



foto T. Press / Benedetto Galli

SKILLS MISMATCH

LA SITUAZIONE PROFESSIONALE DEI NEOLAUREATI TICINESI A UN ANNO DAL TITOLO

Andrea Plata

Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE), SUPSI

Danilo Bruno

Ufficio di statistica (Ustat)

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro è stato fortemente influenzato dagli sviluppi della società. Mega-tendenze quali la globalizzazione e la digitalizzazione di prodotti, servizi e processi, l'aumento della mobilità professionale come pure i cambiamenti demografici portano con sé nuove sfide, non solo per lavoratori e aziende, ma anche per i sistemi educativi. Per questi ultimi una delle sfide principali è quella di riuscire a sviluppare competenze durevoli nel tempo e trasferibili nei diversi luoghi e contesti lavorativi, al fine di garantire un lavoro adeguato ai propri laureati lungo tutto l'arco della carriera professionale, riducendo lo scarto tra competenze offerte e richieste (OCSE 2018; Commissione Europea 2012).

Il presente contributo affronta il tema della percezione di disequilibrio tra competenze acquisite nel corso della formazione e competenze richieste sul lavoro, analizzando il caso specifico dei neolaureati ticinesi che, a un anno dal titolo universitario ottenuto in una scuola svizzera, hanno trovato un impiego in Svizzera o all'estero.

Introduzione

Il tema del disequilibrio tra competenze acquisite nel corso della formazione e competenze richieste dal datore di lavoro (*skills mismatch*) è di grande attualità da almeno un decennio. In ambito accademico si registra una proliferazione di studi e ricerche volte a conoscere e misurare lo *skills mismatch* e i suoi impatti, che ormai sappiamo possono avere dei risvolti sia sugli individui, in termini per esempio di salario e di soddisfazione professionale (Mavromaras, Mahuteau, Sloane & Wei 2013; Mavromaras, Sloane & Wei 2012; Di Pietro & Urwin 2006; Allen & van der Velden 2001), sia sulla società più in generale, in termini di crescita economica e produttività del lavoro (McGowan & Andrews 2017; OECD 2016; McGowan & Andrews 2015).

A livello ticinese questi temi sono attualmente affrontati da un gruppo di lavoro interistituzionale nell'ambito del progetto Interreg "Skillmatch Insubria" (Lisi, Larenza & Losa 2019).

Attraverso questa analisi si intende misurare la percezione dello *skills mismatch* in un campione rappresentativo¹ di neolaureati in Svizzera

di grado universitario (UNI, SUP e ASP), provenienti dal Ticino², attivi occupati a un anno dall'ottenimento del titolo.

Le domande alle quali si cercherà di fornire una risposta sono le seguenti:

- Nelle situazioni professionali studiate, esiste un *mismatch* tra le competenze dei neolaureati e le competenze attese/auspiccate sul posto di lavoro?
- In quali gruppi di laureati il fenomeno è maggiormente osservabile?
- Nei neolaureati di quali formazioni e di quali ambiti di studio si osserva il *mismatch* più rilevante?
- Che relazione si osserva tra luogo di formazione e luogo di lavoro con lo *skills mismatch*?
- Quali sono le determinanti dello *skills mismatch* tra i neolaureati ticinesi?

Il presente contributo³ è realizzato sulla scia dello studio della transizione dalle scuole universitarie svizzere al mondo del lavoro dei neolaureati recentemente condotto da Ustat, USI e SUPSI (2020).

¹ Il campione è rappresentativo in base alle seguenti caratteristiche: numero di titoli per sesso, università, settore di studio e livello d'esame.

² Con "provenienti dal Ticino" (o "ticinesi") si intendono i neolaureati in una scuola universitaria svizzera che al momento dell'ottenimento della maturità (liceale o professionale) risiedevano in Ticino.

³ Si ringrazia Michele Egloff per le osservazioni critiche fornite a una versione precedente del testo.



Tipi di mismatch, over- e underskilling

Nella letteratura scientifica sono state evidenziate e studiate più tipologie di *mismatch*. Tuttavia, non sembra esistere un vero consenso tra i ricercatori sul suo significato. Spesso infatti non è chiaro se il *mismatch* si riferisca solo ad aspetti qualitativi o quantitativi (o ad entrambi) né come vengano categorizzati i livelli occupazionali o di istruzione utilizzati per verificare la presenza o l'assenza di un *mismatch* (CEDEFOP, 2010). In linea generale è possibile tuttavia parlare di “qualification-mismatch” o di “educational-mismatch” quando un lavoratore possiede una qualifica o un livello di educazione superiore a quelli richiesti dal proprio datore di lavoro (Green & McIntosh 2007); di “field-of-study mismatch” quando un laureato è impiegato in un campo che non corrisponde a quello del proprio ambito di studio (McGuinness & Byrne 2015); infine – e questo è il tipo di *mismatch* al quale si farà riferimento nel presente contributo – di “skills mismatch” quando si registra un *mismatch* tra le competenze acquisite durante gli studi e quelle utilizzate sul posto di lavoro (Mcgowan & Andrews 2015; Desjardin & Rubenson 2011). In quest'ultimo caso è possibile distinguere tra “overskilling”, quando si verifica una situazione in cui un lavoratore non è in grado di utilizzare appieno le proprie competenze e abilità sul posto di lavoro, e di “underskilling”, quando invece egli non dispone delle competenze necessarie per svolgere in modo adeguato il proprio lavoro (CEDEFOP 2010). In letteratura il concetto di *underskilling* è stato spesso associato a quello di *skill gap* (divario di competenze), poiché entrambi fortemente correlati. Lo

skill gap è dato quando il livello di competenze del lavoratore è inferiore a quello necessario per eseguire il lavoro in modo adeguato o quando il tipo di abilità offerto non corrisponde ai requisiti del lavoro svolto (CEDEFOP 2010).

I dati dello studio

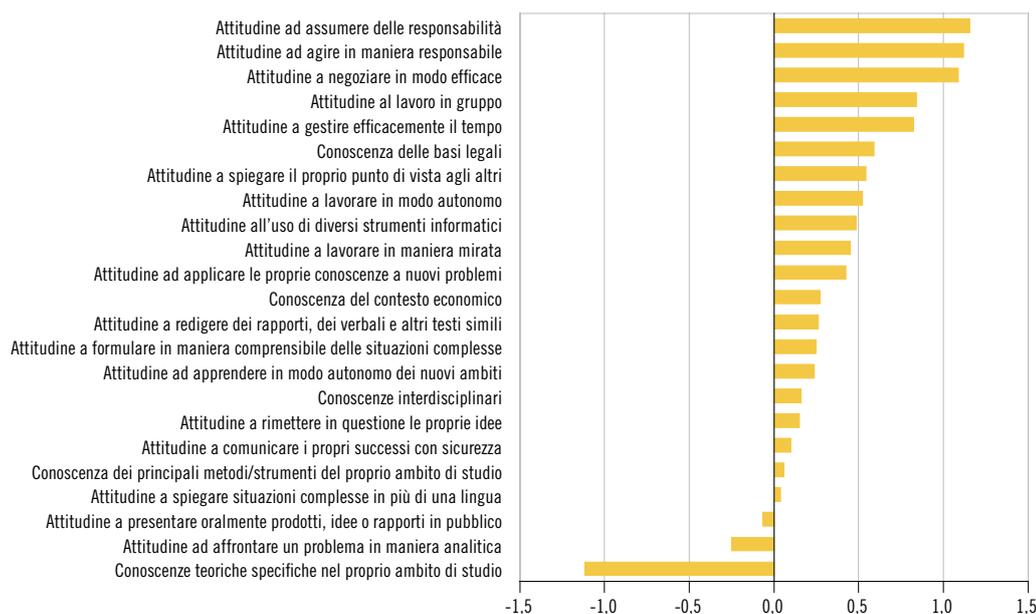
I dati utilizzati in questo contributo sono raccolti dall'Ufficio federale di statistica (UST) attraverso l'*Indagine presso le persone con titolo di scuola universitaria* (EHA). Questa indagine, realizzata con cadenza biennale, coinvolge tutte le persone che hanno conseguito un titolo in una scuola universitaria svizzera. I neolaureati sono contattati la prima volta a un anno di distanza dal titolo e, in base alla disponibilità data, anche a cinque anni dal titolo.

La popolazione di riferimento è composta dai neolaureati provenienti dal Ticino che hanno conseguito un titolo (ad eccezione del PhD) presso un'università o un politecnico (UNI), una scuola universitaria professionale (SUP) o un'alta scuola pedagogica (ASP) in Svizzera negli anni 2010, 2012, 2014 e 2016, e che risultano occupati professionalmente un anno dopo il conseguimento del titolo universitario. Dalle analisi sono esclusi gli stagisti e gli assistenti/dottorandi, vista la temporaneità della loro situazione lavorativa.

Per misurare lo *skills mismatch* è stato utilizzato un insieme di 23 domande, le quali permettono di valutare l'adeguatezza di competenze di varia natura: competenze specialistiche (tecniche e specifiche al lavoro svolto), competenze organizzative, metodologiche, comunicative, e trasversali (*soft-skills*). A ogni laureato è stato chiesto di indicare il grado di competenza acquisito durante il percorso accademico e quello richiesto nell'ambito della propria attività professionale su una scala da 1 (per niente) a 7 (del tutto). Nelle analisi sono stati considerati unicamente coloro che hanno risposto a tutte le domande, sia per le competenze richieste sia per quelle acquisite: ciò ha portato a considerare le risposte di 1.503 individui, che rappresentano un insieme di 2.324 laureati, tenuto conto della ponderazione dei dati.

F.1

Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, 2010-2016



Fonte: EHA, UST

Il mismatch di competenze dei neolaureati provenienti dal Ticino

La figura [F. 1] mostra i valori medi dello squilibrio tra competenze richieste e acquisite, calcolato per sottrazione, per ciascuna delle 23 competenze analizzate. Valori positivi indicano situazioni nelle quali il neolaureato ritiene che le competenze richieste per svolgere in modo adeguato il proprio lavoro siano superiori a quelle da lui acquisite nella formazione (situazione di *underskilling*). Al contrario, valori negativi indicano delle situazioni opposte (*overskilling*).

Come è possibile osservare, complessivamente 20 competenze su 23 presentano valori mediamente positivi. La percezione dell'adeguatezza tra offerta e domanda di competenze da parte dei neolaureati ticinesi al primo anno di lavoro dopo il titolo non sembra quindi essere molto positiva. Sono più le competenze nelle quali non ci si sente sufficientemente preparati rispetto a quelle per le quali si ritiene di possedere un livello adeguato. Le competenze in cui lo *skill gap* è particolarmente rilevante (differenza > 1,00) concernono le *soft skills*, in particolare l'attitudine ad assumere e ad agire in modo responsabile e la capacità di negoziare in modo efficace. Seguono con differenze minori il lavoro in team e la gestione efficace del tempo. Tra le competenze in cui il divario è minimo (differenza < 0,10) si annoverano invece: la conoscenza dei metodi e degli strumenti relativi al proprio ambito di studio e le competenze linguistiche e comunicative (capacità di spiegare situazioni complesse in altre lingue e attitudine a presentare oralmente idee o progetti). Al contrario, l'unica competenza in cui si registrano valori negativi di una certa importanza (differenza < -1,00) è di tipo hard, e cioè

più tecnica e specifica, e concerne le conoscenze teoriche relative all'ambito di studio in cui il laureato ha conseguito il titolo. In questo caso la percezione è che si riesca ad offrire un livello di competenze superiore al necessario. Dal punto di vista percettivo, emerge dunque un quadro in cui i neolaureati ticinesi sembrano sentirsi più forti sugli aspetti più "scolastici" (accademici) e meno sulle competenze proprie del mondo professionale per le quali la formazione universitaria non sembra prepararli a sufficienza.

Al fine di capire se esistono dei fattori soggiacenti alla numerosa lista di competenze qui misurate che consentano una lettura sintetica delle stesse è stata effettuata un'analisi per componenti principali (ACP). Per questa analisi sono state considerate unicamente le competenze acquisite (si veda Davaud et al. 2012).

I risultati di questa analisi mettono in luce quattro componenti principali (fattori latenti), che spiegano complessivamente il 57% della varianza totale dei dati [T. 1]. La prima componente satura con variabili che concernono l'abilità del laureato a *lavorare in maniera autonoma e responsabile*, incorporando anche alcune altre competenze trasversali quali ad esempio l'approccio analitico ai problemi e la capacità di redigere dei testi. Da sola, questa componente spiega il 38% della varianza totale. La seconda concerne invece le *conoscenze del contesto economico e legale*. La terza rappresenta la *capacità del laureato di interagire con gli altri*: l'attitudine alla negoziazione e al lavoro in gruppo. La quarta è infine relativa alle *conoscenze tecniche e specifiche* legate in particolare al proprio ambito di studio, agli strumenti e ai metodi appresi, alle capacità di applicare tali conoscenze, nonché alle competenze in ambito informatico.

T.1

Competenze acquisite dai laureati provenienti dal Ticino, classificate secondo i fattori risultanti dall'analisi per componenti principali, anni di laurea 2010-2016.

	Componente				
	1	2	3	4	
Componente 1: Lavoro in autonomia e presa di responsabilità					
Attitudine ad assumere delle responsabilità	0,819	-0,082	-0,147	-0,062	
Attitudine a gestire efficacemente il tempo	0,776	0,005	0,128	-0,013	
Attitudine a rimettere in questione le proprie idee	0,745	-0,015	-0,208	-0,023	
Attitudine a lavorare in modo autonomo	0,740	-0,156	0,204	0,144	
Attitudine ad agire in maniera responsabile	0,702	-0,040	-0,309	0,021	
Attitudine a spiegare il proprio punto di vista agli altri	0,588	0,175	-0,281	0,064	
Attitudine ad affrontare un problema in maniera analitica	0,542	0,113	0,257	0,236	
Attitudine a formulare in maniera comprensibile delle situazioni complesse	0,520	0,179	0,090	0,201	
Attitudine a lavorare in maniera mirata	0,514	0,014	0,002	0,307	
Attitudine a redigere dei rapporti, dei verbali e altri testi simili	0,498	0,210	0,249	0,066	
Attitudine a comunicare i propri successi con sicurezza	0,453	0,402	-0,150	-0,033	
Componente 2: Conoscenza del contesto economico e legale					
Conoscenza del contesto economico	-0,034	0,848	0,062	-0,044	
Conoscenza delle basi legali	-0,080	0,814	-0,032	-0,059	
Attitudine a presentare oralmente prodotti, idee o rapporti in pubblico	0,265	0,368	-0,120	0,196	
Componente 3: Capacità di interagire con gli altri					
Attitudine a negoziare in modo efficace	0,202	0,385	-0,539	0,070	
Attitudine al lavoro in gruppo	0,211	0,056	-0,523	0,345	
Attitudine a spiegare situazioni complesse in più di una lingua	0,399	0,123	0,495	0,175	
Componente 4: Competenze tecniche/specifiche					
Conoscenze teoriche specifiche nel proprio ambito di studio	-0,023	-0,090	0,146	0,777	
Conoscenza dei principali metodi/strumenti del proprio ambito di studio	0,000	-0,136	-0,076	0,739	
Attitudine ad applicare le proprie conoscenze a nuovi problemi	0,180	-0,053	-0,242	0,662	
Attitudine ad apprendere in modo autonomo dei nuovi ambiti	0,255	0,054	-0,053	0,551	
Attitudine all'uso di diversi strumenti informatici	-0,096	0,281	0,095	0,540	
Conoscenze interdisciplinari	0,094	0,262	-0,316	0,399	
Analisi delle componenti principali. 4 fattori, 56% della varianza Rotazione Oblimin, criterio di Kaiser, KMO=0,94					
	Valori propri	8,7	1,8	1,3	1,1
	% di varianza	38	8	6	5

Fonte: EHA, UST

Il mismatch di competenze secondo le caratteristiche dei neolaureati

Per capire se vi sono delle differenze tra gruppi di neolaureati nel *mismatch* tra competenze acquisite nel percorso accademico e competenze richieste nell'ambito della professione svolta sono state calcolate le differenze medie tra le variabili che caratterizzano ognuna delle quattro componenti emerse dall'ACP. Le variabili utilizzate sono quelle che nell'ACP presentano una saturazione sulla componente superiore o uguale a 0,50.

I valori relativi alle differenze medie (D_m)⁴ possono essere interpretati come segue:

- $D_m = 0$: le competenze richieste e quelle acquisite si equivalgono; non esiste in tal caso un *mismatch* di competenze;
- $D_m > 0$: il livello delle competenze richieste è più alto del livello delle competenze acquisite (*underskilling*);
- $D_m < 0$: il livello delle competenze acquisite è più alto del livello delle competenze richieste (*overskilling*).

Nel loro insieme, considerando i laureati di provenienza ticinese indipendentemente dal-

le loro caratteristiche, si può osservare come il *mismatch* di competenze sia più pronunciato per la componente relativa all'interazione con gli altri, dove il valore D_m è di +0,97. Anche le componenti "lavoro autonomo e responsabile" e "conoscenza delle basi legali ed economiche" presentano dei valori leggermente positivi, rispettivamente +0,53 e +0,43, mentre nella quarta componente (conoscenze tecniche e specifiche legate all'ambito di studio) la differenza è quasi nulla (+0,02), a indicazione che non vi è (quasi) un *mismatch* di competenze.

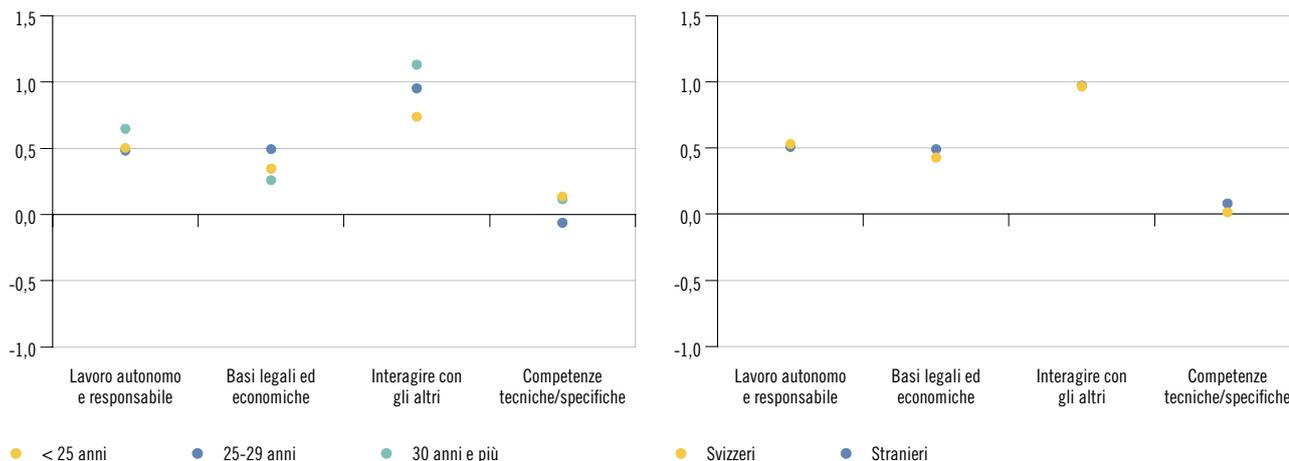
Il calcolo delle differenze medie (D_m) permette di confrontare tra loro diversi sottogruppi di laureati, sempre seguendo l'ordinamento delle quattro componenti ottenute. Le caratteristiche analizzate sono le seguenti:

- l'età e la nazionalità;
- il tipo di scuola frequentata;
- l'ambito di studio;
- il luogo di formazione e di lavoro;
- il reddito professionale;
- la richiesta del titolo universitario.

Il grafico relativo all'età dei laureati non evidenzia grandi differenze in base alla fascia d'età [F. 2].

⁴ La D_m calcolata per definire il livello di *mismatch* in ogni componente è data dalla media dei valori di sottrazione tra competenze medie acquisite e richieste.

F.2
Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, secondo l'età e la nazionalità, per fattore, 2010-2016



Fonte: EHA, UST

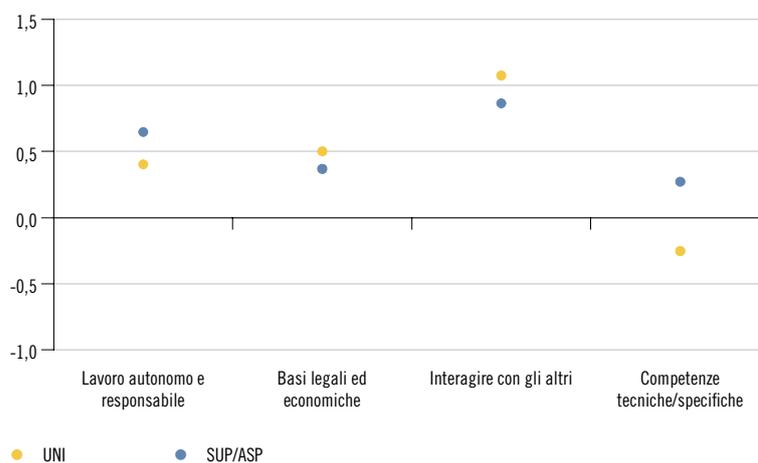
L'unica eccezione concerne l'interazione con gli altri, in cui all'aumentare dell'età aumenta anche il *mismatch* tra competenze richieste e acquisite ($D_m = +0,74$ per gli under 25 anni, $D_m = +1,13$ per gli ultra 30enni).

Osservando l'altra caratteristica demografica considerata, ovvero la nazionalità secondo la dicotomia svizzero/straniero, non emergono invece differenze rilevanti tra questi due gruppi nel *mismatch* di competenze, in nessuna delle quattro componenti di competenze esaminate.

Per quanto concerne il tipo di scuola frequentata dai laureati [F.3], il divario maggiore tra i gruppi lo si riscontra nella componente relativa alle competenze tecniche e specifiche, dove il dato dei laureati UNI è più basso rispetto a quello dei laureati SUP/ASP. I laureati UNI affermano infatti di aver acquisito più competenze rispetto a quelle a loro richieste ($D_m = -0,25$), dato invece invertito per i laureati SUP/ASP ($D_m = +0,27$). Considerando tutti i laureati UNI e tutti i laureati SUP/ASP a livello svizzero, indipendentemente dalla loro provenienza, si scopre un pattern simile a quello che si ritrova presso i neolaureati ticinesi (con l'unica eccezione per quanto concerne la componente "basi legali ed economiche", nella quale questi ultimi presentano uno *skill gap* mediamente inferiore al dato globale svizzero). Le differenze legate al tipo di scuola si possono interpretare anche alla luce di altre variabili di tipo individuale (autostima, auto-consapevolezza, senso di auto-efficacia), potenzialmente correlate alla formazione seguita, o di variabili relative al contesto professionale specifico delle professioni di sbocco SUP/ASP rispetto a quelle UNI (variabili, queste, purtroppo non presenti nella banca dati utilizzata).

Prendendo in esame gli ambiti di studio in cui si sono formati i laureati UNI si evidenziano dei *mismatch* di competenze piuttosto diversi a dipendenza del fattore considerato [F.4]. In linea generale i laureati in medicina e farmacia indi-

F.3
Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, secondo il tipo di scuola, per fattore, 2010-2016



Fonte: EHA, UST

cano più spesso degli altri di possedere un livello di competenze inferiore a quello richiesto. Ciò si osserva soprattutto nelle competenze legate al lavoro autonomo e responsabile, all'interazione con gli altri e nelle competenze tecniche e specifiche. Per i restanti ambiti di studio lo *skills mismatch* è contenuto nel caso della prima componente (lavoro autonomo e responsabile), con differenze medie (D_m) che oscillano tra $+0,22$ e $+0,39$. Chi ha studiato nell'ambito delle scienze economiche indica di avere acquisito più competenze di quelle richieste per quanto concerne la conoscenza delle basi legali ed economiche, a differenza degli altri ambiti in cui queste competenze andrebbero recuperate. L'interazione con gli altri non presenta grandi differenze in base all'ambito di studio (con valori più elevati per la medicina e farmacia $(+1,32)$ e meno nelle scienze tecniche $(+0,79)$), sebbene rimanga ancora una volta e come per tutti i grafici fin qui analizzati il fattore nel quale si registra lo *skill gap* maggiore. Infine, per quanto concerne le



foto: TI Press / Francesca Agosta

competenze tecniche e specifiche si registra una situazione di *underskilling* tra i laureati in medicina e farmacia e di leggero *overskilling* per tutti gli altri (D_m tra -0,20 e -0,60).

Anche tra i laureati SUP/ASP il *mismatch* di competenze è fortemente legato all'ambito di studio [F. 5]. In linea generale, la percezione di *skill gap* è maggiore tra chi si è laureato in ambito pedagogico rispetto a coloro che si sono laureati in altri ambiti (ad eccezione della seconda componente).

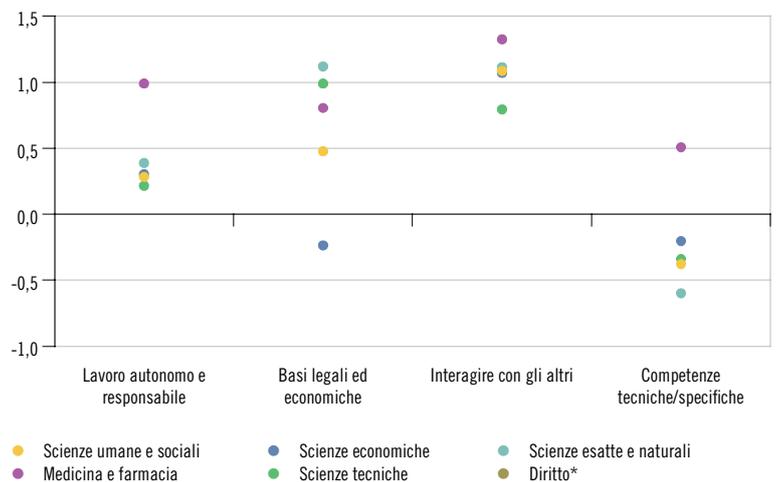
Tra le competenze associate alla prima componente (lavoro autonomo e responsabile) il valore D_m più elevato è relativo alla formazione degli insegnanti (+0,94), mentre i più bassi riguardano il lavoro sociale, l'economia e servizi e le arti e design (ca. +0,30 per ciascuno). Nella conoscenza delle basi legali ed economiche soltanto chi ha una laurea in economia e servizi indica di possedere un livello di competenze superiore al necessario (-0,47). La richiesta di competenze nell'interazione con gli altri è più forte per i laureati nella formazione degli insegnanti (+1,15) e nelle scienze della costruzione e tecniche (+1,12), mentre lo è meno tra i laureati nel lavoro sociale (+0,18). Infine, nelle competenze tecniche e specifiche vi è un *overskilling* tra i laureati nell'economia e servizi e nelle arti e design, e un *underskilling* tra i laureati in ambito pedagogico e nella sanità.

Il luogo di formazione (Ticino vs. resto della Svizzera) sembra influire soltanto in maniera moderata sul *mismatch* di competenze: il *gap* più rilevante tra i gruppi emerge nelle competenze tecniche e specifiche, laddove chi ha studiato oltre Gottardo indica di aver acquisito maggiori competenze rispetto a quelle richieste nell'attività professionale (-0,18), mentre le persone laureatesi in Ticino indicano il contrario (+0,23) [F. 6].

Rispetto al luogo di lavoro si osserva un divario più marcato nella conoscenza delle basi legali ed economiche: chi lavora oltralpe lamenta

F.4

Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati UNI provenienti dal Ticino, secondo l'ambito di studio, per fattore, 2010-2016

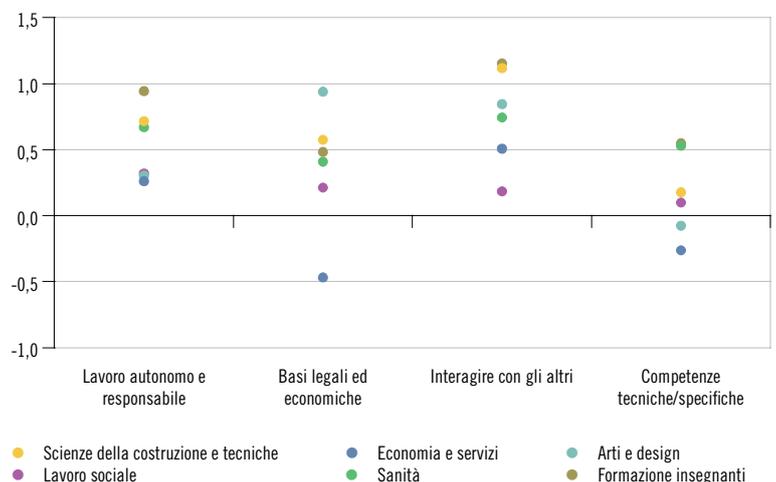


* Dato non pubblicabile per numerosità insufficiente.

Fonte: EHA, UST

F.5

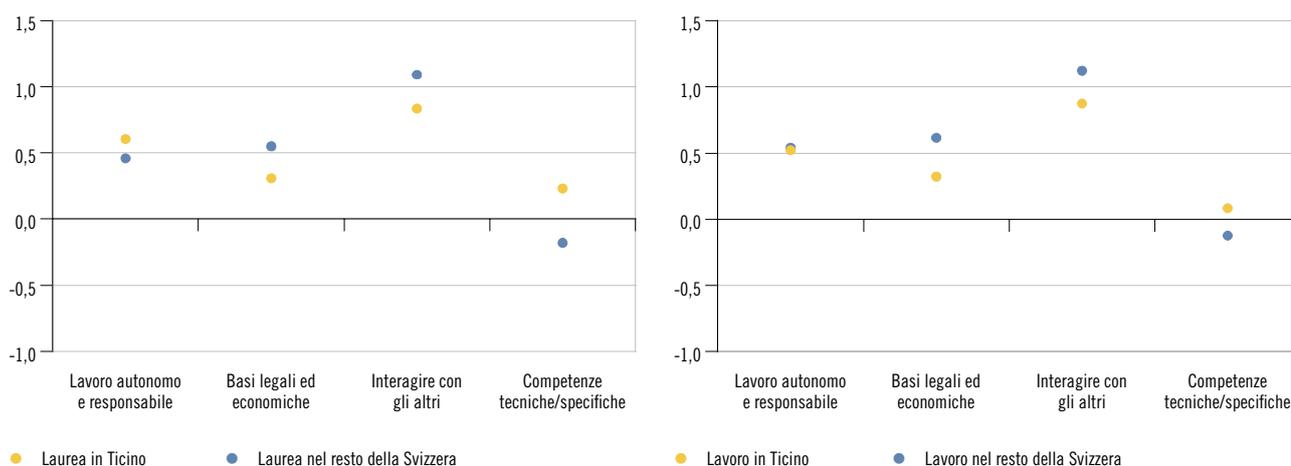
Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati SUP/ASP provenienti dal Ticino, secondo l'ambito di studio, per fattore, 2010-2016



Fonte: EHA, UST

F.6

Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, secondo il luogo di formazione e il luogo di lavoro, per fattore, 2010-2016.



Fonte: EHA, UST

infatti una situazione di *underskilling* maggiore (+0,62) rispetto a chi invece lavora in Ticino (+0,32). La bassa numerosità campionaria non permette invece di fornire indicazioni su chi lavora all'estero.

Un altro indicatore che è possibile commentare concerne il reddito professionale a un anno dal titolo di studio. Esso corrisponde al reddito lordo annuale standardizzato, calcolato sulla base di un tempo pieno. Chi presenta redditi superiori a 85.000 franchi (cioè sopra il terzo quartile) indica dei valori D_m generalmente più elevati rispetto alle altre categorie di reddito, a indicazione che viene richiesto loro un livello di competenze maggiore rispetto a quello acquisito durante gli studi accademici [F. 7]. Al contrario, tra i laureati provenienti dal Ticino che presentano redditi inferiori a 62.200 franchi annui (primo quartile) risulta esservi un *mismatch* di competenze minore. Il *gap* di competenze rispetto al salario percepito è più rilevante nelle competenze relative all'interazione con gli altri e al lavoro autonomo e responsabile. La classe di reddito risulta invece poco influente per quanto riguarda la conoscenza delle basi legali ed economiche e lo è solo parzialmente per quanto concerne le competenze tecniche e specifiche.

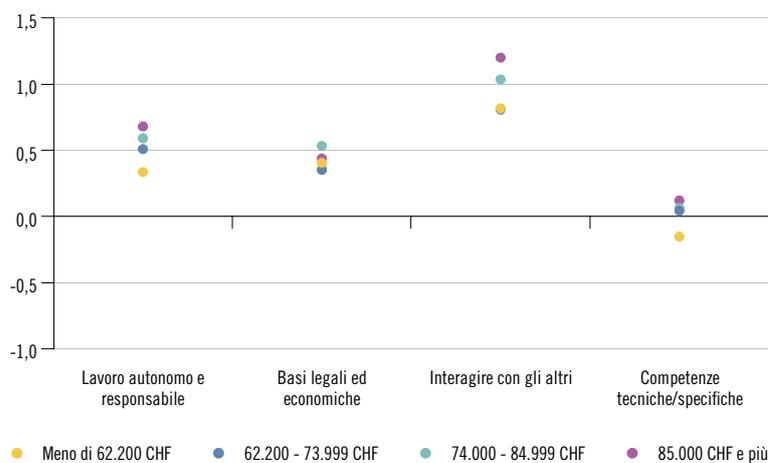
Infine, è interessante incrociare le percezioni del *mismatch* anche rispetto alla sovra-/sotto-educazione, che si presenta quando il livello della qualifica del lavoratore è superiore o inferiore a quello richiesto per svolgere il lavoro (qui misurato attraverso una domanda nella quale si chiedeva al rispondente di indicare se il proprio datore di lavoro avesse richiesto la laurea come requisito per l'assunzione).⁵ Questa variabile sembra avere un forte impatto sul *mismatch* di competenze: difatti, lo *skill gap* è più pronunciato tra coloro a cui è stato richiesto il titolo accademico, indipendentemente dal fattore considerato [F. 8]. All'opposto, tra chi svolge un lavoro per il quale non è indispensabile ave-



foto: Tl Press / Gabriele Putzu

F.7

Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, secondo il reddito professionale, per fattore, 2010-2016



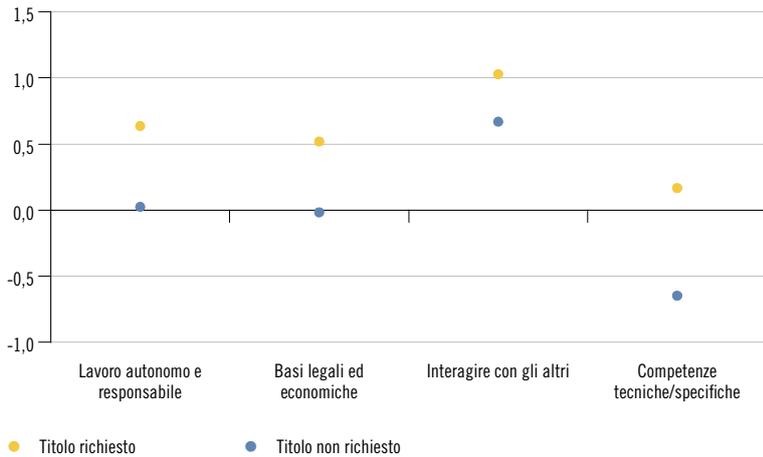
Fonte: EHA, UST

re una laurea, non sembra esistere un *mismatch* per quanto concerne i primi due gruppi di competenza, mentre si registra una situazione di *overskilling* nel quarto fattore (-0,65).

⁵ Il dato fa astrazione dei lavoratori indipendenti.

F. 8

Differenza media tra le competenze acquisite e richieste nell'attività professionale dei neolaureati provenienti dal Ticino, secondo la richiesta del titolo accademico, per fattore, 2010-2016



Fonte: EHA, UST

Analisi delle determinanti del *mismatch*

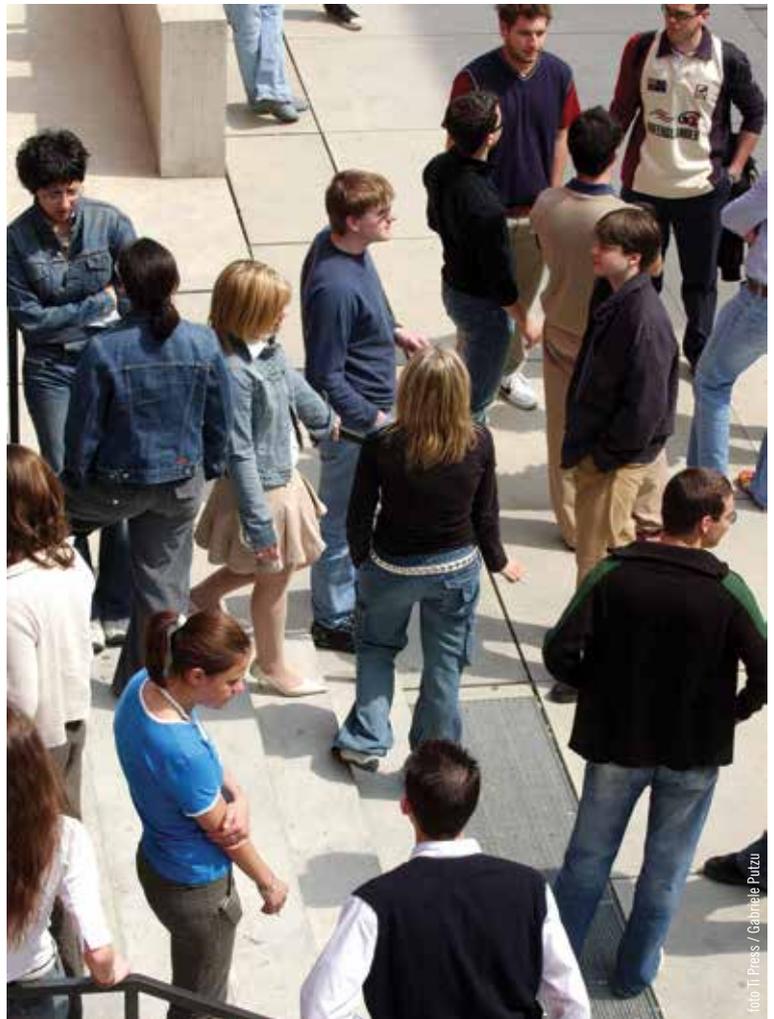
Dopo avere analizzato le differenze nel *mismatch* di competenze tra sottogruppi di neolaureati, possiamo ora chiederci quali siano le variabili che determinano maggiormente i vari *mismatch* di competenza appena visti. L'analisi può essere svolta attraverso il modello di regressione lineare, prendendo in considerazione gli scores individuali di ciascuna delle quattro componenti di competenze utilizzate in precedenza quali variabili dipendenti. Le variabili esplicative riguardano alcune caratteristiche individuali del lavoratore, come l'età, la nazionalità, il luogo di formazione, il luogo di lavoro, il reddito professionale, la richiesta del titolo universitario e l'ambito di studio. Non considerano invece – poiché non sono disponibili – le caratteristiche del lavoro svolto e dell'azienda, variabili che possono determinare il *mismatch* di competenze (McGowan & Andrews 2015). I risultati sono presentati nella tabella [T. 2].

Rispetto ai giovani sotto i 24 anni, avere più di 30 anni aumenta significativamente la probabilità di trovarsi in una situazione di *underskilling*; ciò vale in particolare per le competenze legate al lavoro autonomo e all'interazione con gli altri.

La nazionalità sembra influire unicamente sulla conoscenza delle basi legali ed economiche, dove l'essere svizzero riduce il *mismatch* rispetto a chi invece non ha il passaporto elvetico.

Avere una laurea ottenuta in Ticino aumenta la probabilità di ritrovarsi in una situazione di *mismatch* nelle competenze tecniche e specifiche, in confronto a chi ha invece conseguito il titolo nel resto della Svizzera.

Secondo il modello di regressione, il luogo di lavoro non influisce invece in modo significativo sul *mismatch* di competenze dei laureati ticinesi. Rispetto a coloro che presentano redditi bassi (inferiori al primo quartile di 62.200 franchi), avere un reddito elevato (superiore al terzo quar-



tile di 85.000 franchi) aumenta la probabilità di *skill gap* nelle competenze legate al lavoro autonomo e responsabile. Si può ipotizzare che un lavoro ben remunerato sia più esigente in termini di autonomia e di assunzione di responsabilità. A differenza di quanto visto in [F. 7], il modello non evidenzia invece impatti significativi del reddito sull'interazione con gli altri e sulle competenze tecniche e specifiche.



Foto: T. Press / Alessandro Crinani

T.2
Risultati del modello di regressione lineare sui fattori di competenze, per i neolaureati provenienti dal Ticino, 2010-2016

	Lavoro autonomo e responsabile	Basi legali ed economiche	Interagire con gli altri	Competenze tecniche/ specifiche
	Coeff. B	Coeff. B	Coeff. B	Coeff. B
Età (rif: < 25 anni)				
25-29 anni	0,021	0,015	0,046	-0,02
≥ 30 anni	0,213*	-0,07	0,331**	0,145
Nazionalità svizzera				
Laurea in Ticino	-0,052	-0,254*	-0,149	-0,138
Lavoro in Ticino	0,106	0,074	-0,103	0,164*
Lavoro in Ticino	-0,065	-0,112	-0,107	0,044
Reddito (rif: <62.200 CHF)				
62.200 a 74.000 CHF	0,074	-0,027	-0,038	0,054
74.000 a 85.000 CHF	0,118	0,114	0,096	0,121
85.000 o più CHF	0,157*	-0,011	0,153	0,158
Titolo universitario richiesto				
Titolo universitario richiesto	0,515**	0,352**	0,38**	0,79**
Tipo di scuola UNI				
Tipo di scuola UNI	-0,183**	0,107	0,156	-0,338**
Ambito di studio (rif: Sc. economiche)				
Scienze umane	-0,086	1,131**	0,156	-0,14
Scienze sociali e dell'educazione	0,137	0,696**	-0,008	0,094
Scienze esatte e naturali	0,091	1,345**	0,037	-0,263*
Medicina e farmacia	0,657**	0,945**	0,253	0,759**
Sanità	0,293**	0,849**	0,105	0,601**
Scienze della costruzione	0,113	1,101**	-0,018	0,38**
Scienze tecniche	0,16	0,985**	0,2	-0,146
Altri ambiti	0,144	0,905**	0,032	-0,006
R-squared				
R-squared	0,088	0,099	0,039	0,147

** p < 0,01; * p < 0,05

Fonte: EHA, UST

La richiesta del titolo accademico è invece una variabile fortemente significativa su tutti e quattro i gruppi di competenze: il *mismatch* aumenta infatti nel caso in cui la laurea è stata richiesta dal datore di lavoro. Si presume che tale richiesta sia un indicatore di un'attività professionale più complessa ed esigente.

Aver frequentato un'università o un politecnico, rispetto a una scuola universitaria professionale o a un'alta scuola pedagogica, riduce la percezione del *mismatch* di competenze riguardo al lavoro autonomo e alle capacità tecniche e specifiche.

Per l'ambito di studio ci si è riferiti alla variabile raggruppata, che unisce gli ambiti delle formazioni UNI e quelli delle formazioni SUP/ASP, ciò che influisce tuttavia sui risultati. La

categoria presa come riferimento è quella delle formazioni in scienze economiche. Si osserva anzitutto che nessuno degli ambiti di studio influisce in modo significativo sulle competenze di interazione con gli altri. Rispetto alle scienze economiche, tutti gli altri laureati negli altri ambiti di studio presentano invece una maggiore probabilità di *skill gap* per ciò che riguarda la conoscenza delle basi legali ed economiche. Come visto in precedenza, i laureati in ambito economico sono gli unici in una situazione di *overskilling* per questo tipo di competenze.

Avere una laurea negli ambiti della sanità e, ancora di più, nella medicina e farmacia aumenta la probabilità di *skill gap* per le competenze associate al lavoro autonomo e responsabile e a quelle tecniche e specifiche. Per queste ultime



foto: T. Press / Gabriele Putzu

competenze, sempre in riferimento a chi possiede un titolo in scienze economiche, avere una laurea in scienze della costruzione aumenta il rischio di *skill gap*, mentre averlo nelle scienze esatte e naturali lo diminuisce.

Conclusioni e prospettive di ricerca future

Nel presente contributo si è cercato di fornire una fotografia del *mismatch* di competenze presso i neolaureati (UNI, SUP e ASP) provenienti dal Ticino e occupati professionalmente un anno dopo il titolo. I risultati hanno messo in evidenza la presenza di un *mismatch* tra le competenze richieste dal datore di lavoro e le competenze offerte dal lavoratore, nel quale l'offerta non sembra essere all'altezza della domanda. Questo *skill gap* – valutato attraverso le percezioni dei lavoratori – concerne in particolare le competenze cosiddette trasversali, quelle cioè più facilmente trasferibili nel tempo e da un posto di lavoro a un altro, quali per esempio le competenze relative all'interazione con gli altri e, in misura minore,

quelle relative al lavoro autonomo e responsabile e alla conoscenza delle basi del contesto legale ed economico. Questo pattern è riscontrabile sia nell'analisi globale, che tiene conto di tutti i laureati indipendentemente dalle loro caratteristiche, sia in quella che prevede la suddivisione del campione in gruppi specifici in base alle variabili analizzate (ad esempio l'età, il tipo di scuola, il luogo di lavoro o di formazione).

La percezione del *mismatch* di competenze si manifesta in particolare rispetto al tipo di scuola e alla variabile relativa alla richiesta del titolo universitario da parte del datore di lavoro, soprattutto per quanto concerne le competenze specifiche all'ambito di studio: mediamente, a percepire una situazione di *underskilling* sono più spesso i laureati SUP/ASP rispetto ai laureati UNI; lo stesso vale per chi si è laureato in una formazione nell'ambito della medicina e farmacia (laureati UNI) o della formazione degli insegnanti (laureati ASP) rispetto ai loro colleghi che si sono laureati in altri ambiti disciplinari. Rispetto a variabili come l'età, la nazionalità, il

luogo di formazione e di lavoro e il reddito professionale si evidenziano al contrario dei livelli inferiori di *skills mismatch* tra i gruppi, seppur anch'essi significativi.

Tra le determinanti dello *skills mismatch* nel modello proposto si annoverano in particolare le variabili concernenti la richiesta del titolo accademico per potere svolgere la professione e l'ambito di studio. Nel primo caso si registrano valori significativi molto alti per ciascuna componente presa in considerazione. Nel secondo caso si nota come, rispetto a chi si è laureato in una disciplina economica, la probabilità di tutti gli altri laureati di percepire una situazione di *skill gap* è maggiore nelle conoscenze delle basi legali e del contesto economico; mentre l'ambito di studio non sembra avere un impatto significativo sul *mismatch* di competenze concernenti l'interazione con gli altri.

Questi primi risultati non devono tuttavia trarre in inganno spingendo il lettore a conclusioni affrettate o a ipotesi azzardate. Tanti sono infatti gli studi in letteratura che cercano di sviscerare questi temi. Gli approcci e i metodi utilizzati spesso divergono e portano a risultati diversi. Il dato di fatto, per il momento, è che la realtà oggettiva di questo *mismatch* è difficile da misurare e che l'utilizzo di misure soggettive del *mismatch*, come nel nostro caso, può portare a delle percezioni da parte dei lavoratori che spesso non coincidono con quelle dei datori di lavoro: i primi tendono infatti a percepire un *gap* maggiore dei secondi, spesso perché le loro risposte considerano anche i requisiti di carriera futuri e non si limitano invece ai soli requisiti indispensabili nell'immediato (McGuinness & Ortiz 2016).

Alla luce di questi dati e di queste considerazioni sarebbe interessante potere approfondire questi aspetti, da un lato cercando di capire in quali tipologie di lavoro il *mismatch* è maggiore o minore (impresa questa ardua vista l'assenza di variabili adeguate a questo scopo), dall'altro andando ad analizzare gli effetti di questi disequilibri su alcune variabili (ad esempio: reddito percepito, soddisfazione professionale, opportunità di carriera, ecc.) e la loro persistenza nel tempo.

Riferimenti bibliografici

- Allen, J., van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- CEDEFOP. (2010). The Skill matching challenge. Analyzing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Commissione Europea. (2012). Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici. Disponibile in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=IT> (20.05.2020).
- Davaud, C., Kaiser, C., & Rastoldo, F. (2012). *Transitions des diplômés des hautes écoles genevoises. Comparaison avec la situation générale en Suisse*. République et Canton de Geneve. Service de la recherche en éducation.
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). *An analysis of skills mismatch using direct measures of skills*. OECD Economics Department Working Papers. <https://dx.doi.org/10.1787/5kg3nh9h52g5-en>
- Di Pietro, G., & Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, 38(1), 79-93. DOI: 10.1080/00036840500215303.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the overqualified? *Applied Economics*, 39(4), 427-439. <https://doi.org/10.1080/00036840500427700>
- Lisi, A., Larenza, O., & Losa, F. (2019). Skillmatch-Insubria. Un progetto per allineare l'offerta di lavoro ai fabbisogni delle aziende del territorio ticinese e insubrico. *Dati. Statistiche e Società*, XIX(2), 72-75.
- Mavromaras, K., Mahuteau, S., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). The effect of overskilling dynamics on wages. *Education Economics*, 21(3), 281-303. DOI: 10.1080/09645292.2013.797382
- Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2012). The role of education pathways in the relationship between job mismatch, wages and job satisfaction: A panel estimation approach. *Education Economics*, 20(3), 303-321.
- McGowan, M.A., & Andrews, D. (2017). *Skills mismatch, productivity and policies: Evidence from the second wave of PIACC*. OECD Economics Department Working Papers. <https://dx.doi.org/10.1787/65dab7c6-en>
- McGowan, M. A., & Andrews, D. (2015). *The future of productivity: Skill mismatch and public policy in OECD countries*. OECD Economics Department Working Papers. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>
- McGuinness, S. and L. Ortiz (2016). Skill Gaps in the Workplace: Measurement, Determinants and Impacts. *Industrial Relations Journal*, 47 (3): 253-278.
- McGuinness, S., & Byrne, D. (2015). Born abroad and educated here: examining the impacts of education and skill mismatch among immigrant graduates in Europe. *IZA Journal of Migration*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40176-015-0039-6>
- OCSE. (2018). *The Future of Education and Skills. Education 2030. The future we want*. Position Paper. Paris, France: OCED Publishing. Disponibile in: [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030_Position_Paper_\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030_Position_Paper_(05.04.2018).pdf) (20.05.2020).
- Ustat, USI, & SUPSI. (2020). *Dalle scuole universitarie svizzere al mondo del lavoro. La transizione dei neolaureati provenienti dal Ticino e delle persone laureate presso l'USI e la SUPSI*. Giubiasco: Ustat. (Analisi).