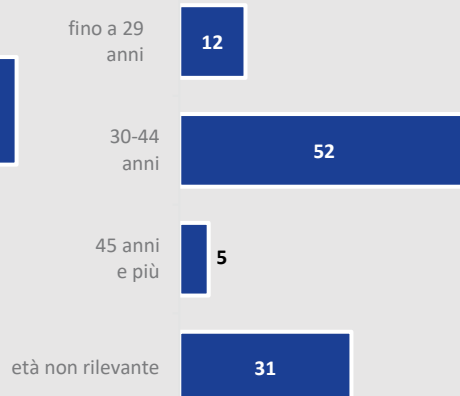
Un altro 36% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



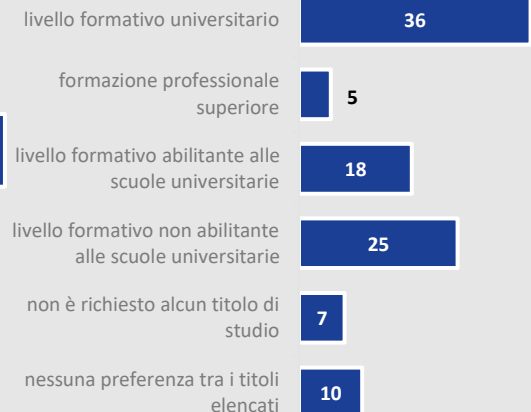
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



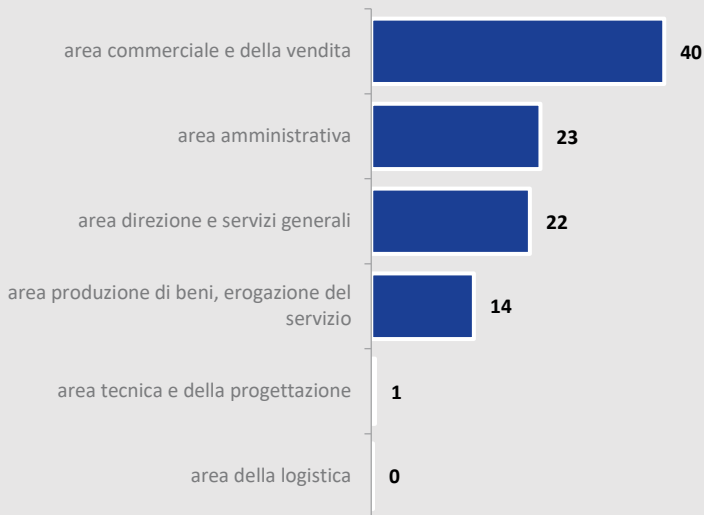
... per livello di istruzione (%)



Attività finanziarie e assicurative

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



Più di 6 entrate su 10 per le aree commerciale e amministrativa

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area commerciale e della vendita (40%) e nell'area amministrativa (23%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione tra i più ricercati

Gli dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici rappresentano il 62% delle entrate programmate, i impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 38% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 0%, una distribuzione che evidenzia un alto profilo professionale delle entrate



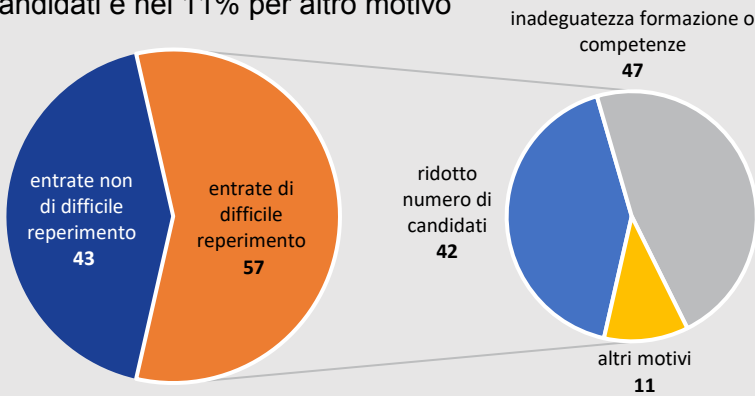
Attività finanziarie e assicurative

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

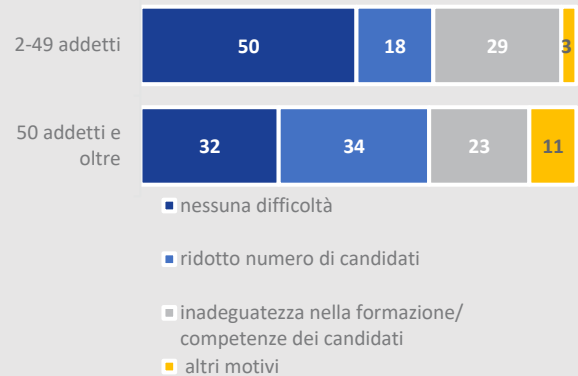
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 57% dei casi

Nel 47% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 42% per ridotto numero di candidati e nel 11% per altro motivo

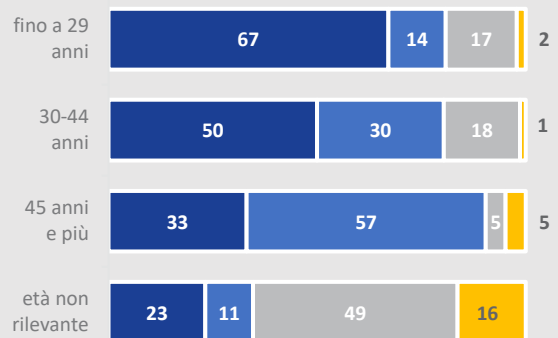


Il ridotto numero di candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento nella fascia di età 30-44 e 45 anni e più, mentre sotto i 30 anni prevale l'inadeguatezza della formazione e la mancanza di competenza dei candidati

... per taglia d'impresa (%)



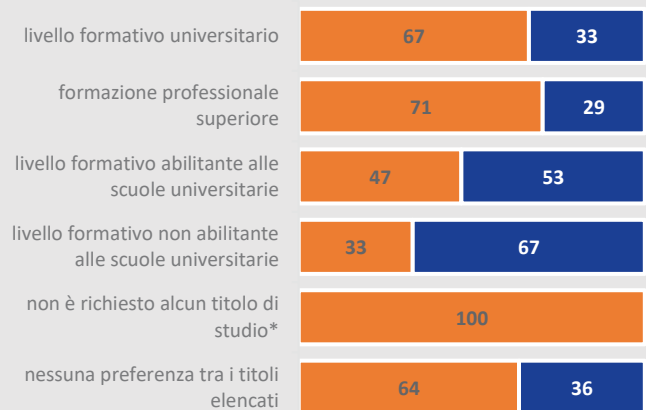
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con formazione professionale superiore o livello formativo universitario

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

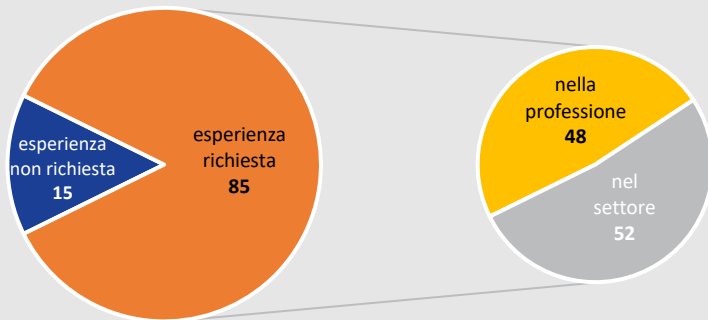
Attività finanziarie e assicurative

ENTRATE ed esperienza richiesta

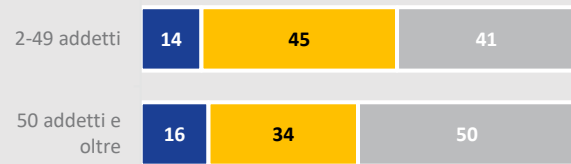
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per l'85 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 48% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 52% si chiede esperienza nel settore

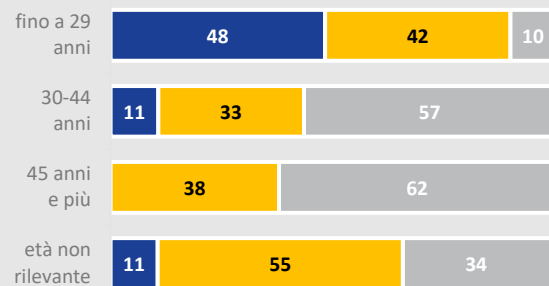


... per taglia d'impresa (%)



■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)

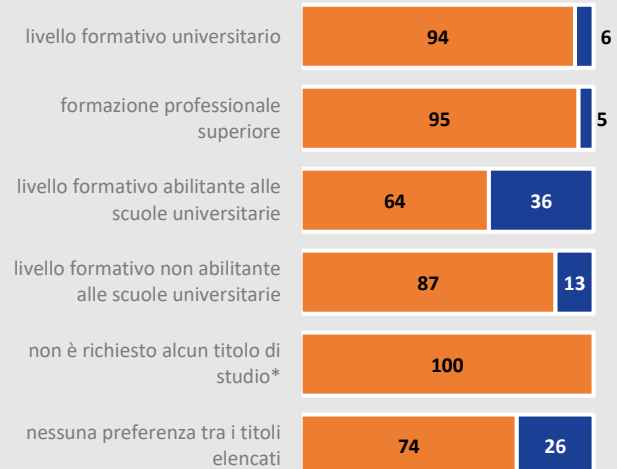


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



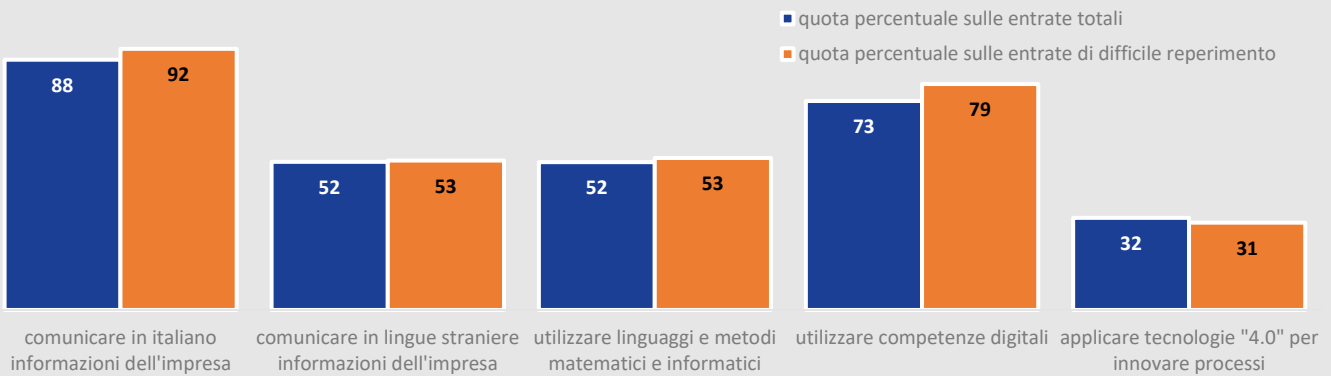
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Attività finanziarie e assicurative

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

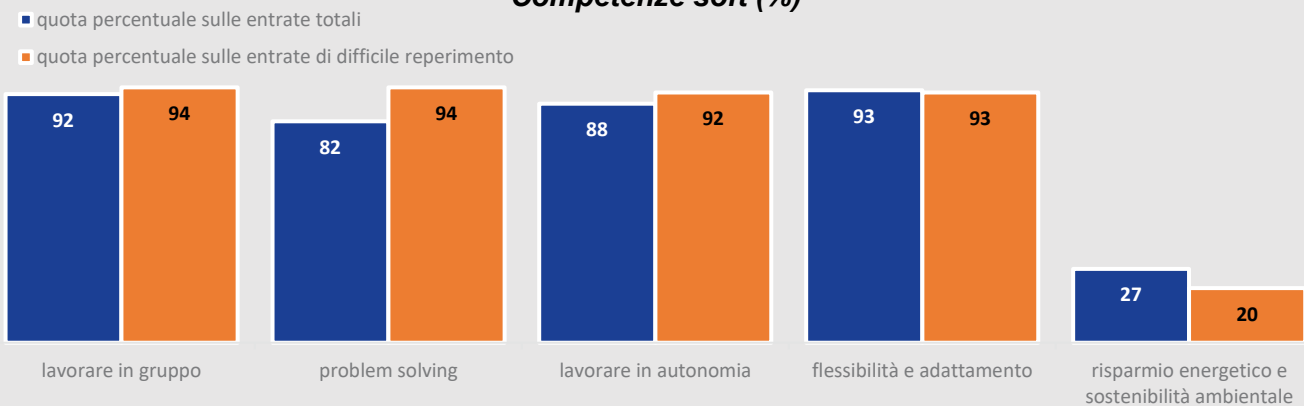
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (88% delle entrate) e la capacità di utilizzare competenze digitali (73% 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 più di 9 entrate di difficile reperimento su 10, le seconde a quasi 8 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



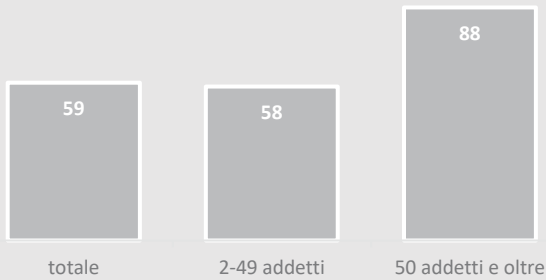
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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 gruppo. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 27% delle entrate)

Attività finanziarie e assicurative

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

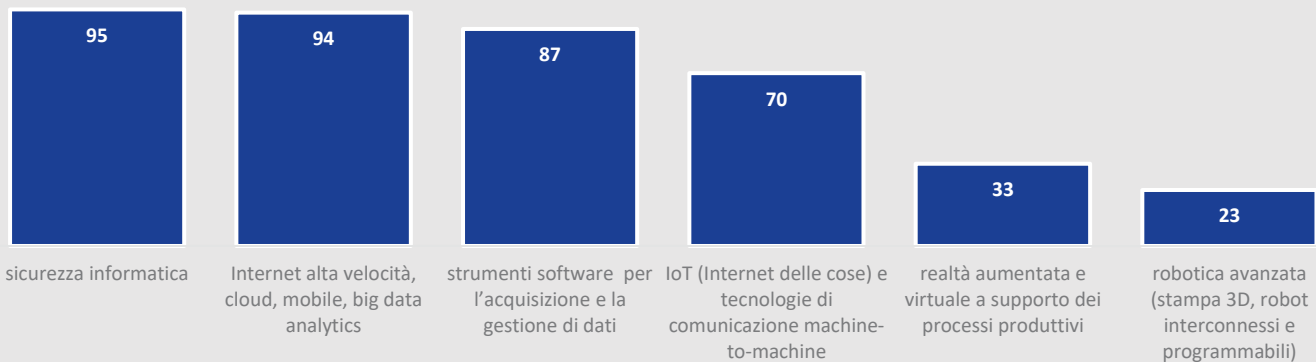
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



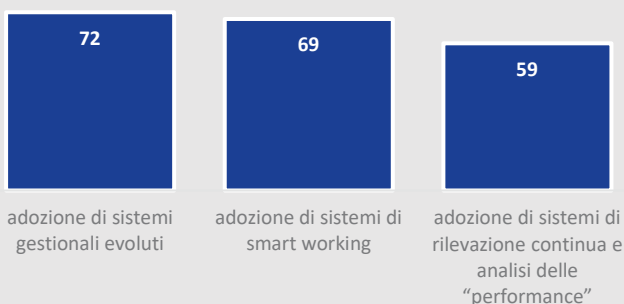
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

Indipendentemente dalla taglia, più della metà delle imprese ha effettuato questo tipo di investimento

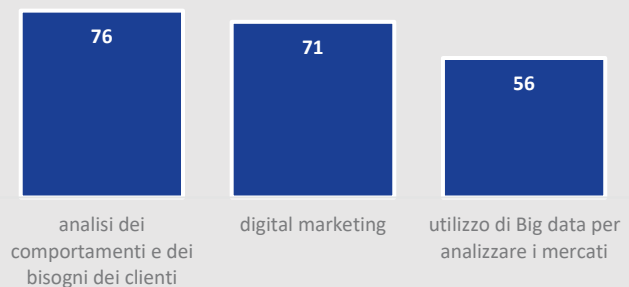
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (95% delle imprese) e di internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (94% delle imprese)

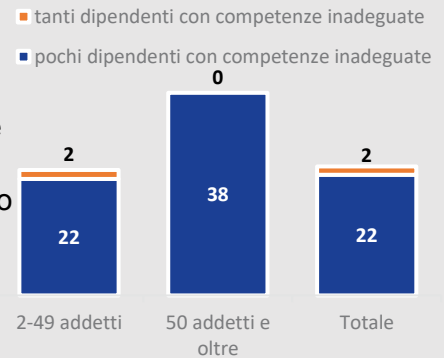
Attività finanziarie e assicurative

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 in svariati fattori. Le competenze professionali sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto nuovi prodotti 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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- manca di motivazione

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze

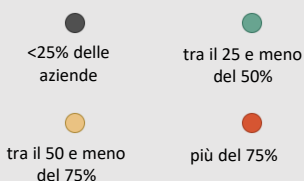
competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

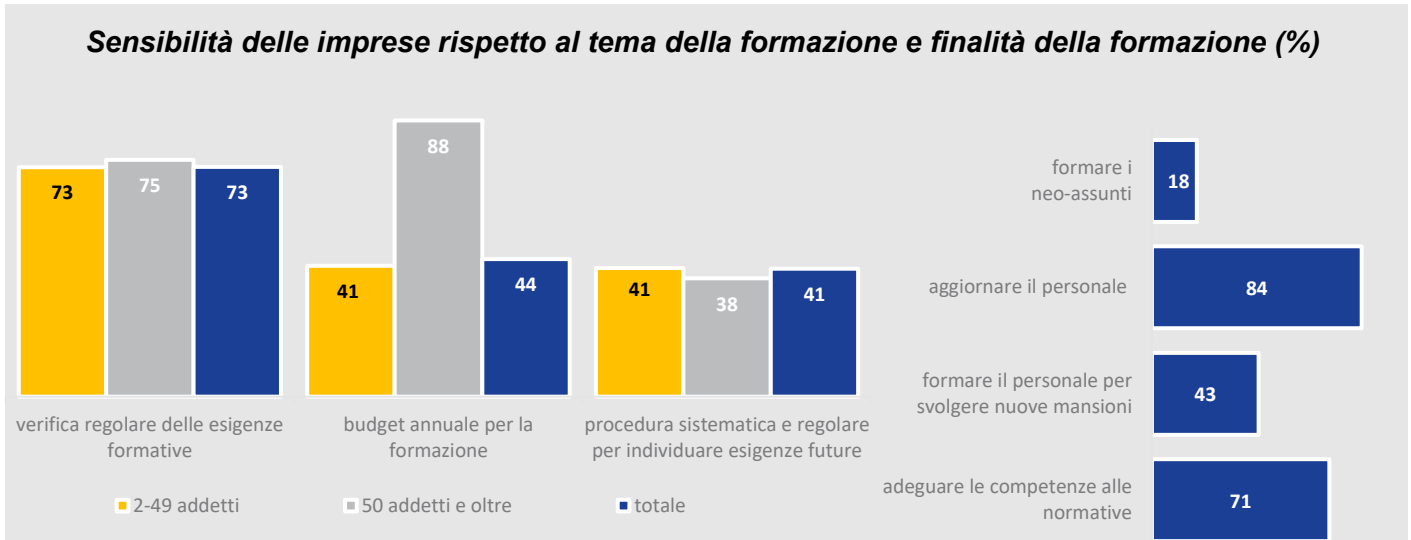
- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

legenda



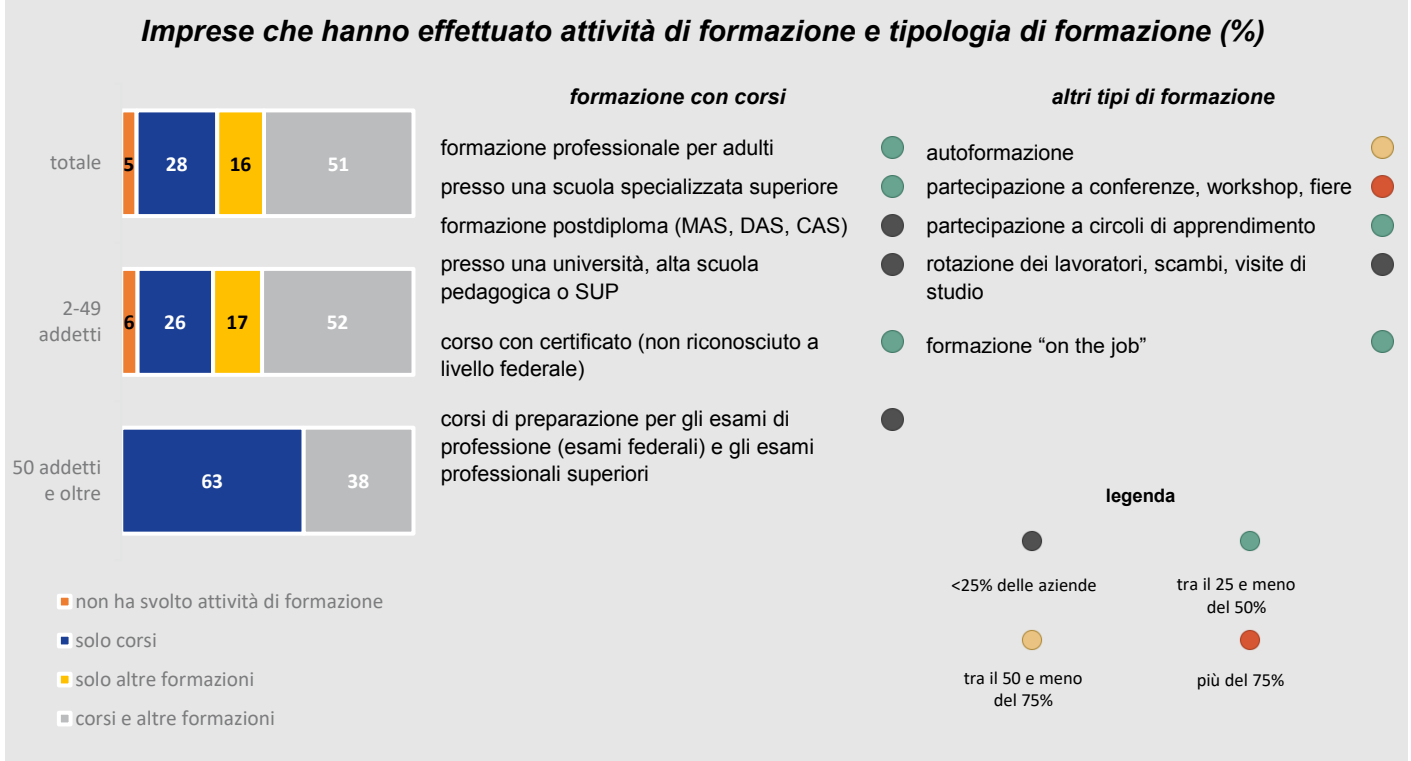
Attività finanziarie e assicurative

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta da più del 70% delle imprese, indipendentemente dalla taglia. Le grandi possiedono spesso (88% delle imprese) anche un budget annuale per la formazione

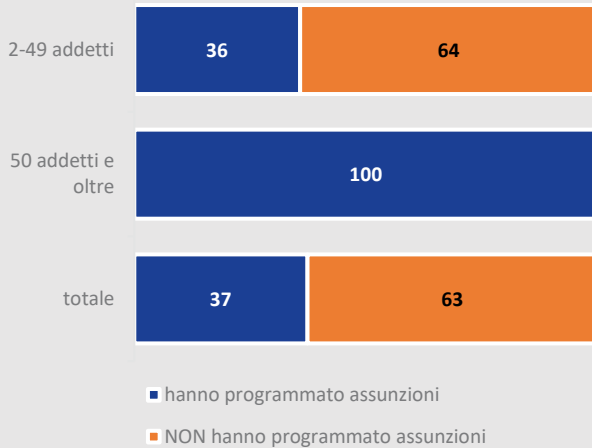
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



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

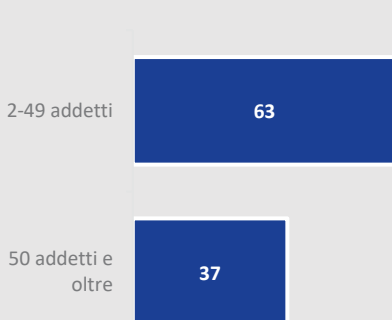
Entrate programmate nel 2019 (%)

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

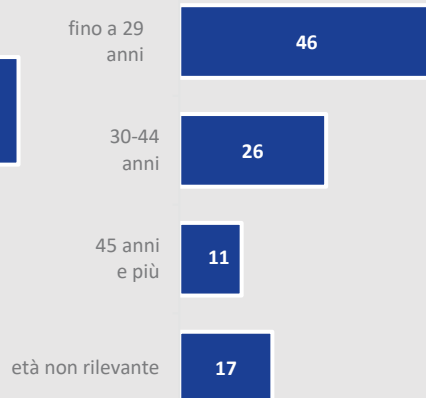
Un altro 26% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



Servizi operativi

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



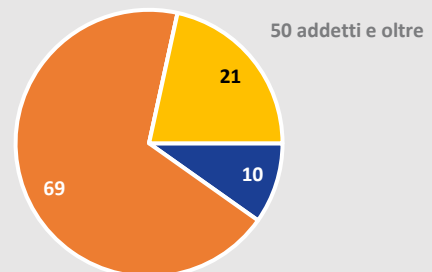
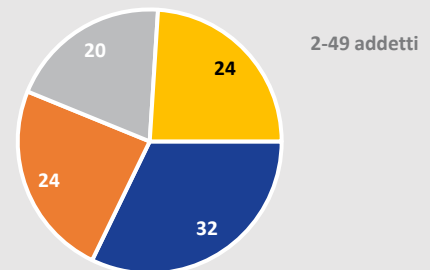
Quasi 5 entrate su 10 per l'area di produzione di beni e erogazione del servizio

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.



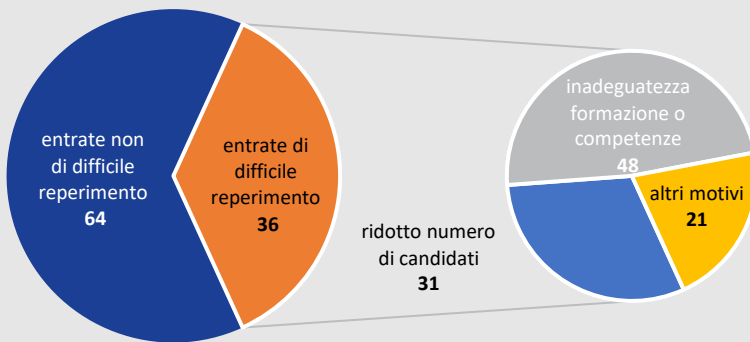
Servizi operativi

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

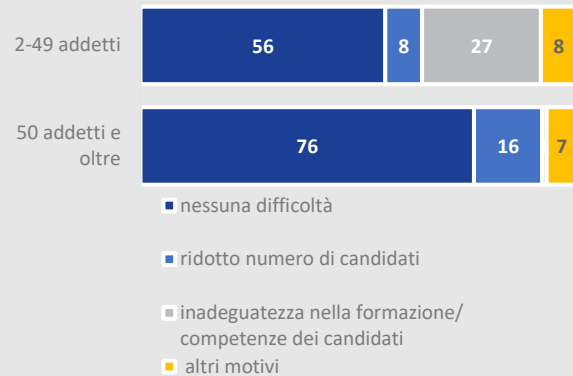
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 36% dei casi

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

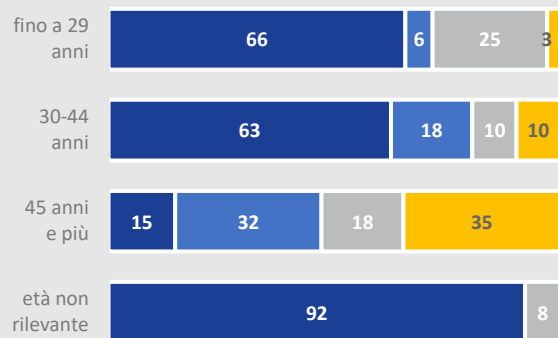


Il ridotto numero di candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento nella fascia di età 30-44 e 45 anni e più, mentre sotto i 30 anni prevale l'inadeguatezza della formazione e la mancanza di competenza dei candidati

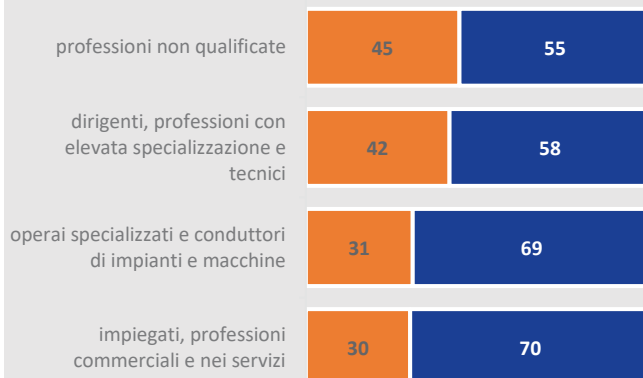
... per taglia d'impresa (%)



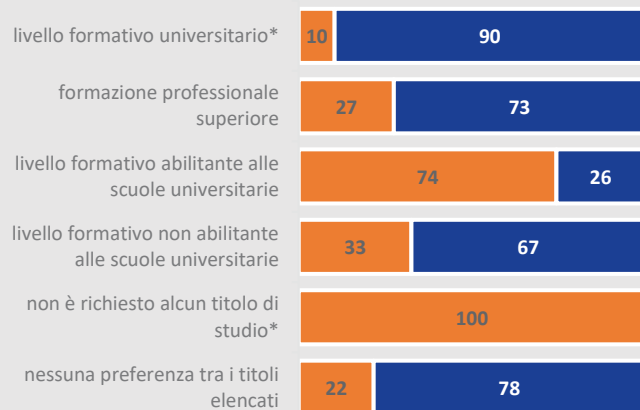
... per età (%)



... 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

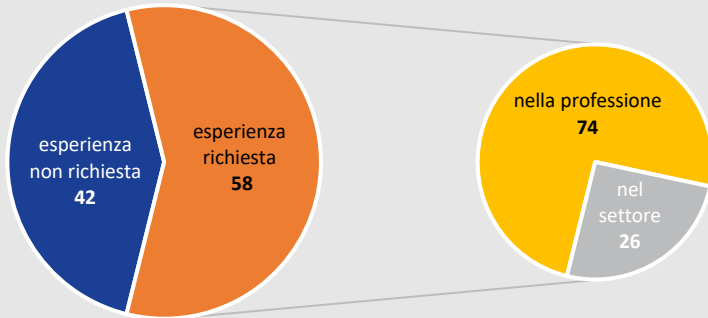
Servizi operativi

ENTRATE ed esperienza richiesta

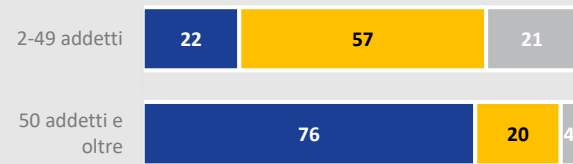
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

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

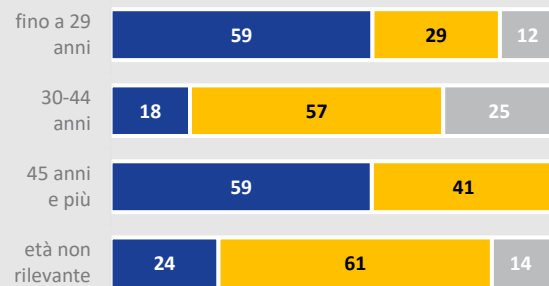


... per taglia d'impresa (%)



■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)

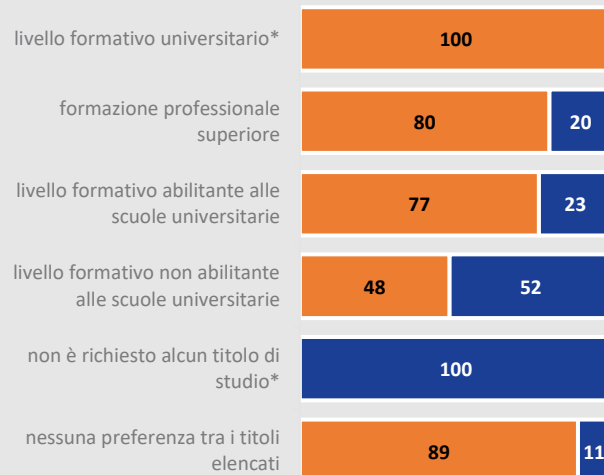


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



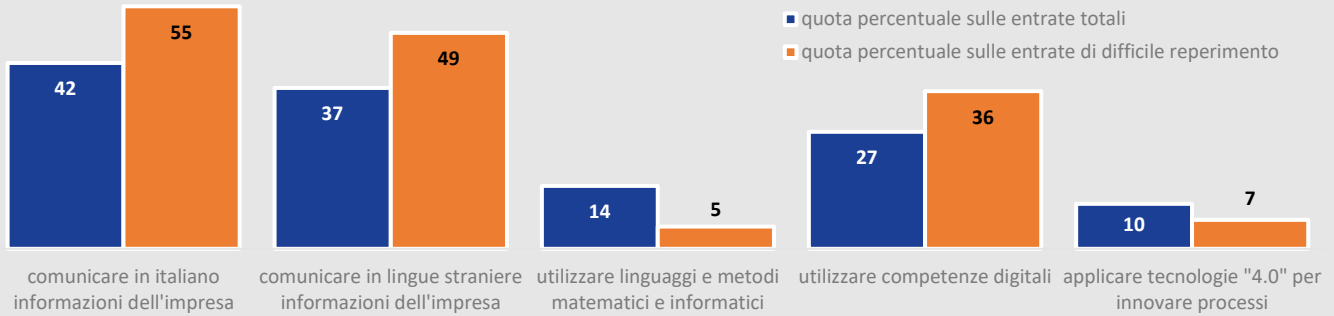
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Servizi operativi

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

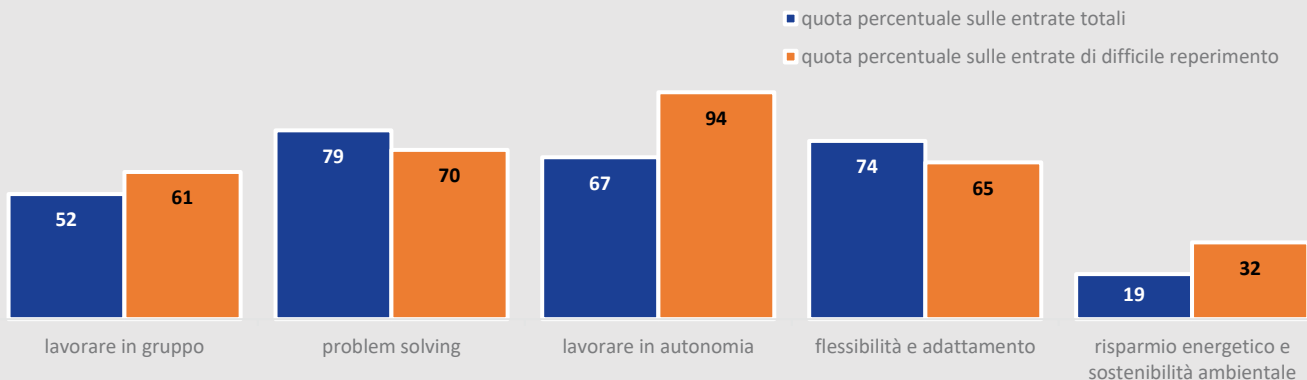
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



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 (%)



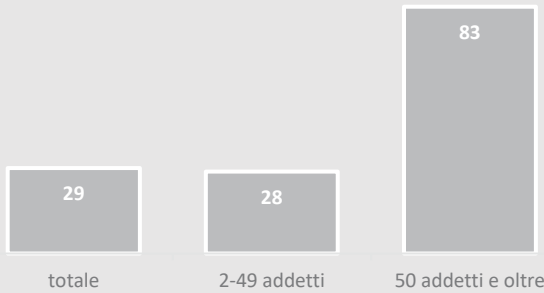
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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

Servizi operativi

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

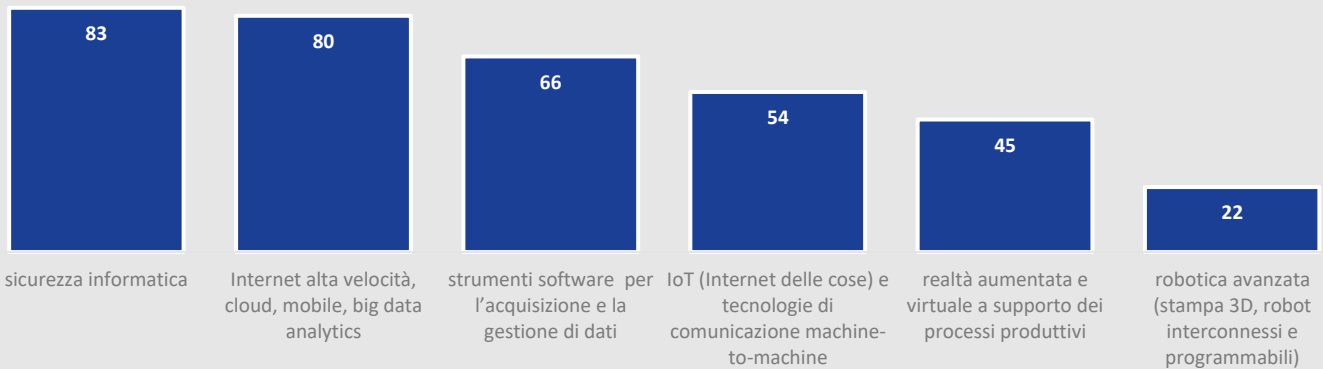
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



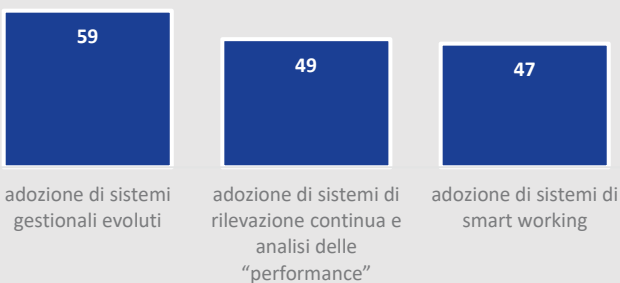
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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)

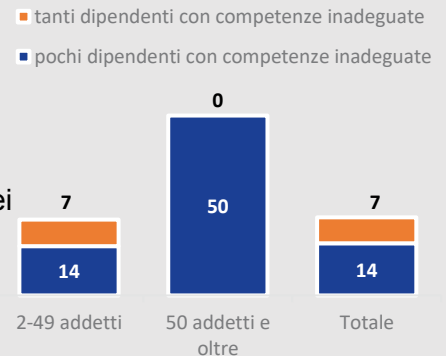
Servizi operativi

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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- manca di motivazione

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

-
-
-
-
-
-
-

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze

-
-
-
-
-

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

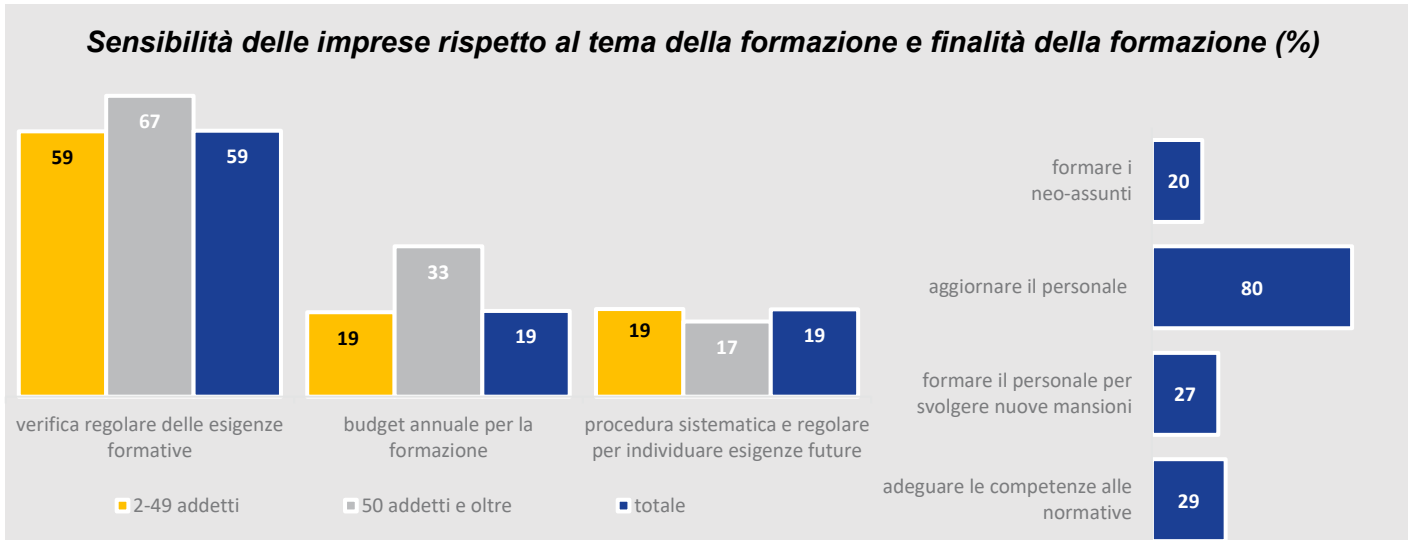
-
-
-
-
-
-
-

legenda

- <25% delle aziende
- tra il 25 e meno del 50%
- tra il 50 e meno del 75%
-

Servizi operativi

Imprese e formazione del personale



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

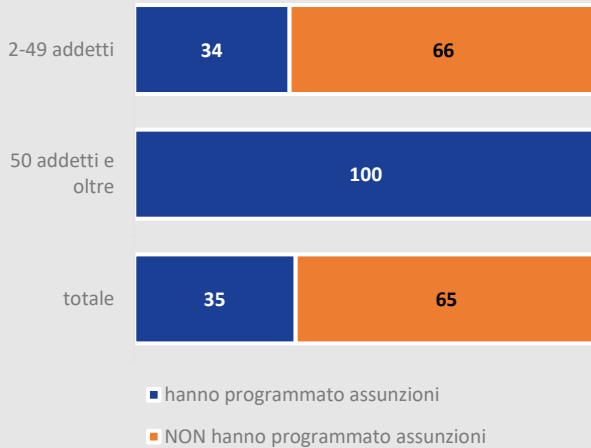
L'attività di formazione ha come finalità principale quella di aggiornare il personale



Servizi avanzati alle imprese

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



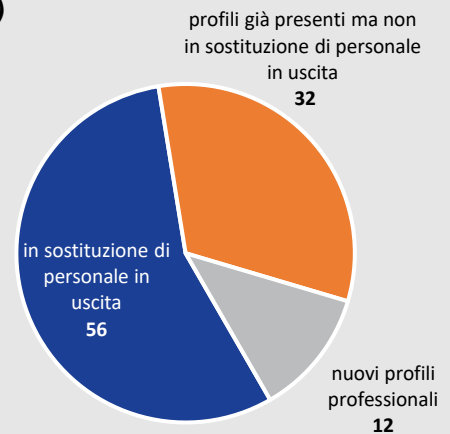
Il 35% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende il 100% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 34% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

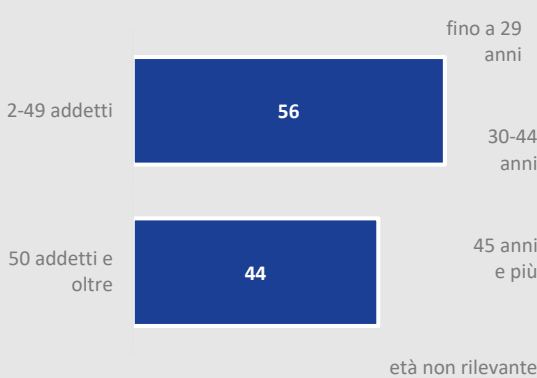
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 12% delle entrate riguarda nuovi profili professionali ovvero figure non ancora presenti in azienda, ad indicare una certa propensione all'innovazione

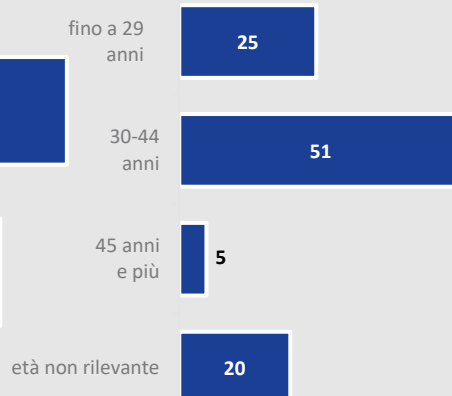
Un altro 32% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



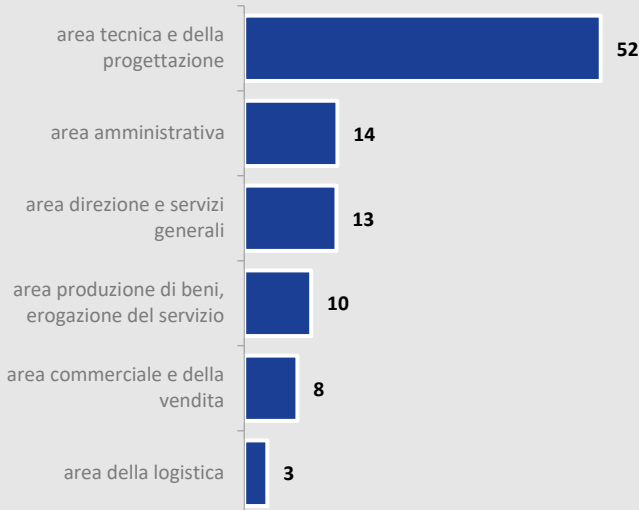
... per livello di istruzione (%)



Servizi avanzati alle imprese

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



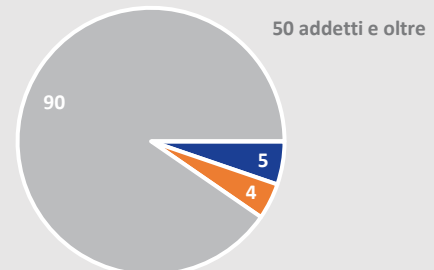
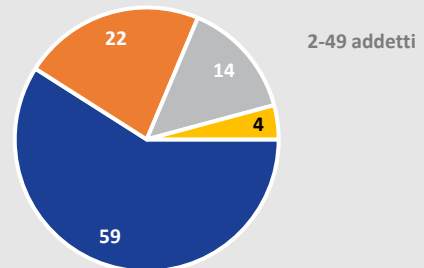
Più di una entrata su due per l'area tecnica e della progettazione

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area tecnica e della progettazione (52%) e nell'area amministrativa (14%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

Dirigenti e professioni con elevata specializzazione per le piccole imprese, operai specializzati e conduttori di impianti per le imprese oltre i 50 addetti

Gli operai specializzati e conduttori di impianti e macchine rappresentano il 48% delle entrate programmate, i dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 35% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 2%, una distribuzione che evidenzia un'alta specializzazione delle entrate



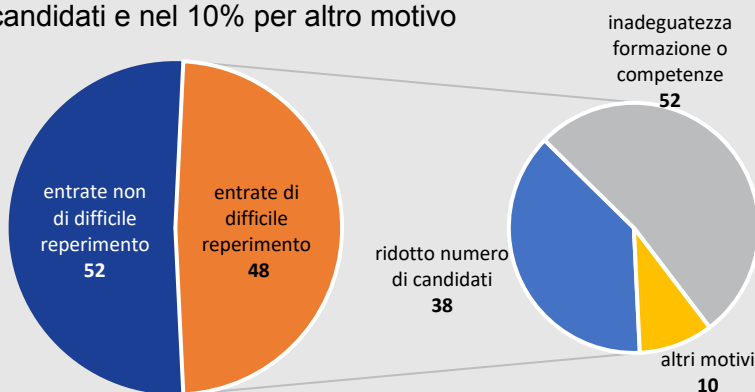
Servizi avanzati alle imprese

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

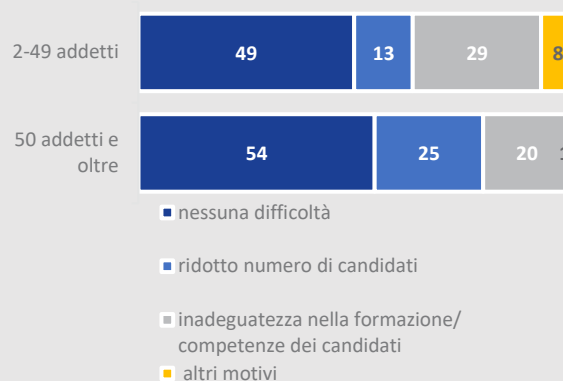
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 48% dei casi

Nel 52% dei casi per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze, nel 38% per ridotto numero di candidati e nel 10% per altro motivo



il è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento nella fascia di età 30-44 anni, mentre sotto i 30 anni prevalgono altri motivi"

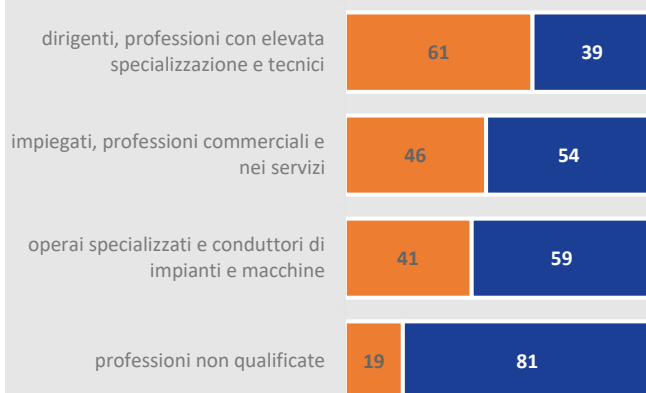
... per taglia d'impresa (%)



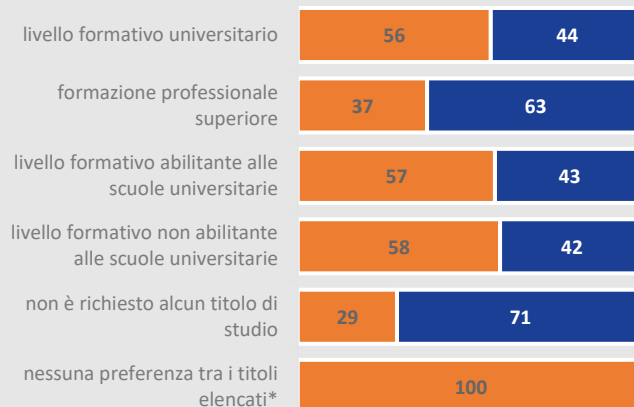
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti, le professioni con elevata specializzazione e i tecnici. Ugualmente difficili da reperire sono i soggetti con formazione universitaria, livello formativo abilitante e non abilitante alle scuole universitarie

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

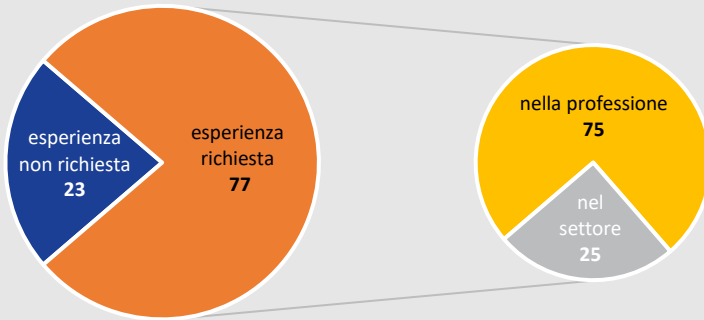
Servizi avanzati alle imprese

ENTRATE ed esperienza richiesta

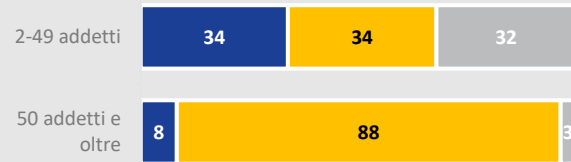
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

Per il 77 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 75% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 25% si chiede esperienza nel settore

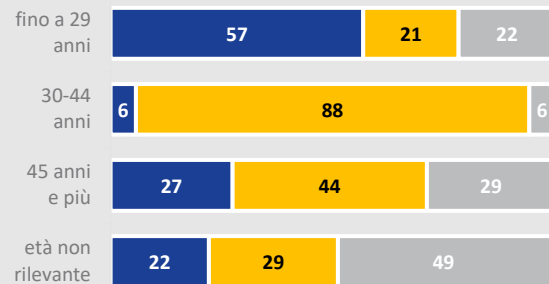


... per taglia d'impresa (%)



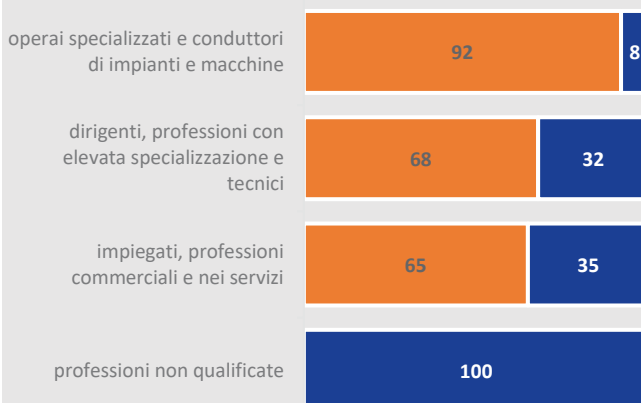
■ esperienza non richiesta
■ esperienza nella professione
■ esperienza nel settore

... per età (%)

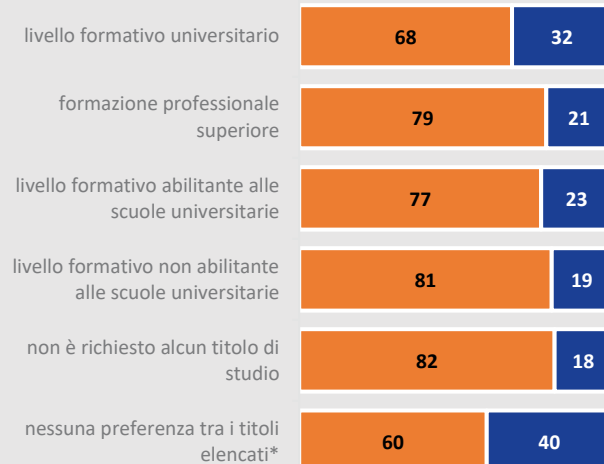


L'esperienza è un prerequisito importante, soprattutto per le entrate dai 30 anni in su e per cui l'età non è rilevante

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



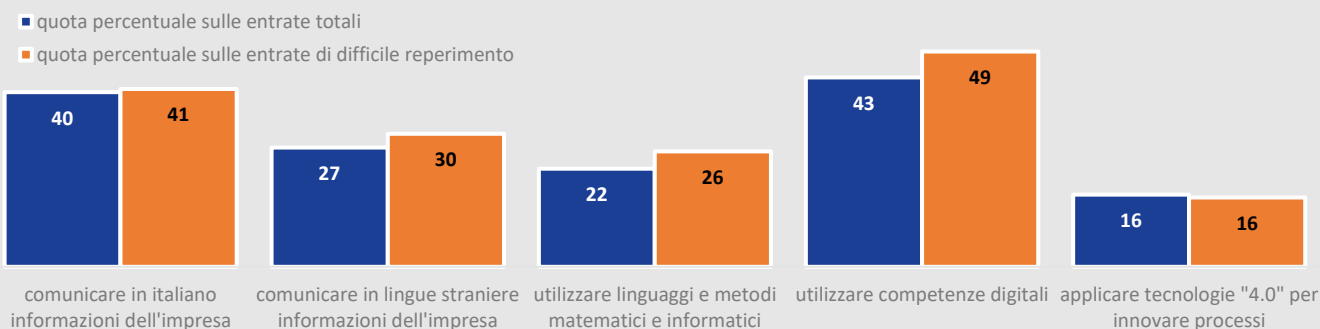
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione

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

Servizi avanzati alle imprese

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

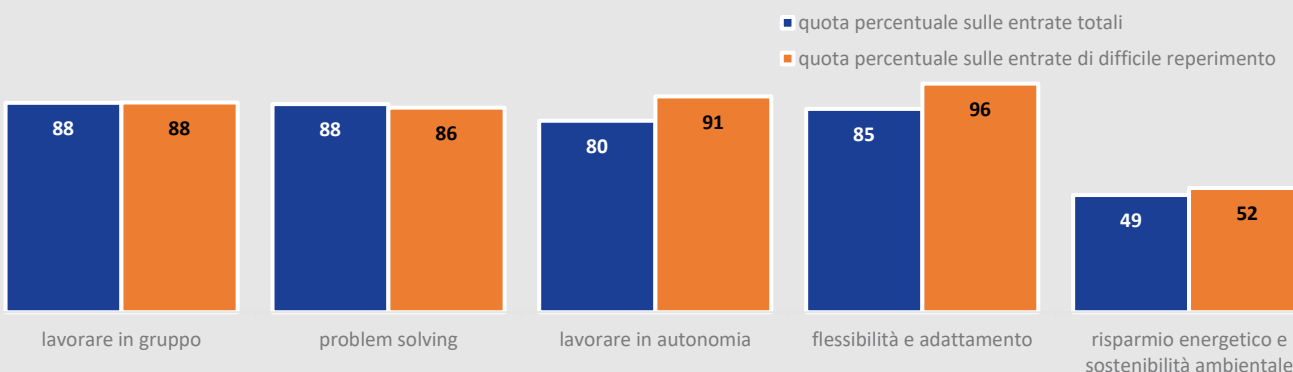
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono la capacità di utilizzare competenze digitali (43% delle entrate) e la capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa (40% delle entrate)

Le competenze digitali e comunicative in lingua italiana 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 4 entrate di difficile reperimento su 10

Competenze soft (%)



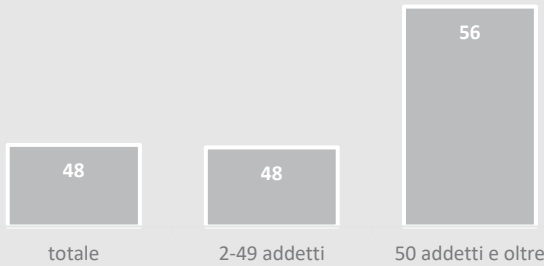
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

Pur essendo considerate tutte estremamente importanti dalle imprese, le entrate programmate devono possedere la capacità di lavorare in gruppo e un'attitudine al problem solving. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 49% delle entrate)

Servizi avanzati alle imprese

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

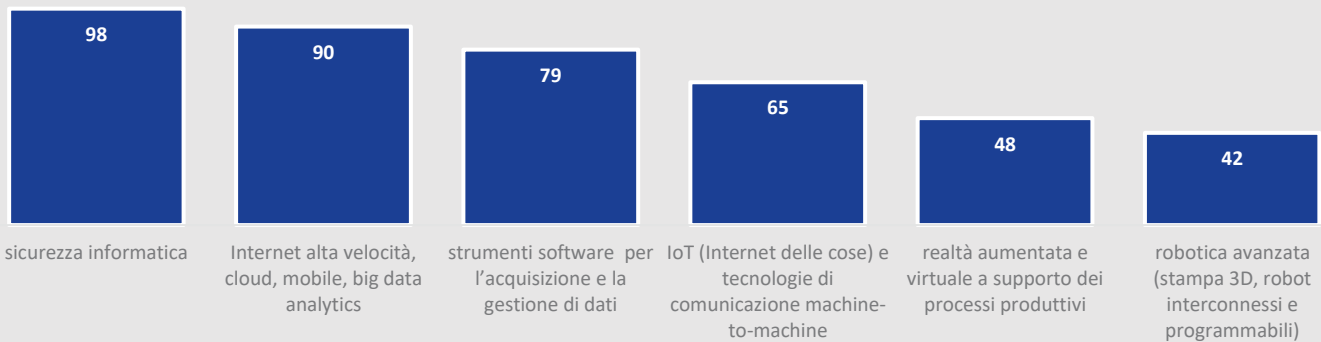
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



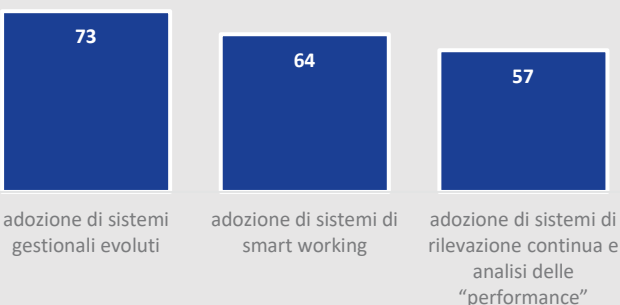
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

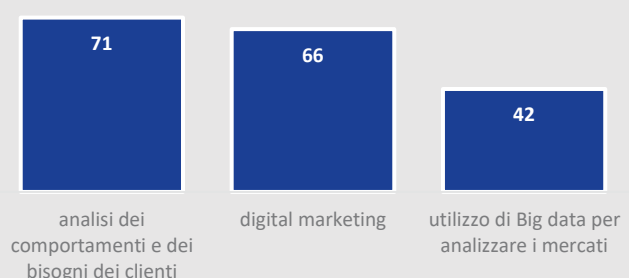
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (98% delle imprese) e di internet ad alta velocità, cloud, mobile, big data analytics (90% delle imprese)

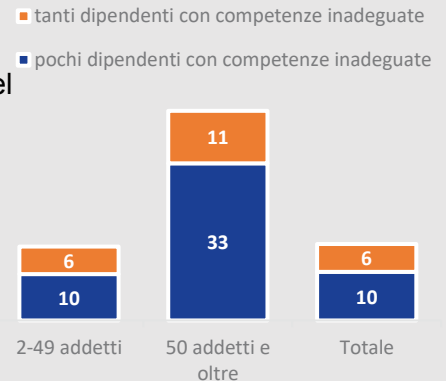
Servizi avanzati alle imprese

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 nel fatto che ci siano lavoratori nuovi nel ruolo, in corso di formazione o con formazione inefficace e nelle difficoltà di reperimento. Le competenze professionali e la capacità di lavorare in autonomia sono tra le principali 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



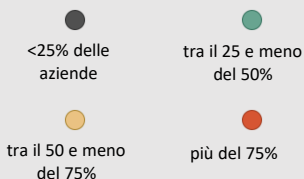
Competenze in azienda OGGI

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 matematico-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

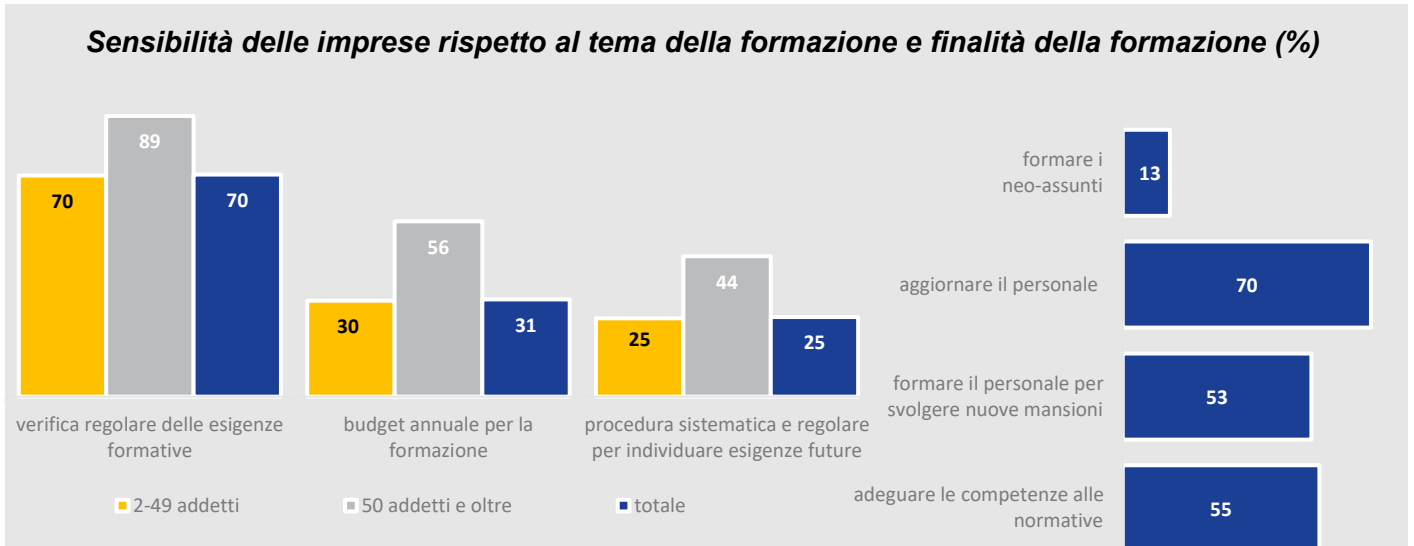
competenze da adeguare per ...	competenze da migliorare o acquisire	azioni per migliorare
nuovi prodotti	competenze professionali	formazione continua
nuove tecnologie	risolvere problemi	riorganizzazione interna
nuove pratiche lavorative	lavorare in gruppo	reclutamento di personale in Svizzera
nuovi mercati	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 matematico-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



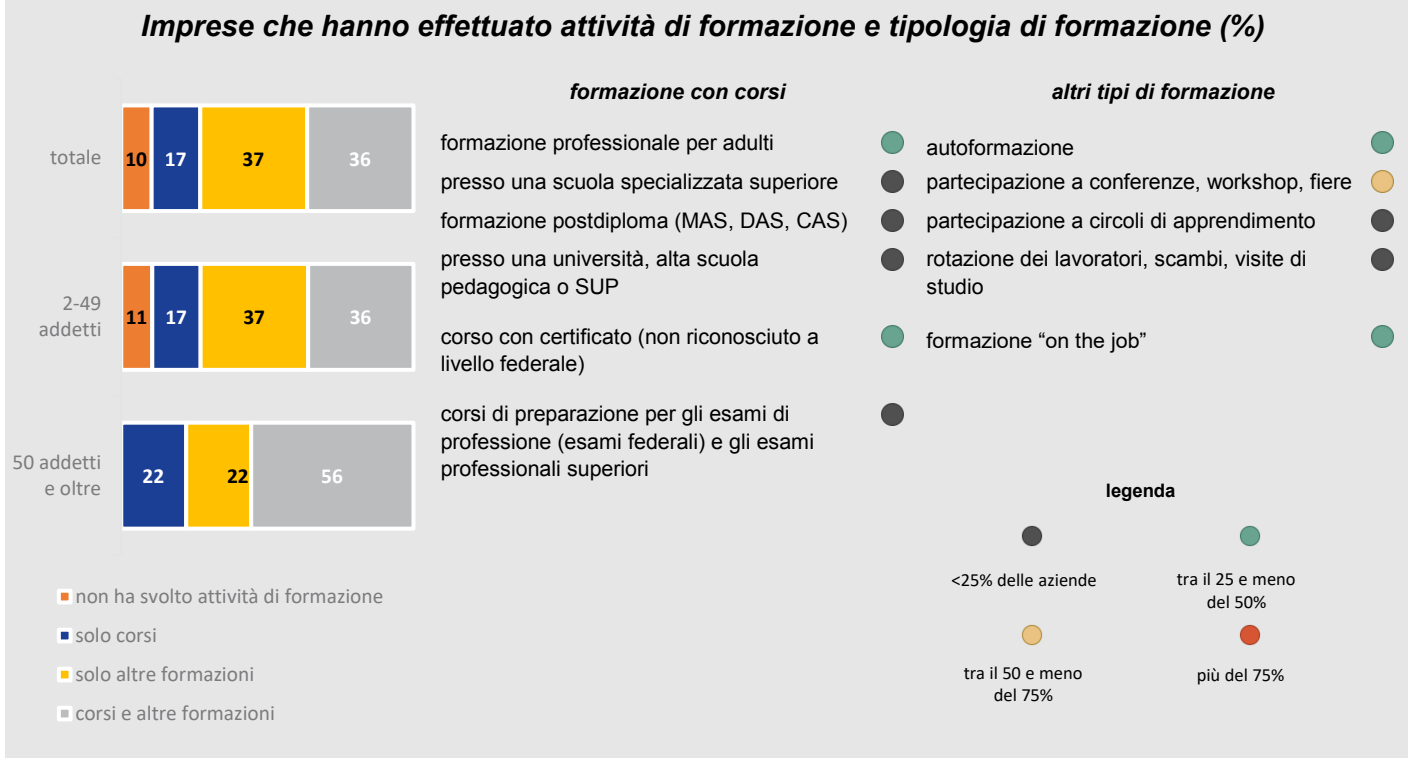
Servizi avanzati alle imprese

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 70% delle imprese e da ben l'89% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno spesso anche un budget annuale per la formazione (56% delle imprese) e una procedura sistematica per individuare le esigenze formative (44% delle imprese)

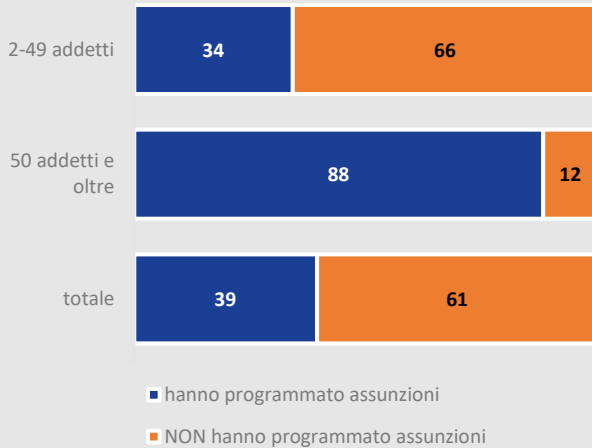
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



Istruzione

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



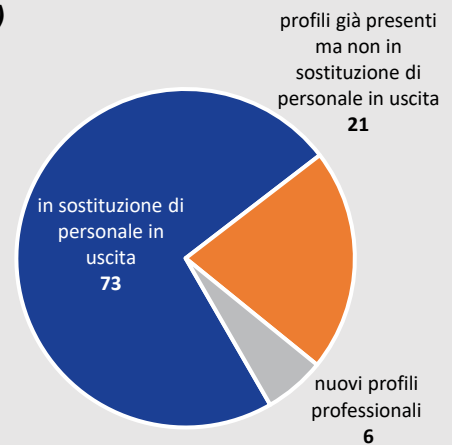
Il 39% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben l' 88% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 34% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

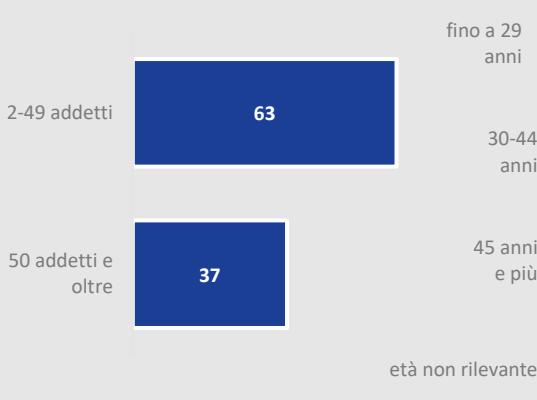
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 73% delle entrate riguarda sostituzioni di personale in uscita

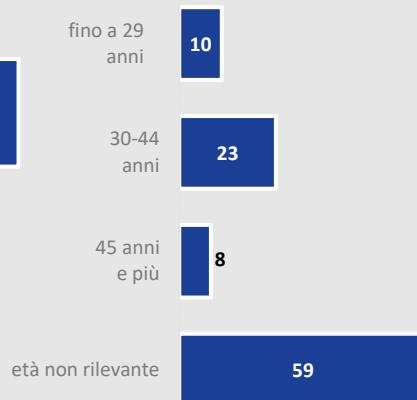
Un altro 21% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



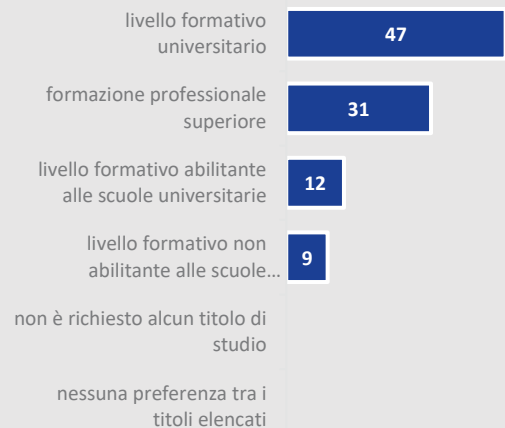
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



Istruzione

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



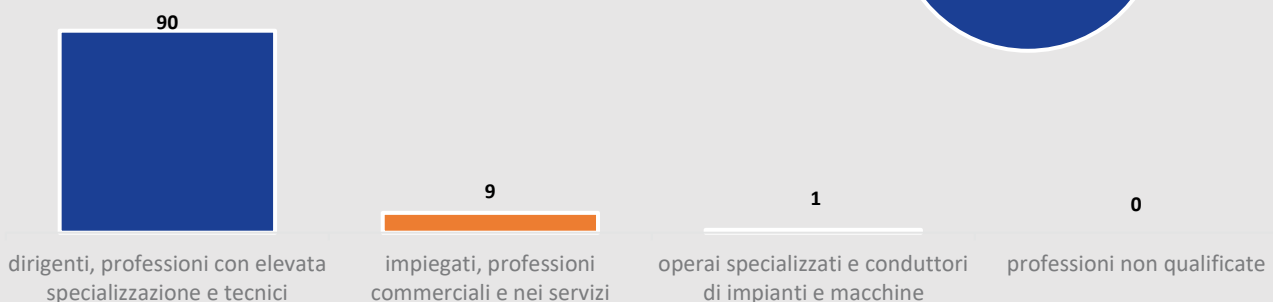
Più di 7 entrate su 10 per le aree di erogazione del servizio, direzione e servizi regionali

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area erogazione del servizio (57%) e nell'area direzione e servizi generali (22%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

I profili professionali di alta specializzazione i più ricercati indipendentemente dalla taglia

Dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici rappresentano il 90% delle entrate programmate, impiegati, professioni commerciali e nei servizi raggiungono il 9%



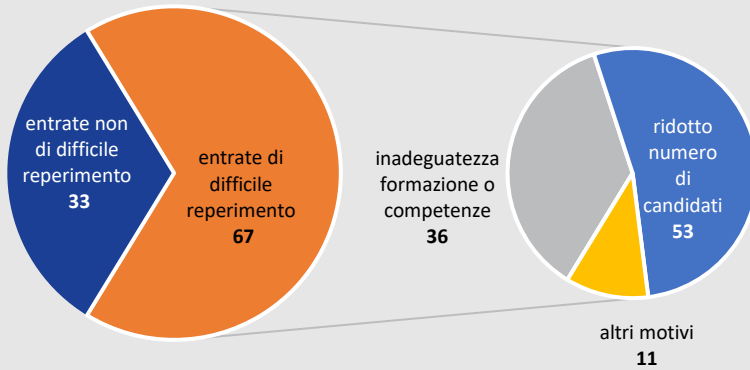
Istruzione

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

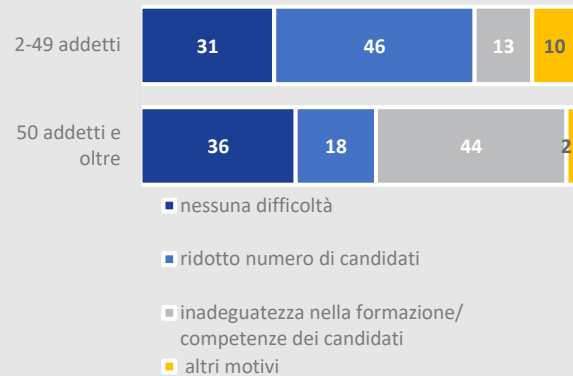
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 67% dei casi

Nel 53% dei casi per ridotto numero di candidati, nel 36% per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze e nel 11% per altro motivo

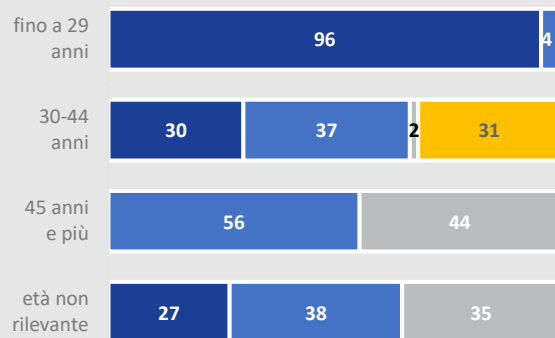


Le difficoltà di reperimento sono importanti per le entrate dai 30 anni in su e per quelle per cui l'età non è rilevante

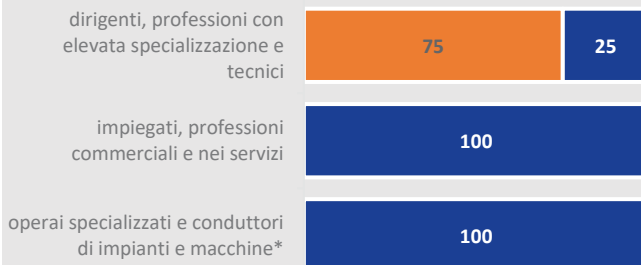
... per taglia d'impresa (%)



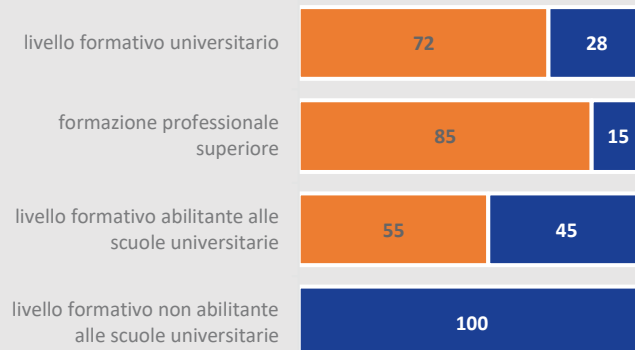
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e i soggetti con formazione terziaria

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

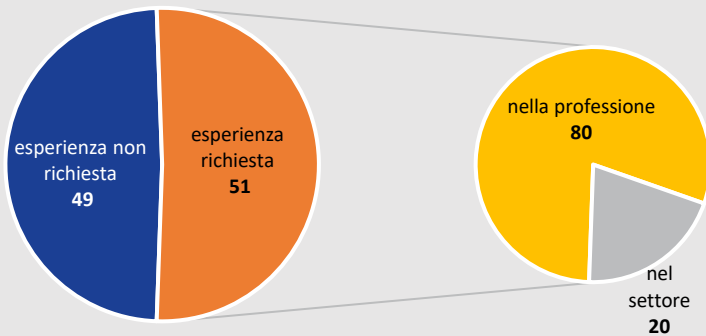
Istruzione

ENTRATE ed esperienza richiesta

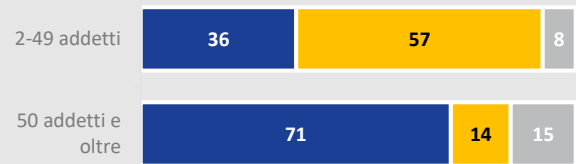
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con e senza esperienza

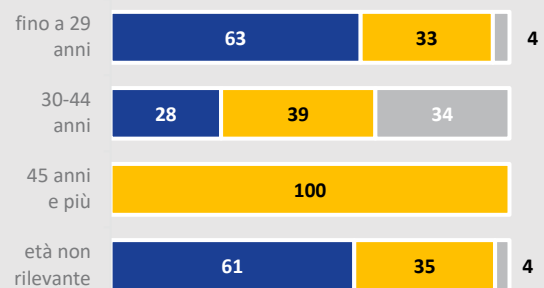
Per il 51 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 80% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 20% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

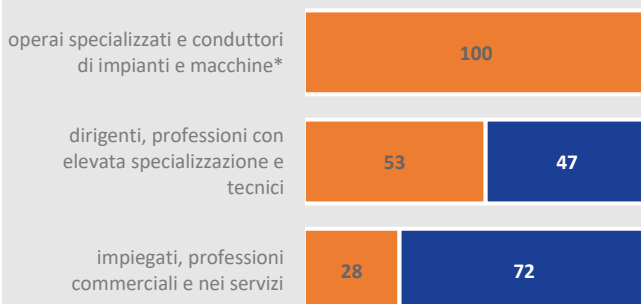


... per età (%)

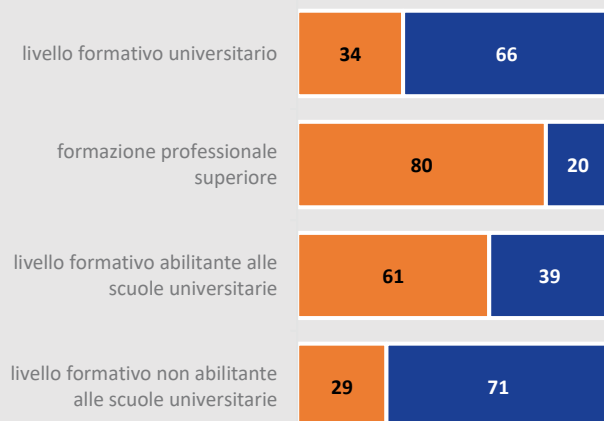


L'esperienza è un prerequisito importante dai 30 anni in su

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



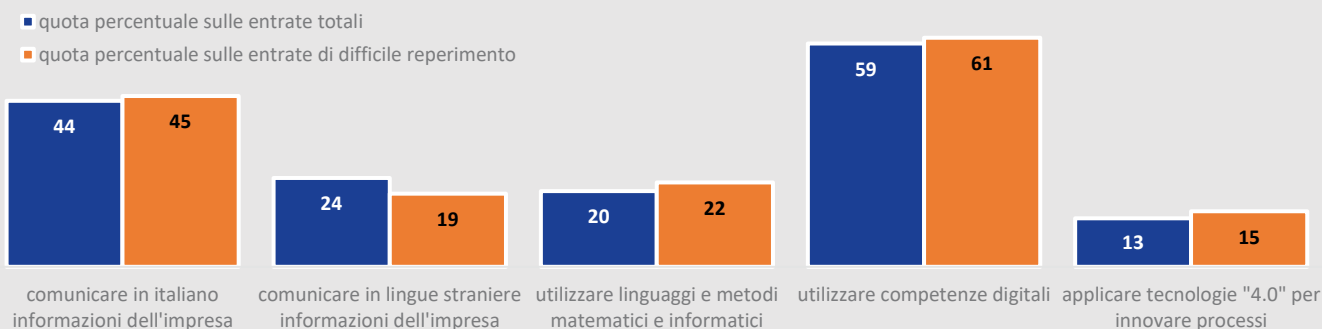
L'esperienza è un prerequisito particolarmente importante per le figure professionali più ricercate (dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici) e per le entrate con formazione professionale superiore

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

Istruzione

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

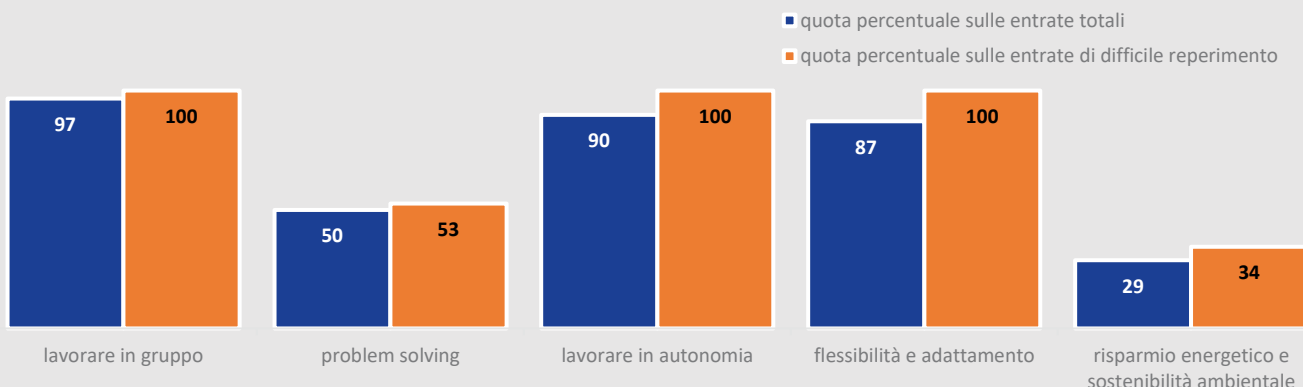
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono la capacità di utilizzare competenze digitali (59% delle entrate) e la capacità di comunicare in italiano informazioni dell'impresa (44% delle entrate)

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

Competenze soft (%)



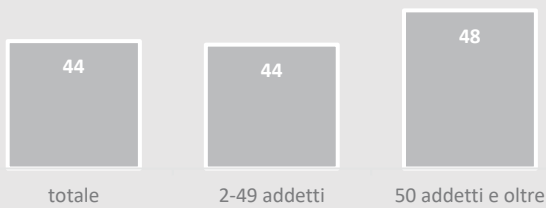
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

Le entrate programmate devono possedere in particolare la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di lavorare in autonomia, flessibilità e adattamento

Istruzione

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

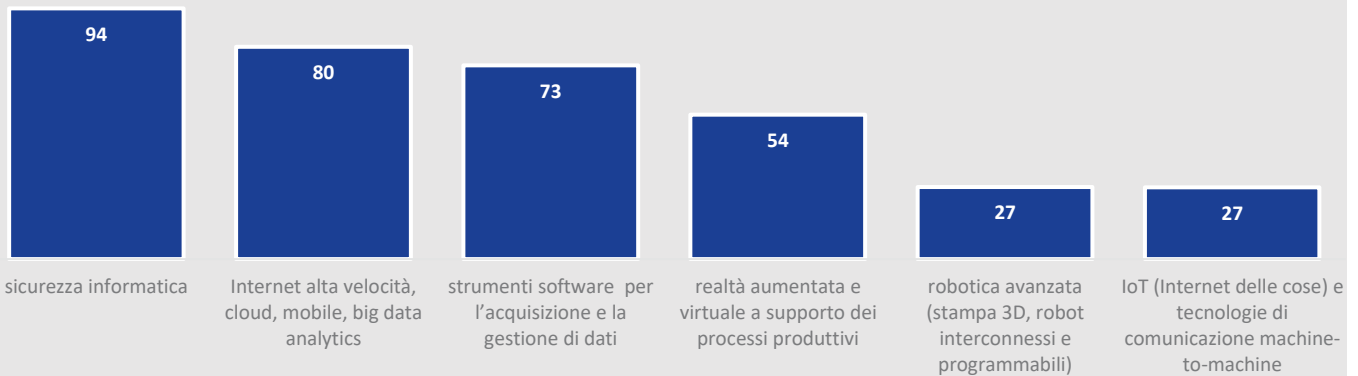
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



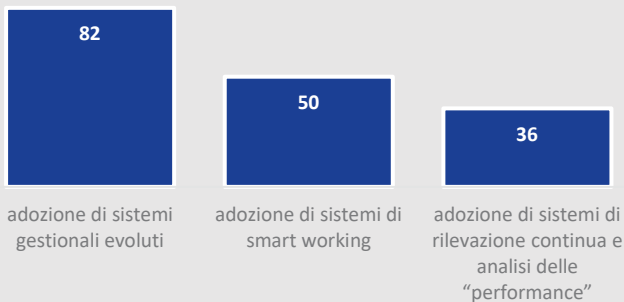
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è più alta tra le imprese di taglia più grande

Indipendentemente dalla taglia, più di un'impresa su 4 ha effettuato questo tipo di investimento

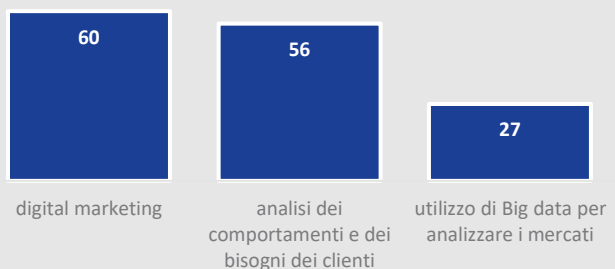
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 sicurezza informatica (94%)

Ma si rileva una certa sensibilità anche per l'adozione di sistemi gestionali evoluti (82% delle imprese)

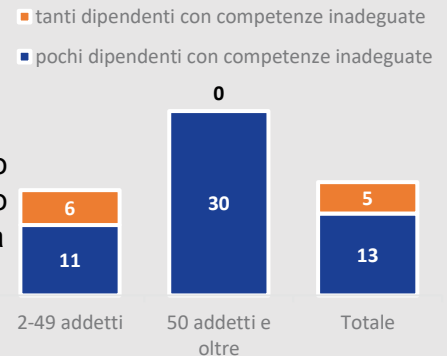
Istruzione

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, in particolare, 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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- mancanza di motivazione



competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale



azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni



Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze



competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

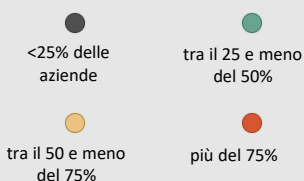


azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

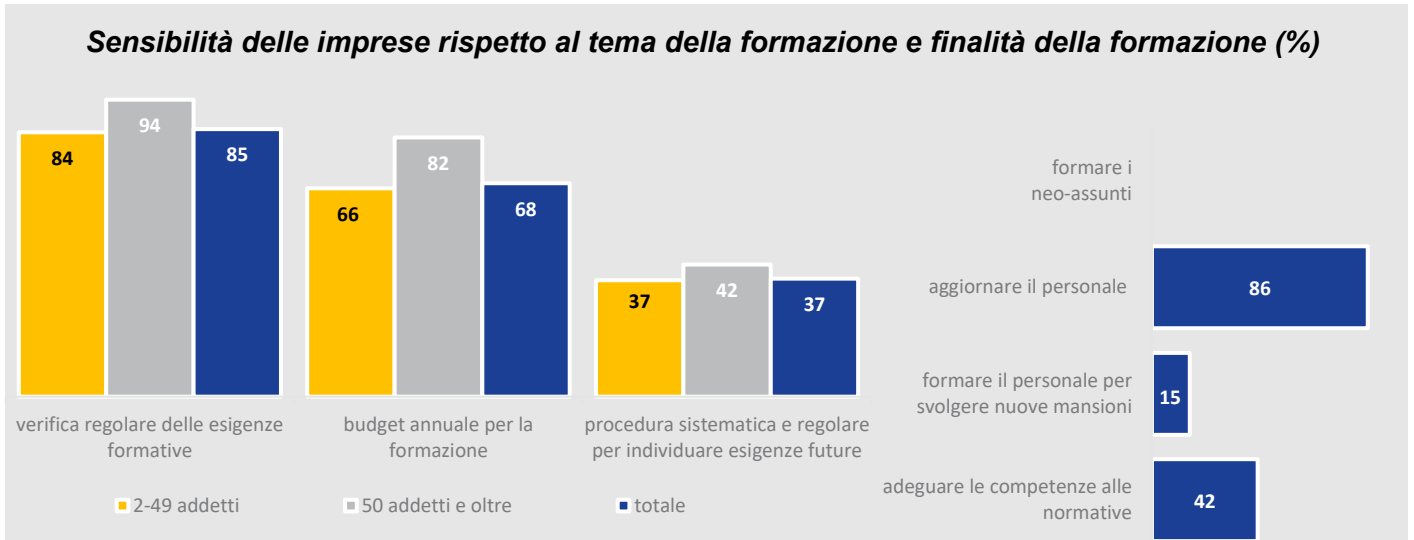


legenda



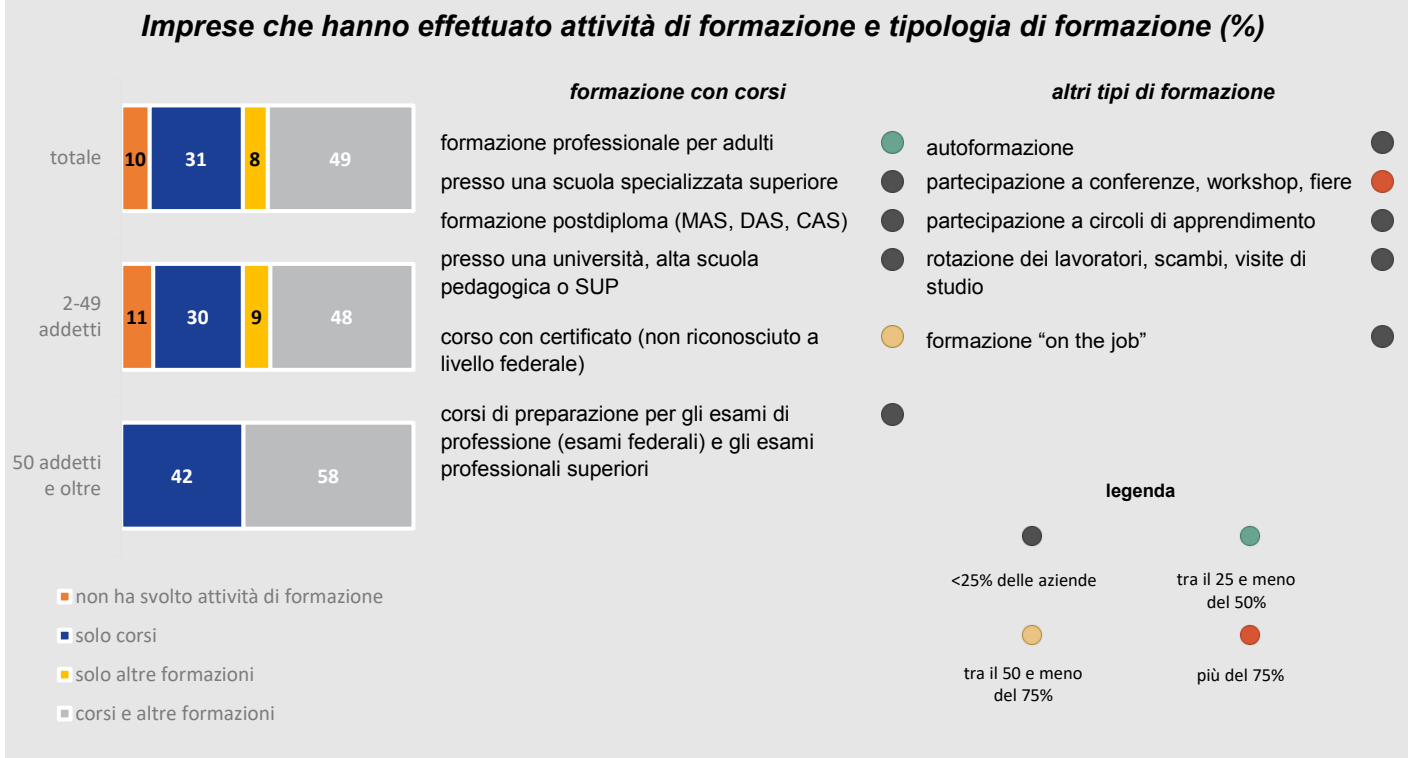
Istruzione

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dall'85% delle imprese e da ben il 94% di quelle di grandi dimensioni

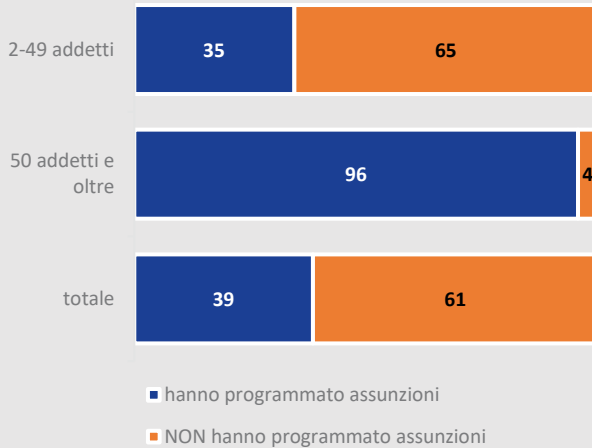
L'attività di formazione ha come finalità principale quella di aggiornare il personale



Sanità e servizi sociali

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



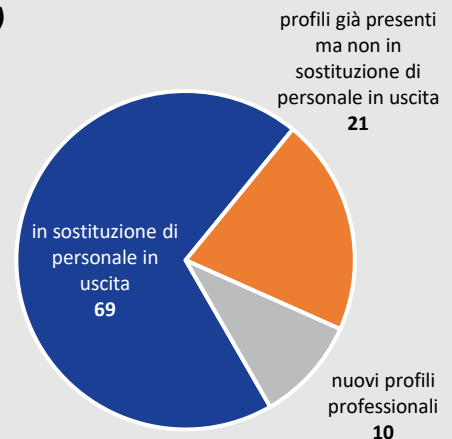
Il 39% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

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

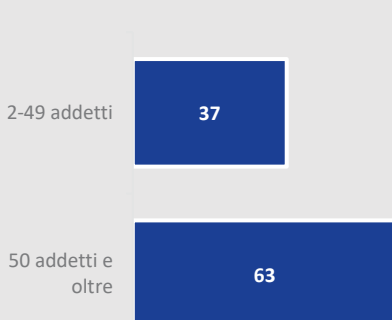
Entrate programmate nel 2019 (%)

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

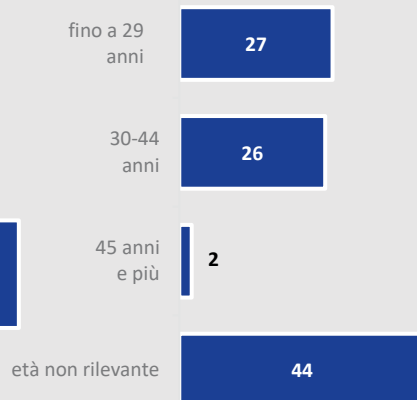
Un altro 21% delle entrate programmate è dovuto all'ampliamento dell'organico, per l'assunzione di lavoratori corrispondenti a profili già esistenti in azienda, segno di una probabile espansione delle aziende del settore



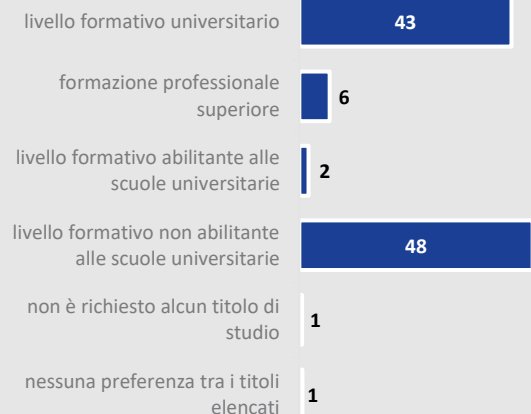
... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



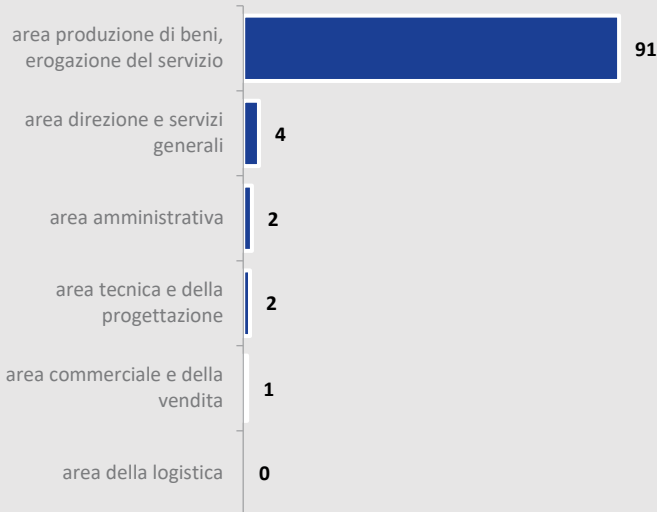
... per livello di istruzione (%)



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



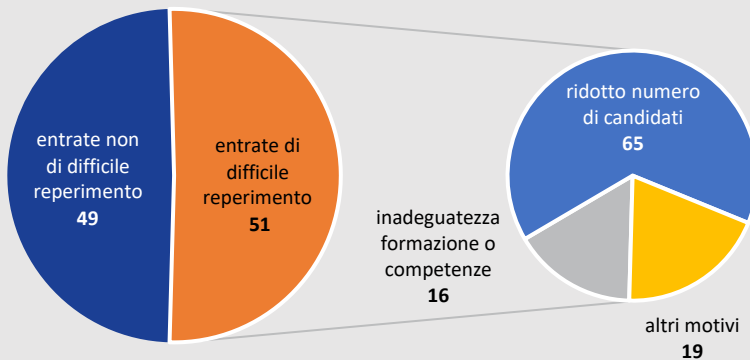
Sanità e servizi sociali

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

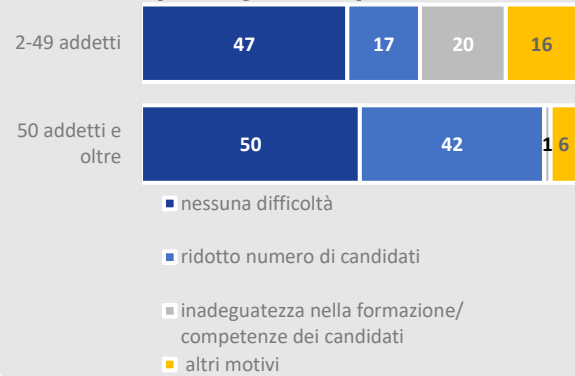
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel 51% dei casi

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

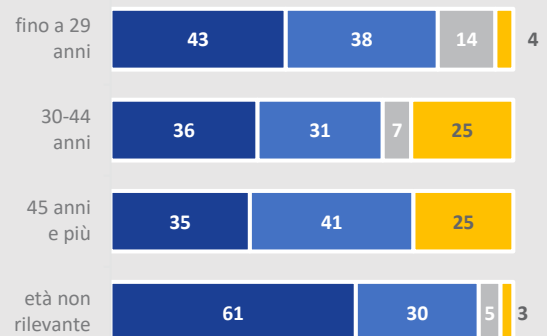


Le difficoltà di reperimento sono importanti quando è richiesta un'età specifica per le nuove entrate e si riducono notevolmente per le entrate per cui l'età non è rilevante

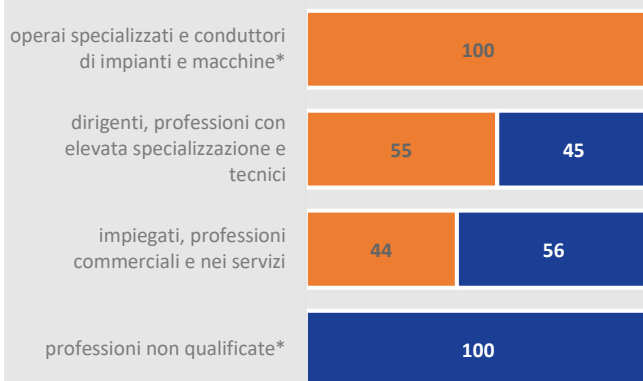
... per taglia d'impresa (%)



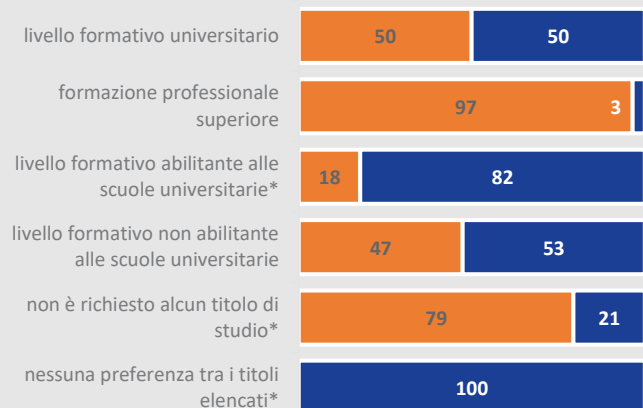
... per età (%)



... 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

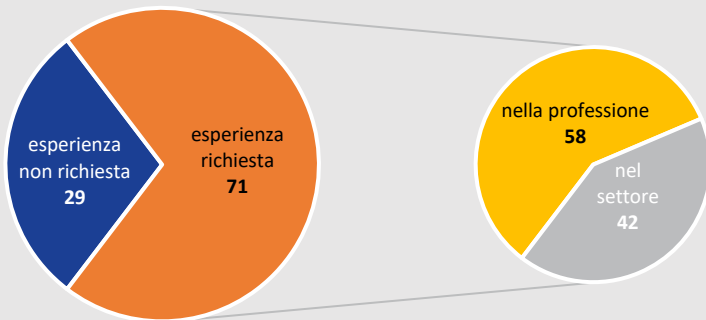
Sanità e servizi sociali

ENTRATE ed esperienza richiesta

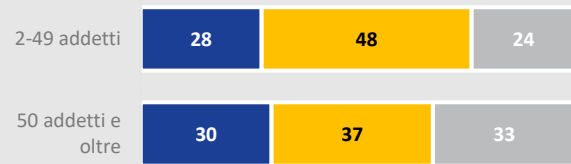
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

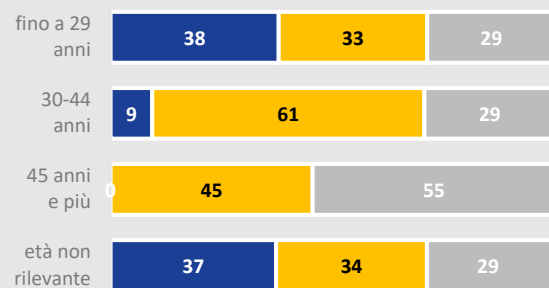
Per il 71 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 58% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 42% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

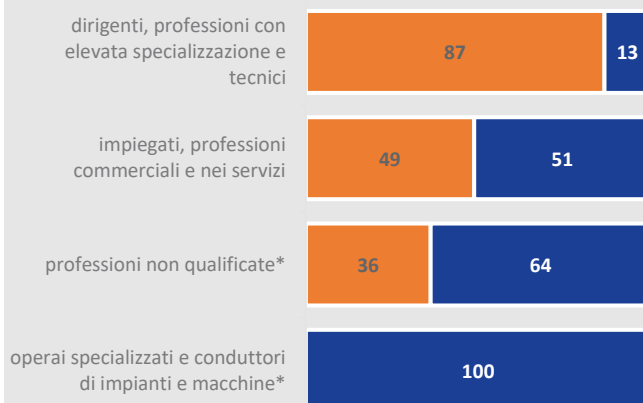


... per età (%)

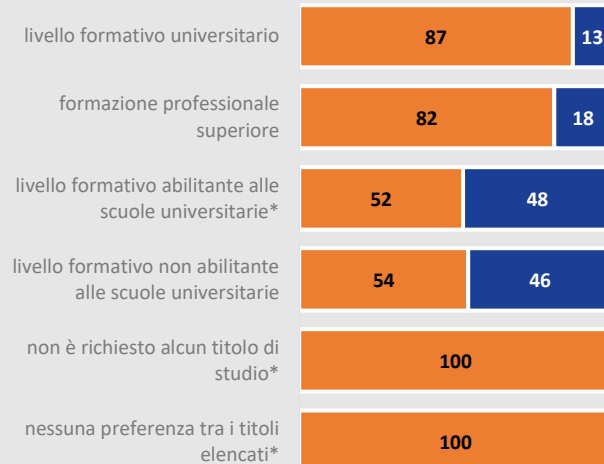


L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dall'età

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



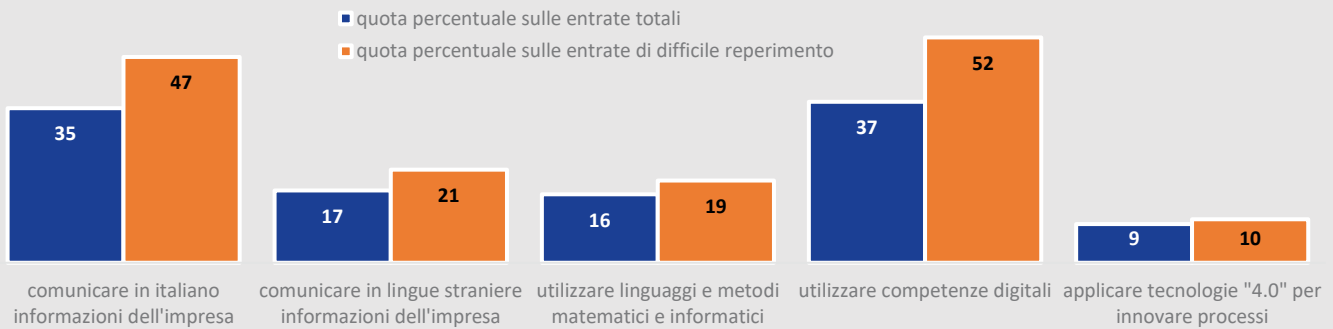
L'esperienza è un prerequisito particolarmente importante, per i profili altamente specializzati e con livello di istruzione più elevato

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

Sanità e servizi sociali

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

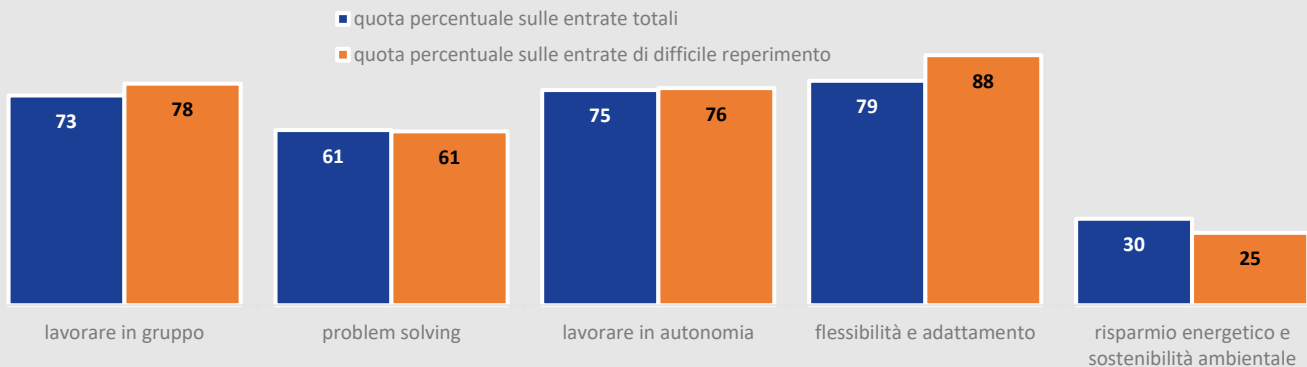
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



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 (%)



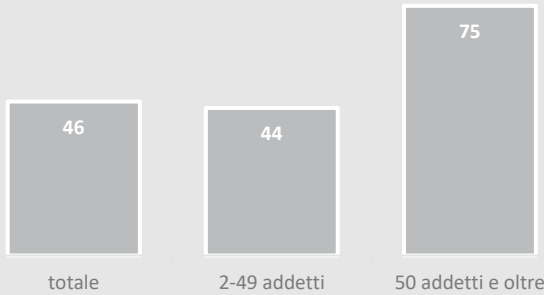
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

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.

Sanità e servizi sociali

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

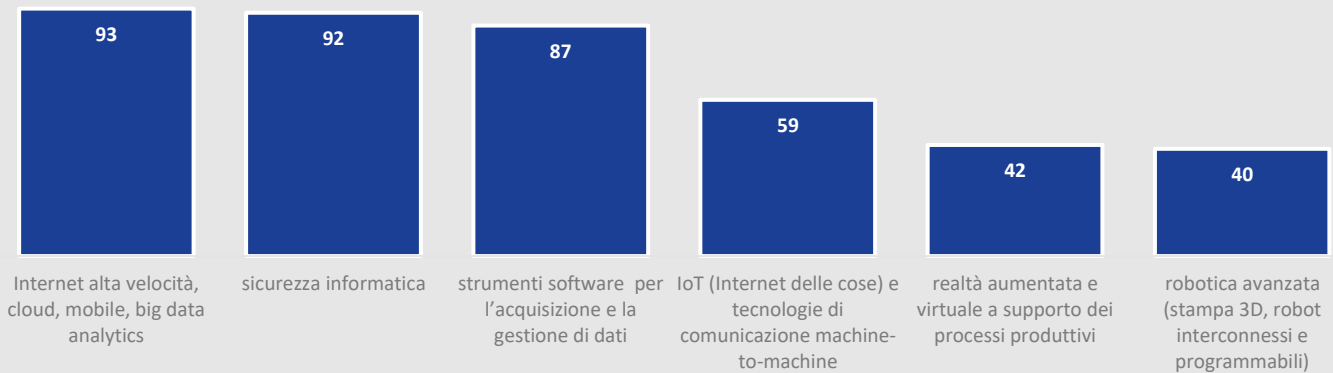
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



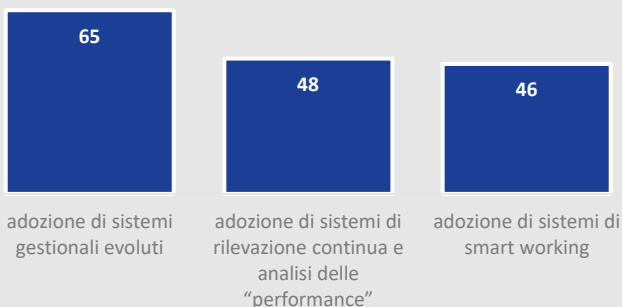
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

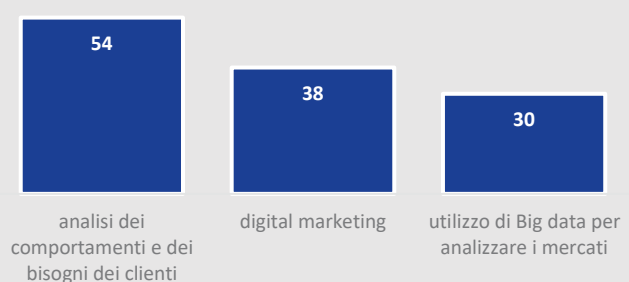
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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)

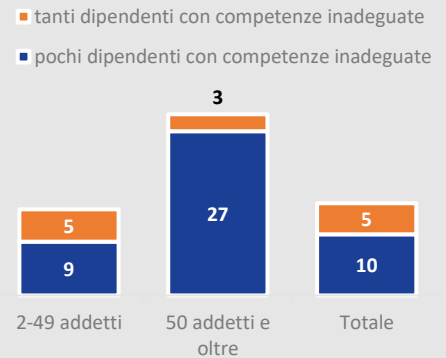
Sanità e servizi sociali

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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- mancanza di motivazione



competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale



azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni



Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze



competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale







azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

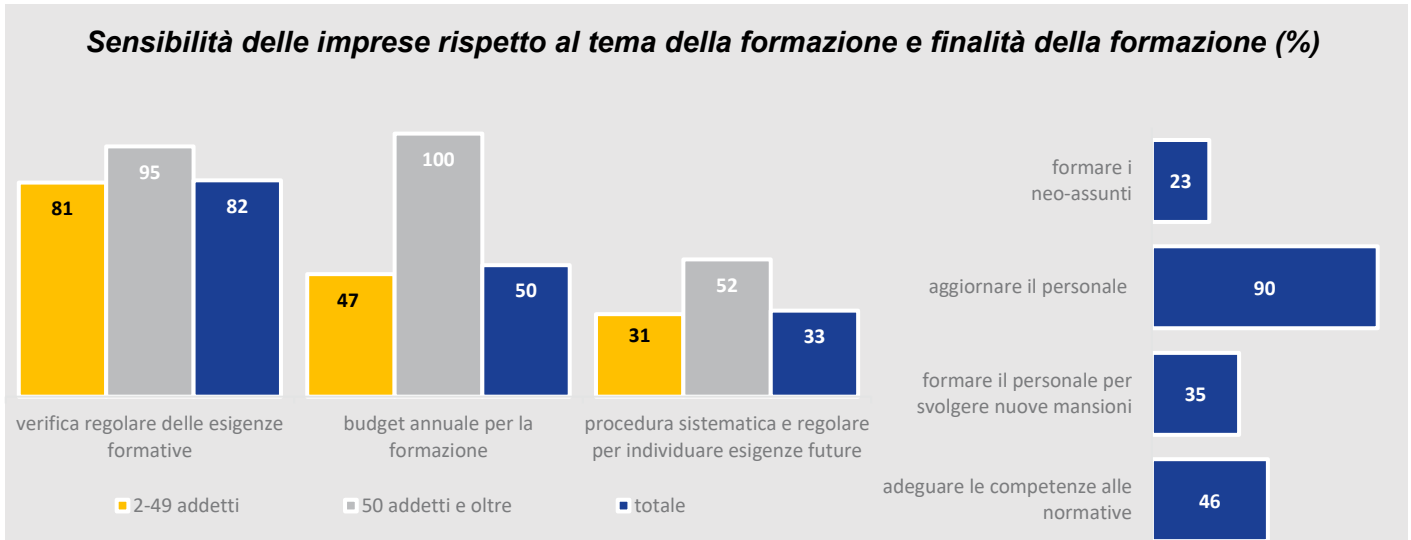


legenda

-  <25% delle aziende
-  tra il 25 e meno del 50%
-  tra il 50 e meno del 75%
-  più del 75%

Sanità e servizi sociali

Imprese e formazione del personale



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).

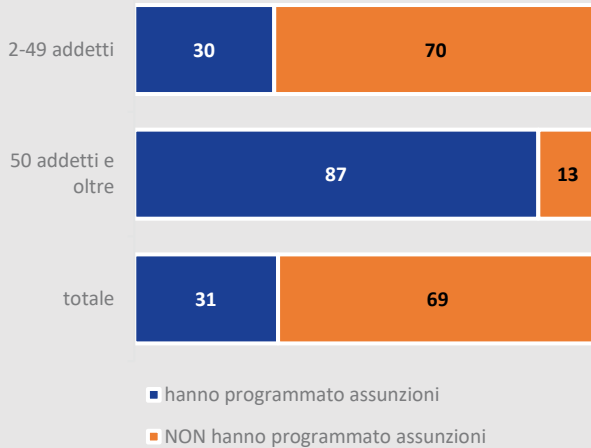
L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale



Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Il SETTORE: imprese che assumono ed entrate programmate

Imprese che hanno programmato assunzioni nel 2019 (%)



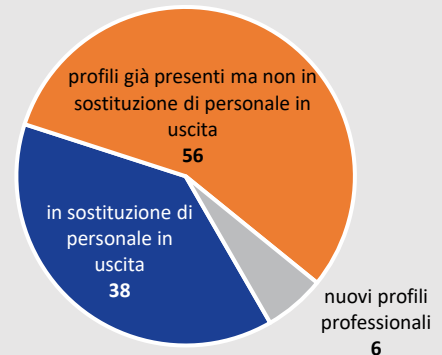
Il 31% delle imprese del settore ha programmato assunzioni nel 2019

Tale percentuale aumenta con la taglia dell'impresa: tra le grandi aziende ben l' 87% ha programmato assunzioni mentre tale percentuale scende al 30% se si considerano le aziende con meno di 50 addetti

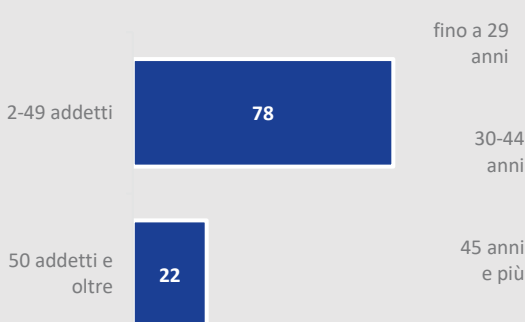
Entrate programmate nel 2019 (%)

Il 56% delle entrate riguarda profili già presenti ma non in sostituzione di personale in uscita, ad indicare una tendenza all'espansione dell'organico

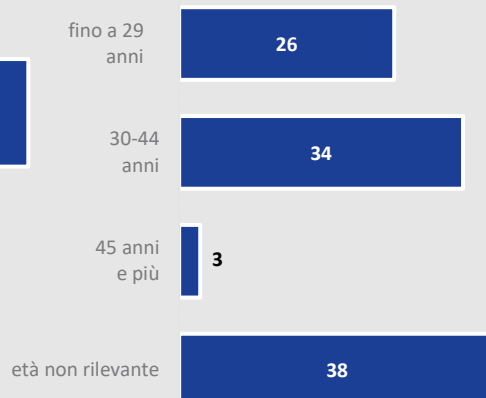
Solo il 38% delle entrate riguarda la sostituzione di personale in uscita e una minima parte (6%) l'ingresso di nuovi profili professionali



... per taglia d'impresa (%)



... per età (%)



... per livello di istruzione (%)



Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE per area di inserimento e gruppo professionale

Entrate programmate e area funzionale di inserimento (%)



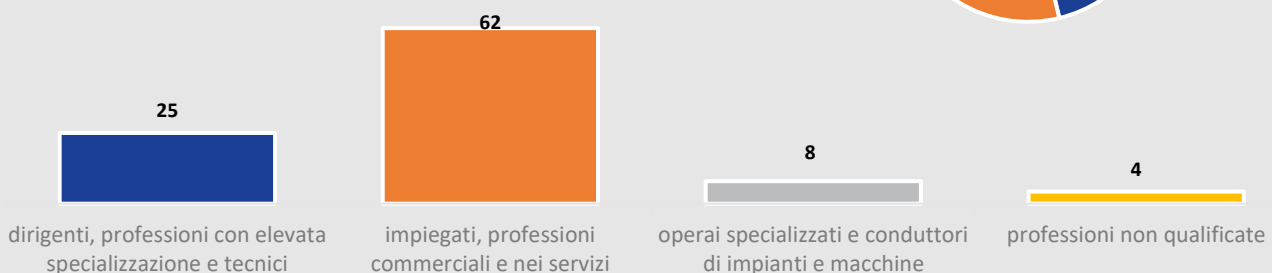
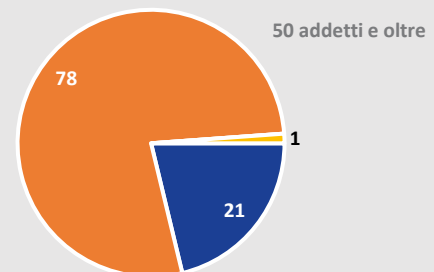
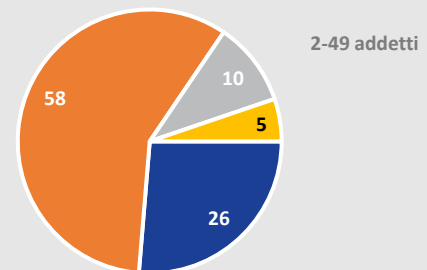
Più di 7 entrate su 10 per le aree di produzione e commerciale

La distribuzione delle entrate secondo l'area funzionale di inserimento evidenzia una concentrazione delle entrate nell'area produzione di beni, erogazione del servizio (44%) e nell'area commerciale e della vendita (35%)

Entrate programmate e gruppo professionale (%)

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi tra i profili professionali più ricercati indipendentemente dalla taglia

Impiegati, professioni commerciali e nei servizi rappresentano il 62% delle entrate programmate, i dirigenti, professioni con elevata specializzazione e tecnici raggiungono il 25% mentre le professioni non qualificate si attestano sul 4%



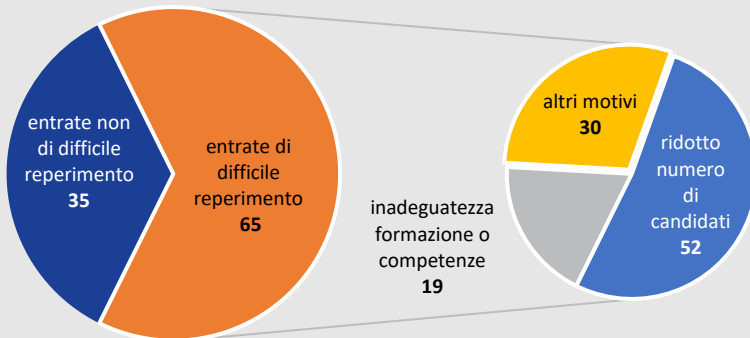
Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE e difficoltà di reperimento

Entrate programmate di difficile reperimento (%)

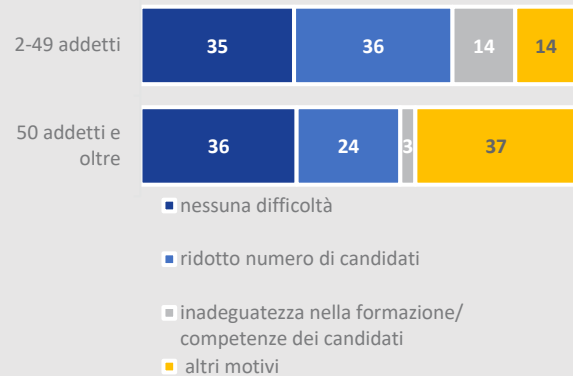
Le imprese del settore incontrano difficoltà nel reperire le figure professionali cercate nel **65%** dei casi

Nel **52%** dei casi per ridotto numero di candidati, nel **30%** per altro motivo e nel **19%** per inadeguatezza della formazione o mancanza di competenze

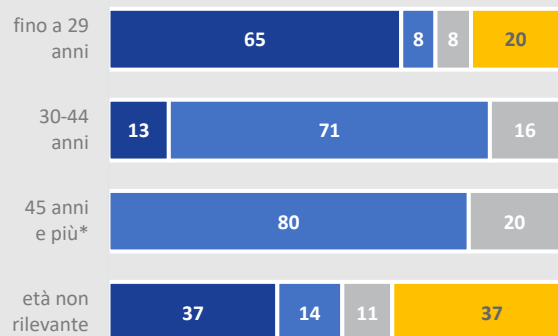


Il ridotto numero di candidati è la ragione prevalente delle difficoltà di reperimento per i candidati dai 30 anni in su

... per taglia d'impresa (%)



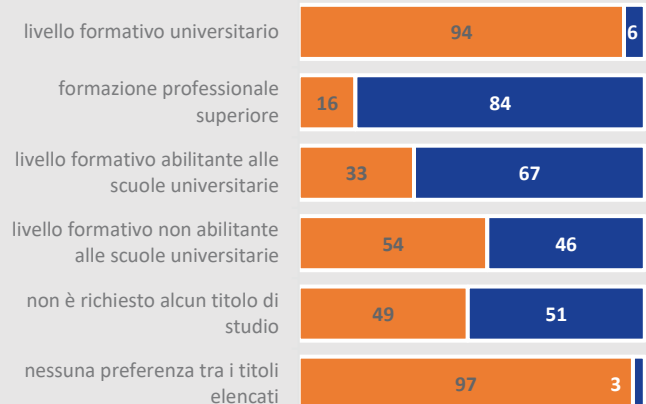
... per età (%)



... per gruppo professionale (%)



... per livello di istruzione (%)



Sono particolarmente difficili da reperire i dirigenti e le professioni con elevata specializzazione e tecnici e i soggetti con formazione universitaria, tra i profili con i titoli di più richiesti

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

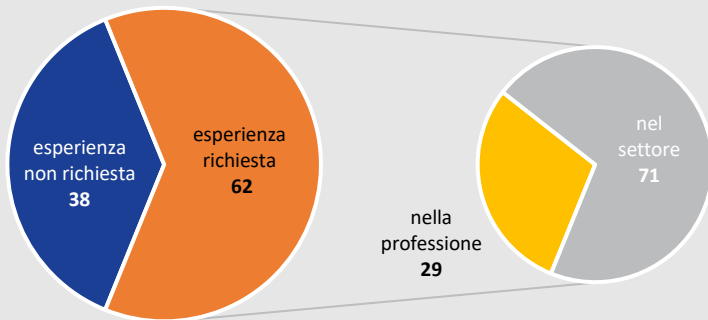
Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE ed esperienza richiesta

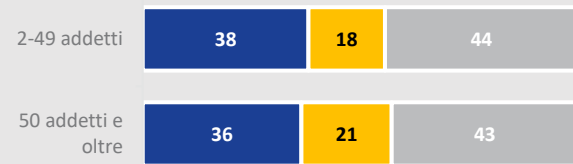
Entrate programmate per cui viene richiesta esperienza (%)

Le imprese del settore cercano figure professionali con esperienza

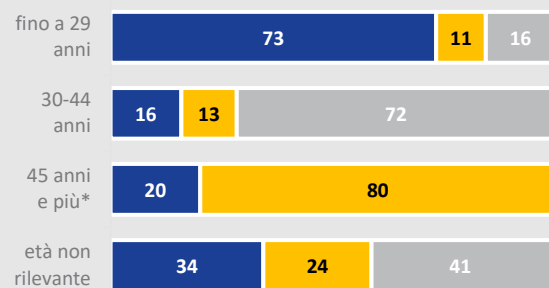
Per il 62 % delle entrate viene richiesta una precedente esperienza di lavoro, nel 29% dei casi questa è legata alla professione, mentre nel restante 71% si chiede esperienza nel settore



... per taglia d'impresa (%)

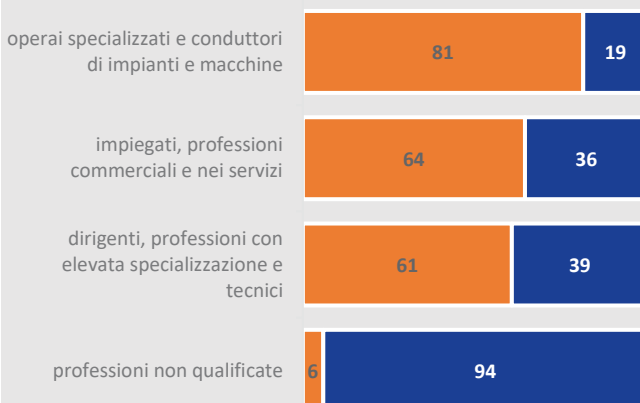


... per età (%)

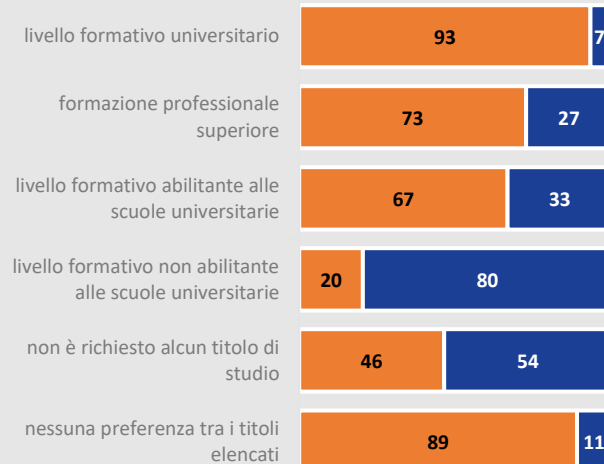


L'esperienza è un prerequisito importante a partire dai 30 anni in su e per le entrate per cui l'età non è rilevante

per gruppo professionale (%)



per livello di istruzione (%)



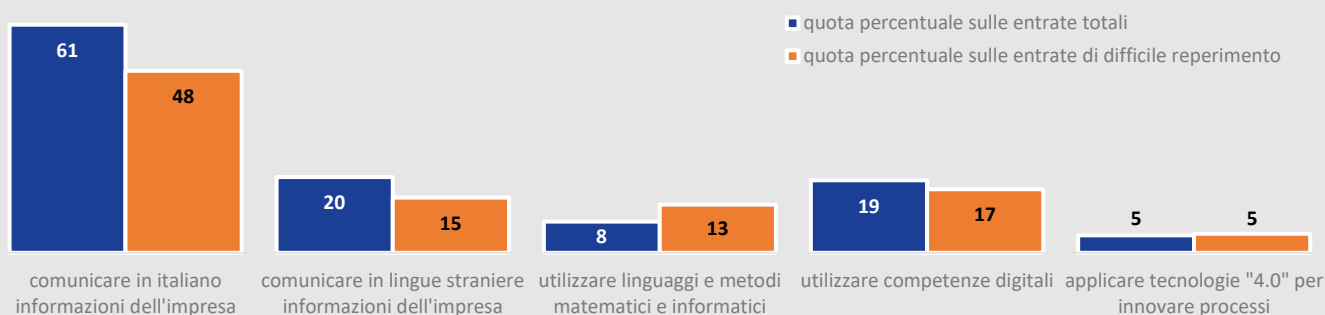
L'esperienza è un prerequisito importante, indipendentemente dal gruppo professionale e dal livello di istruzione (fatte salve le professioni non qualificate e i profili con livello formativo non abilitante alle scuole universitarie)

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

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

ENTRATE e richiesta di competenze con importanza medio alta

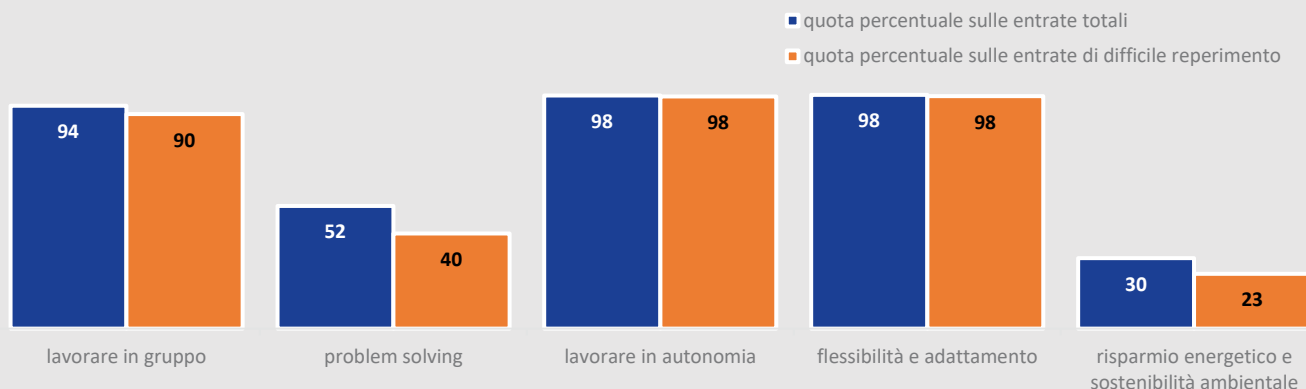
Competenze linguistiche, matematico/informatiche, digitali e tecnologiche (%)



Le competenze più richieste per le entrate programmate sono un'attitudine al comunicare in italiano informazioni dell'impresa (61% delle entrate) e la capacità di comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa (20% delle entrate)

Le competenze comunicative in lingua italiana sono quelle per cui le imprese riscontrano maggiormente difficoltà di reperimento (sono richieste a quasi 5 entrate di difficile reperimento su 10)

Competenze soft (%)



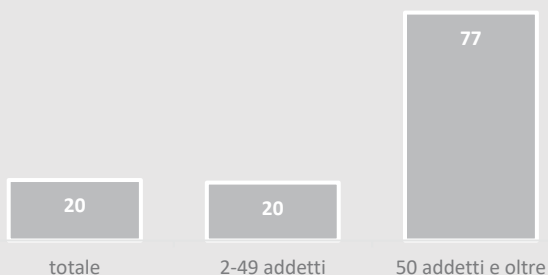
Le competenze soft sono essenziali per completare i diversi profili professionali nel settore e particolarmente difficili da reperire

Pur essendo considerate tutte estremamente importanti dalle imprese, le entrate programmate devono possedere un'attitudine alla flessibilità e adattamento e la capacità di lavorare in autonomia. Relativamente importante è anche considerata la propensione al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale (richiesta per il 30% delle entrate)

Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Imprese e investimenti in trasformazione digitale

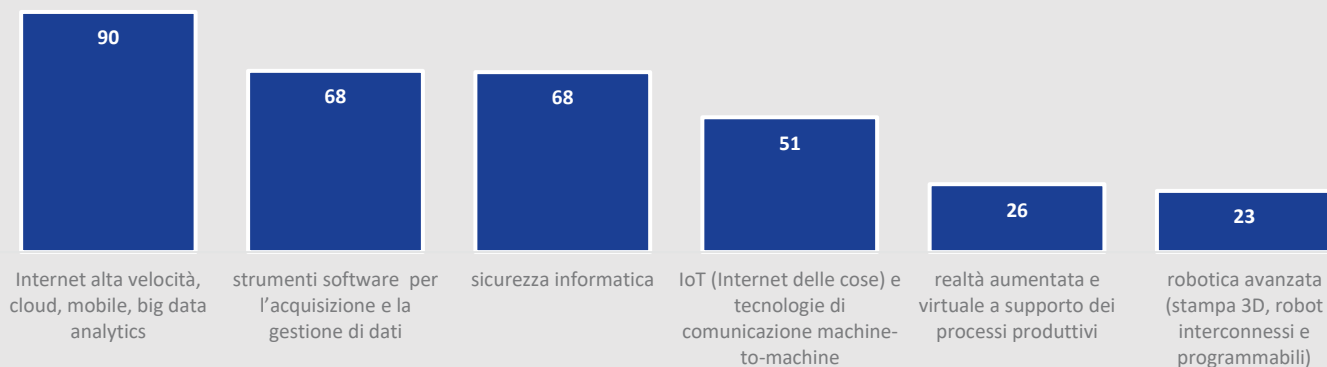
Imprese che hanno investito in trasformazione digitale (% su totale imprese)



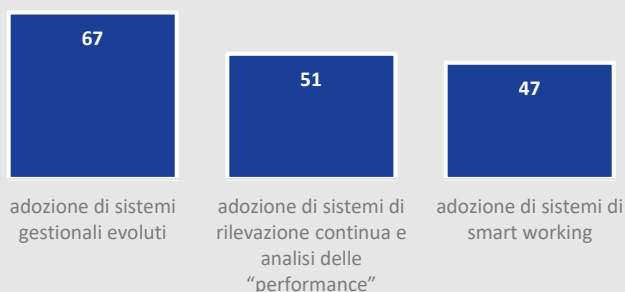
La sensibilità agli investimenti in trasformazione digitale è particolarmente alta tra le imprese di taglia più grande

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

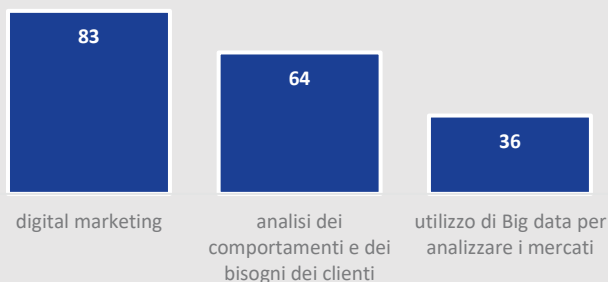
Investimenti in aspetti tecnologici (% su imprese che hanno investito in trasformazione digitale)



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 (90%) e di digital marketing (83% delle imprese)

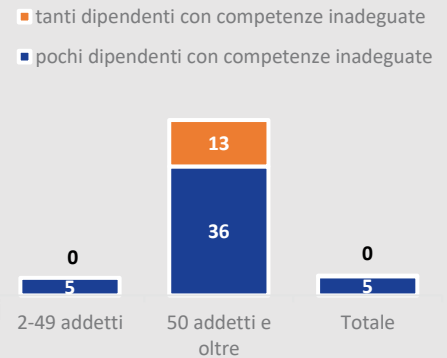
Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

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 nel fatto di avere lavoratori nuovi nel ruolo, in formazione, o con formazione inefficace e nelle difficoltà di reperimento. Le competenze professionali e la capacità di lavorare in gruppo e in autonomia sono da migliorare e per questo le aziende ricorrono alla formazione continua. Nei prossimi anni, saranno soprattutto le 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...

- nuovi prodotti
- nuovi mercati
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- ristrutturazione societaria
- nuovo nel ruolo - formazione in corso o inefficace
- difficoltà di mantenimento
- difficoltà di reperimento
- mancanza di motivazione

competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti in tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

Competenze in azienda DOMANI

competenze da adeguare per ...

- nuovi prodotti
- nuove tecnologie
- nuove pratiche lavorative
- nuovi mercati
- non necessitano nuove competenze

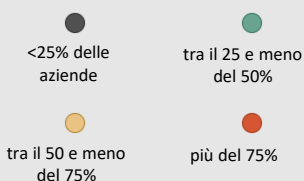
competenze da migliorare o acquisire

- competenze professionali
- risolvere problemi
- lavorare in gruppo
- lavorare in autonomia
- flessibilità e adattamento
- competenze digitali
- uso di linguaggi/metodi matematici-informatici
- soluzioni innovative con tecnologie digitali
- interazione in italiano
- interazione in lingue straniere
- attitudine al risparmio energetico e sensibilità ambientale

azioni per migliorare

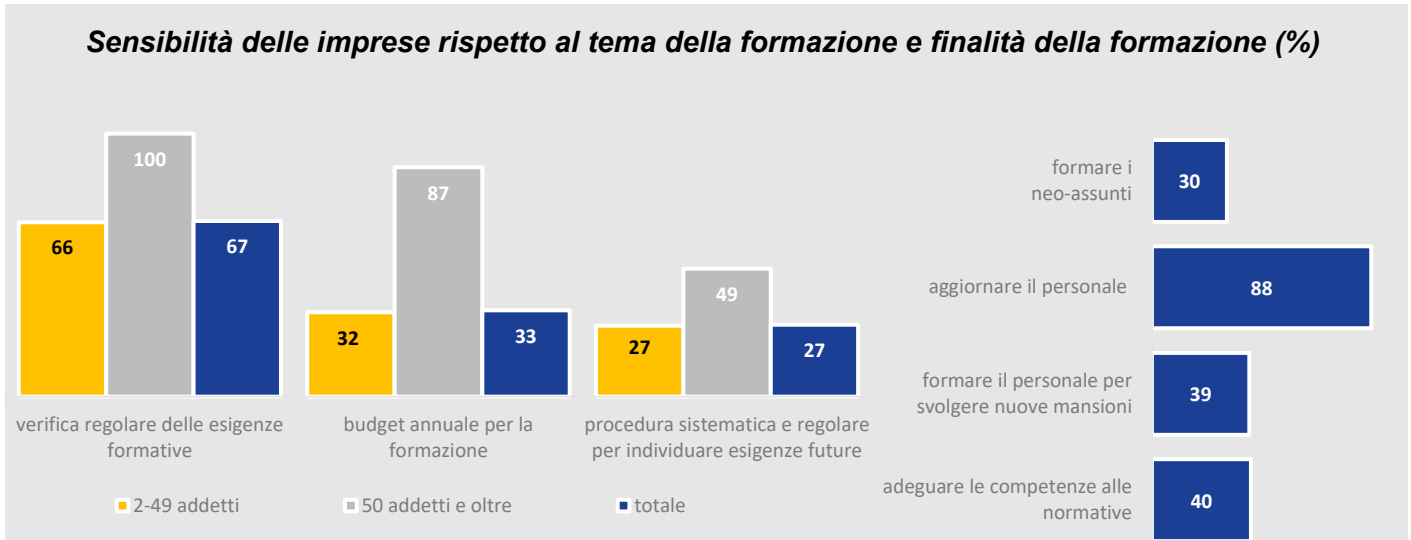
- formazione continua
- riorganizzazione interna
- reclutamento di personale in Svizzera
- formazione professionale di base per adulti
- reclutamento di personale dall'estero
- creazione di posti di tirocinio
- impieghi temporanei/personale a prestito/mandati esterni

legenda



Servizi ricreativi, culturali e altri servizi alle persone

Imprese e formazione del personale



E' diffusa la verifica regolare delle esigenze formative, svolta dal 67% delle imprese e da ben il 100% di quelle di grandi dimensioni. Queste ultime hanno anche spesso un budget annuale per la formazione (87% delle imprese)

L'attività di formazione ha come finalità principali quelle di aggiornare il personale e di adeguare le competenze alle normative



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