



SKILLMATCHSURVEY-TICINO: UNA FOTOGRAFIA DELLE CARATTERISTICHE DEI PROFILI PROFESSIONALI RICHIESTI DALLE AZIENDE TICINESI PRIMA E DURANTE LA PANDEMIA

Ornella Larenza, Angela Lisi, Emiliano Soldini
Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale - SUPSI

L'indagine SkillmatchSurvey-Ticino 2019 condotta presso un campione rappresentativo di aziende del cantone, dei settori secondario e terziario, ha permesso per la prima volta di identificare i profili professionali più richiesti, le loro caratteristiche, i gap di competenze degli attuali lavoratori¹ e le attività formative sostenute dalle aziende. Il quadro pre-pandemia mostra complessivamente un mercato del lavoro ticinese in cui almeno il 50% delle aziende ha effettuato assunzioni, prevalentemente per sostituire lavoratori in uscita, ma anche in modo consistente per ampliare l'organico e per dotarsi di figure professionali del tutto nuove. Quest'ultimo caso riguarda soprattutto i profili professionali più qualificati e quelli meno qualificati. I profili più richiesti sono tra le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (24% delle nuove entrate), ma importante è anche la richiesta di profili appartenenti alla categoria delle professioni intellettuali e scientifiche (18% delle nuove entrate), segno di un processo di upskilling in corso. Per le aziende è di importanza capitale che i propri dipendenti possiedano le competenze specifiche legate alla professione e quasi due terzi delle imprese sono attive nella formazione. La ripetizione di SkillmatchSurvey-Ticino in versione più sintetica, durante la pandemia (ottobre-dicembre 2020), ha permesso di confermare diversi aspetti emersi dalla prima indagine e ha messo in risalto alcune importanti novità come il ricorso massiccio alla flessibilizzazione degli orari di lavoro, al telelavoro e allo smart working e l'importanza crescente delle competenze soft. La pandemia ha portato riduzioni del tempo di lavoro e ha spesso costretto le aziende a rinviare o ridimensionare le attività formative in favore dei dipendenti, ma le aziende formatrici non si tirano indietro e in tanti casi affermano di voler accrescere il proprio impegno, aumentando i posti di tirocinio offerti in futuro.

Skillmatch-Survey Ticino: due indagini per censire i profili professionali richiesti dalle aziende ticinesi

L'indagine SkillmatchSurvey-Ticino, effettuata nel 2019 presso un campione rappresentativo di aziende ticinesi dei settori secondario e terziario con almeno due addetti, ha permesso di registrare le intenzioni di assunzione delle imprese, i profili e le competenze richiesti, le

difficoltà riscontrate nel reperimento di questi ultimi e le strategie attuate per farvi fronte, oltre alle necessità di formazione del personale già presente in azienda.

La pandemia da Coronavirus su scala globale ha costretto anche le aziende ticinesi a rivedere le proprie strategie di sviluppo, in un contesto di forte incertezza. Le importanti ricadute del COVID 19 sul mercato del lavoro hanno posto

¹ In questo articolo ci si riferisce indistintamente a lavoratori e lavoratrici.



foto: Il Press / Davide Agosta

T. 1 Principali caratteristiche delle rilevazioni SkillmatchSurvey Ticino

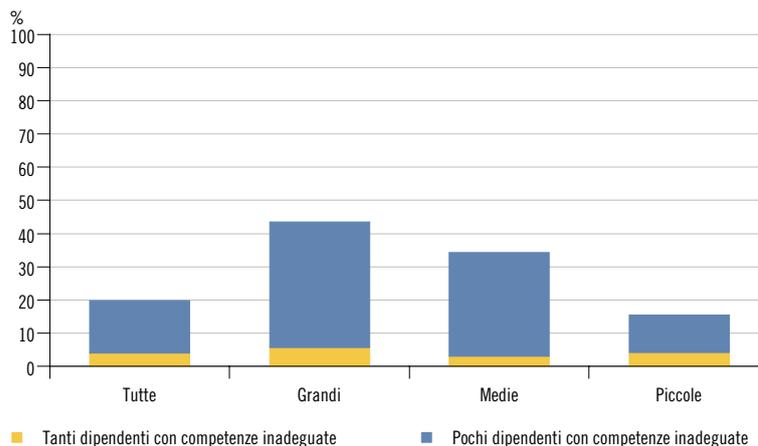
SkillmatchSurvey-Ticino 2019	SkillmatchSurvey-Ticino COVID 2020
Popolazione di riferimento: le oltre 18.000 aziende dei settori secondario e terziario con almeno due addetti attive in Ticino nel 2019.	Popolazione di riferimento: le oltre 18.000 aziende dei settori secondario e terziario con almeno due addetti attive in Ticino nel 2020.
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.	Campione: campione stratificato per divisione economica e dimensione aziendale (numero di addetti) composto da 4.949 aziende localizzate sul territorio ticinese dei settori secondario e terziario con almeno due addetti. Il campione è stato aggiornato dopo l'indagine 2019 per tenere conto delle cessazioni di aziende avvenute tra le due indagini.
Metodo di rilevazione: metodo misto CAWI/CATI (Computer Assisted Web Interview/Computer Assisted Telephone Interview).	Metodo di rilevazione: metodo misto CAWI/CATI (Computer Assisted Web Interview/Computer Assisted Telephone Interview).
Periodo della rilevazione: maggio-settembre 2019.	Periodo della rilevazione: ottobre-dicembre 2020.
Tasso di risposta: 26,2%.	Tasso di risposta: 18,9%

le basi per la ripetizione di SkillmatchSurvey-Ticino tra ottobre e dicembre 2020 in formato ridotto e con un questionario semplificato, con l'obiettivo di cogliere in maniera sintetica le principali ripercussioni della crisi sanitaria sull'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro in Ticino. Con questo spirito, la Divisione della Formazione Professionale del Cantone e il Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI, con il supporto del Dipartimento Finanze e Economia, hanno deciso di interpellare nuovamente le aziende partecipanti alla prima indagine [T. 1].

SkillmatchSurvey-Ticino 2019 è una prima assoluta e offre una visione dettagliata sulla do-

manda di breve termine espressa dalle aziende ticinesi prima della pandemia. In questo senso, le indicazioni emerse costituiscono lo sfondo sul quale ha agito la crisi sanitaria. La seconda indagine ha confermato i risultati raccolti con la prima su diversi fronti e, talvolta, ha accentuato alcune evidenze emerse da Skillmatch 2019 e aperto nuove piste di riflessione (ad es. si pensi alla diffusione dello smartworking). Il presente articolo illustra i principali risultati della prima indagine sui profili professionali richiesti dalle aziende ticinesi e offre una visione d'insieme dei principali impatti del COVID sulla domanda a breve termine, in relazione alle evidenze emerse dall'indagine 2019.

F.1
Dipendenti con competenze inadeguate (in % di aziende), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

Skillmatch-Survey Ticino 2019: gap di competenze e formazione per i lavoratori in azienda

Nel 2019, otto aziende su dieci in Ticino si dicevano soddisfatte delle competenze dei propri dipendenti, mentre il restante 20% si componeva di aziende con pochi (16%) o tanti (4%) dipendenti ritenuti non in grado di svolgere adeguatamente il proprio lavoro.

La quota di aziende che rilevano dei gap di competenze nei propri dipendenti cresce al crescere della dimensione di queste ultime. Infatti, tra le grandi aziende l'inadeguatezza riguarda più del 40% dei casi, tra le medie più del 30%, mentre per le piccole meno del 16% delle aziende [F. 1].

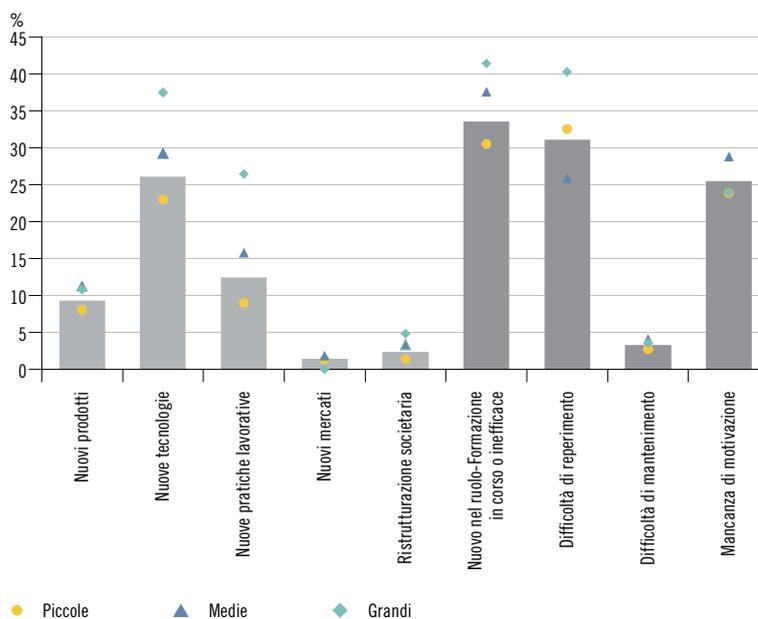
L'insoddisfazione delle aziende è principalmente dovuta a caratteristiche dell'offerta di lavoro, tra cui spiccano la presenza di personale nuovo nel ruolo o la cui formazione è in corso o inefficace (per oltre il 33,5% delle aziende), le difficoltà di reperimento di personale adeguato (31% delle aziende) e la mancanza di motivazione (più del 25%). Anche le scelte aziendali hanno un peso nello scollamento tra competenze richieste e possedute dai lavoratori. Tra queste l'adozione di nuove tecnologie gioca un ruolo centrale (26% delle imprese). Le prime tre cause alla base dell'inadeguatezza delle competenze dei lavoratori sono molto più sentite tra le grandi aziende che tra le medie e piccole [F. 2].

Nuovi prodotti, tecnologie, macchinari e pratiche lavorative richiederanno l'adeguamento delle competenze dei lavoratori anche in futuro per sette aziende ticinesi su dieci e soprattutto tra le più grandi.

Interrogate sulla tipologia di competenze da acquisire o migliorare, al fine di ridurre il gap rilevato, le aziende ticinesi riferiscono che le competenze professionali rivestono un ruolo chiave e a queste seguono le competenze trasversali (anche dette soft skills), tra cui spiccano flessibilità e capacità di adattamento [F. 3].

Le competenze digitali di base³ richiedono di essere acquisite o adattate molto meno delle competenze professionali in senso stretto.

F.2
Cause del disallineamento tra competenze richieste e possedute dai lavoratori (in % di aziende), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

Da un lato questo potrebbe far presupporre che queste competenze siano già abbastanza ben distribuite tra i dipendenti delle aziende ticinesi, dall'altro, è anche possibile che una quota di queste competenze sia implicitamente considerata come facente parte del set di competenze tecniche professionali di base e quindi vadano comunque migliorate.

Per adeguare le competenze dei lavoratori alle necessità, le aziende fanno ricorso alla formazione. Nel 2018 quasi due terzi delle aziende ticinesi – e il 94% delle grandi aziende – hanno offerto attività di formazione ai propri dipendenti [F. 4]. Il 41% delle aziende lo ha fatto esclusivamente attraverso corsi organizzati all'interno o all'esterno dell'azienda; il 7% con altre modalità formative (formazione on the job, scambi, partecipazione a conferenze, autoapprendimento,

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

³ Come l'uso di tecnologie internet e la capacità di gestire e produrre strumenti di comunicazione visiva e multimediale.

ecc.) e il 16% ricorrendo ad entrambe le modalità (corsi e altre formazioni). Le aziende che non hanno organizzato attività formative nel corso del 2018 sono quindi poco più di un terzo. Questa quota si riduce sensibilmente tra le medie (17%) e soprattutto tra le grandi aziende (6%).

La relazione tra dimensione aziendale e attività formative svolte è confermata dai dati sulle dotazioni finanziaria e organizzativa a supporto della formazione aziendale [F. 5].

Questi mostrano come al crescere della taglia cresce la quota di aziende che si sono dotate di un budget annuale per la formazione (più di sette grandi aziende su dieci), che verificano regolarmente le esigenze formative dei propri dipendenti (più di otto grandi aziende su dieci) e che per farlo ricorrono ad una procedura sistematica e regolare (quasi cinque grandi aziende su dieci). La lettura congiunta di questo dato con quello sull'inadeguatezza delle competenze dei dipendenti porterebbe a dire che le medie e grandi aziende siano più insoddisfatte, anche in quanto relativamente più capaci di rilevare i gap di competenze in modo regolare.

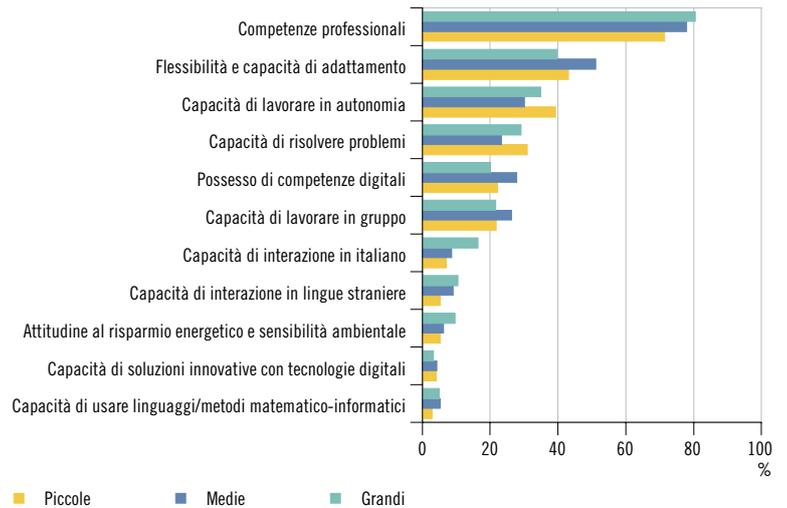
Per metà delle aziende la formazione mira ad adeguare le competenze dei dipendenti a nuove normative e per il 39% di esse a preparare il personale a svolgere nuove mansioni. È inoltre da notare che la formazione in azienda interessa in otto casi su dieci il personale già esistente e solo in due casi su dieci i neoassunti, ma che tra le grandi aziende questo accade nel 40% dei casi. Ancora una volta il dato sulle grandi aziende conferma una maggiore propensione di queste ultime a ricorrere alla formazione, anche in fase di ingresso di nuovo personale, come strumento per allineare le competenze dei neoassunti alle caratteristiche dell'azienda.

Skillmatch-Survey Ticino 2019: i profili professionali ricercati dalle aziende ticinesi

Per attenuare i mismatch, le aziende ticinesi possono lavorare all'adeguamento delle competenze di chi è già in azienda, come evidenziato sopra, e/o selezionare nuovo personale. Dal-

F. 3

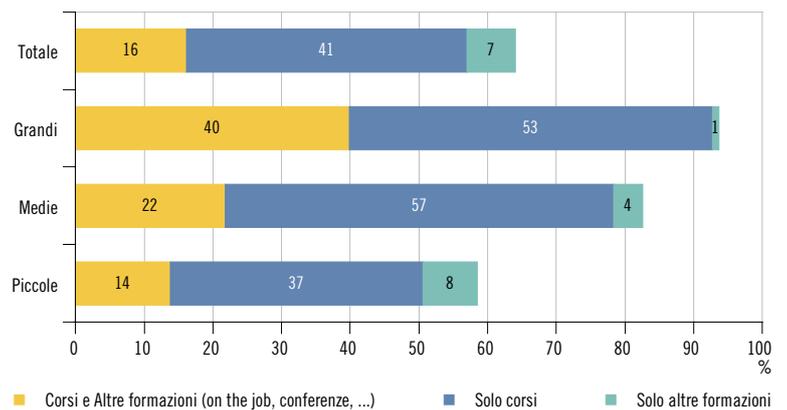
Competenze da acquisire o adeguare per i lavoratori in azienda (in % di aziende), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 4

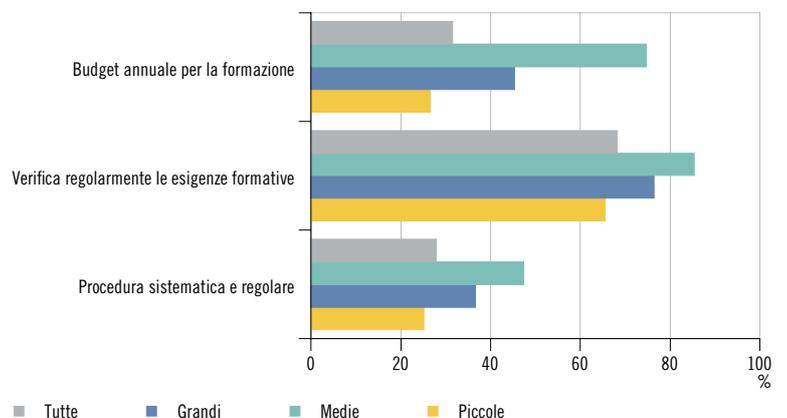
Formazione sostenuta dalle aziende ticinesi (in % di aziende), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 5

Dotazione finanziaria e organizzativa delle aziende a supporto della formazione (in % di aziende), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

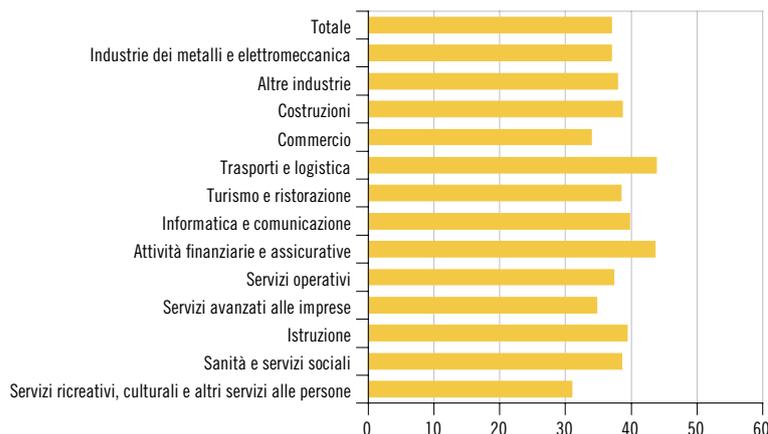
la prima indagine SkillmatchSurvey-Ticino è emerso che più di tre aziende su dieci avevano programmato assunzioni nel corso del 2019⁴ in tutti i settori dell'economia ticinese. Tra le gran-

⁴ Nel corso dell'anno 2019 più del 35% delle aziende ticinesi ha previsto assunzioni per lo stesso anno.



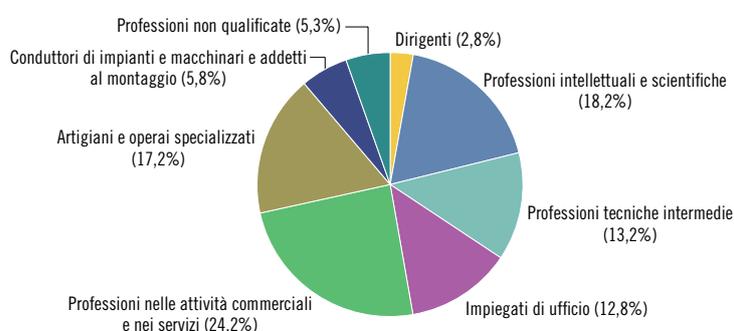
foto IT Press / Benedetto Galli

F. 6
Aziende assuntive, secondo il ramo economico, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 7
Nuovi ingressi (in %), secondo grandi gruppi professionali, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

di aziende questa percentuale supera il 90%. Spiccano i settori Trasporti e logistica e Attività finanziarie e assicurative, in cui più di quattro aziende su dieci prevedono di assumere nuovi lavoratori [F. 6].

I nuovi ingressi riguardano prevalentemente “Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi” e “Professioni intellettuali e scientifiche”, seguono “Artigiani ed operai specializzati” [F. 7]. Per la stragrande maggioranza delle figure in ingresso (74%) nei vari gruppi professionali viene richiesta un’esperienza specifica nel settore o nella professione. Dall’analisi dei nuovi ingressi per professioni emerge come oltre un quinto di questi (la somma tra dirigenti e professioni intellettuali e scientifiche) riguarda ruoli professionali complessi che richiedono un livello di competenze elevato. Tale evidenza fotografa lo stato dell’arte di un processo di *upskilling* in corso, ovvero di crescita della domanda di lavoro altamente qualificato. A tal proposito, gli approfondimenti qualitativi successivi alla SkillmatchSurvey hanno permesso di comprendere quanto l’*upskilling* possa essere pervasivo, interessando anche ruoli professionali più operativi, ai quali si richiedono sempre più competenze trasversali (es. capacità di adattamento) e linguistiche (ad es. la conoscenza del

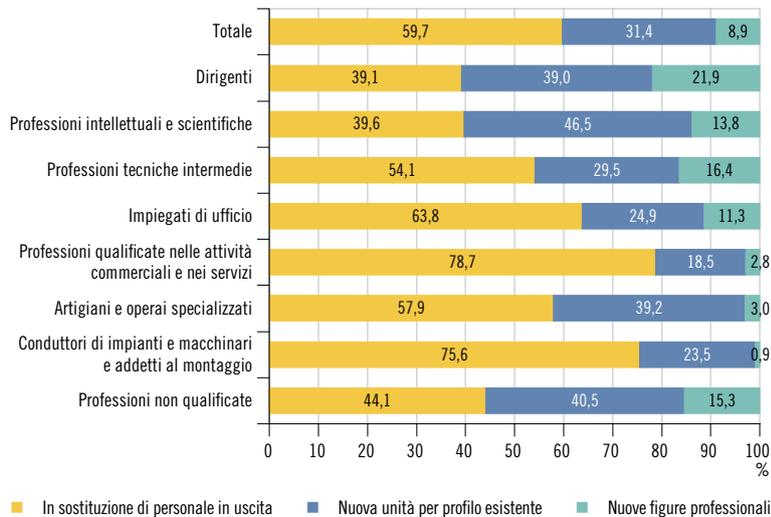
tedesco per interagire con pari livello e fornitori in Svizzera tedesca).

Sebbene i profili in ingresso nelle diverse famiglie professionali siano prevalentemente previsti in sostituzione di personale in uscita (quasi sei ingressi su dieci 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 [F. 8]. 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%)⁵, determinando un andamento a clessidra dell’espansione delle nuove figure professionali. È inoltre da notare come le Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, unitamente a Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio e Impiegati d’ufficio registrano una quota di ingressi in sostituzione di personale in uscita superiore alla media. Per queste professioni, le quote di nuove unità per profili esistenti si attestano attorno alla metà di quelle registrate per le Professioni intellettuali e scientifiche. Anche questo dato segnala una certa dinamicità del mercato del lavoro per le professioni più altamente qualificate.

⁵ L’indagine SkillmatchSurvey-Ticino COVID 2020 ha permesso di verificare alcune previsioni sull’impiego raccolte con l’indagine 2019. In particolare, questa ha consentito di apprendere che almeno il 50% delle aziende aveva effettuato assunzioni nel corso dell’anno precedente (2019). Tale verifica è stata possibile chiedendo alle aziende di esprimersi in maniera retroattiva su quanto accaduto e ha confermato l’approccio prudenziale delle aziende nel fare previsioni sul numero di nuove assunzioni da effettuare, già rilevato in indagini simili (si veda ad esempio l’indagine Excelsior effettuata in Italia per Unioncamere). In secondo luogo, l’indagine 2020 ha messo in luce la presenza di una maggiore quota di assunzioni per ragioni di ampliamento dell’organico (quasi il 24% di nuove unità per profilo esistente) e assunzioni di profili professionali del tutto nuovi (oltre il 39% di nuove figure professionali) rispetto alle assunzioni per mera sostituzione di personale in uscita (quasi il 37%).

F. 8

Tipologie di profili professionali (in %), secondo il motivo di ingresso in azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

Sul piano delle competenze hard richieste con importanza medio-alta (ovvero quelle a cui le aziende attribuiscono il punteggio 3 o 4 in una scala da 0 a 4, in cui 0 corrisponde a “competenza non richiesta” e 4 a “competenza di massima importanza”) ai lavoratori in ingresso [F. 9], al di là delle competenze specifiche legate alla professione, sono fondamentali la capacità di comunicare in italiano informazioni dell’impresa (per oltre il 50% dei lavoratori in ingresso) e di utilizzare competenze digitali (per oltre il 40% delle nuove entrate). 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 entrate nelle Piccole e Medie e il 39% nelle Grandi).

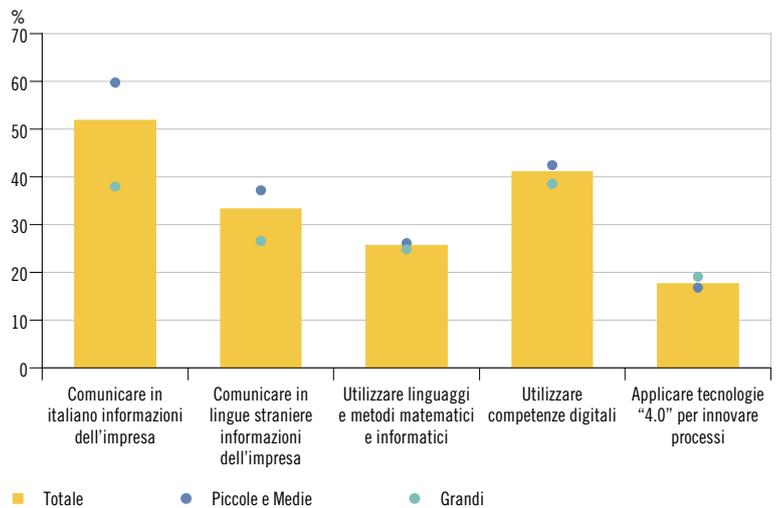
Le competenze soft sono imprescindibili per i nuovi lavoratori in tutte le aziende, indipendentemente dalla taglia, essendo tutte richieste con importanza medio-alta ad almeno il 50% dei lavoratori in ingresso [F. 10]. Come per i lavoratori già in azienda, è altissima l’aspettativa che i lavoratori in ingresso siano capaci di adattarsi in modo flessibile ai cambiamenti.

L’unica eccezione riguarda le competenze in fatto di sensibilità al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale, ritenute importanti per meno della metà dei nuovi ingressi (per il 50% delle entrate nelle Grandi aziende e il 41% delle entrate nelle aziende Piccole e Medie).

Rivolgersi al mercato del lavoro per cercare profili in linea con le necessità delle aziende non è necessariamente un’operazione semplice per queste ultime. SkillmatchSurvey-Ticino ha rilevato che oltre il 50% delle nuove entrate è definita dalle aziende di difficile reperimento. Le maggiori difficoltà si registrano tra le aziende Piccole e Medie (il 57% delle entrate è di difficile reperimento per queste), mentre per le Grandi queste riguardano

F. 9

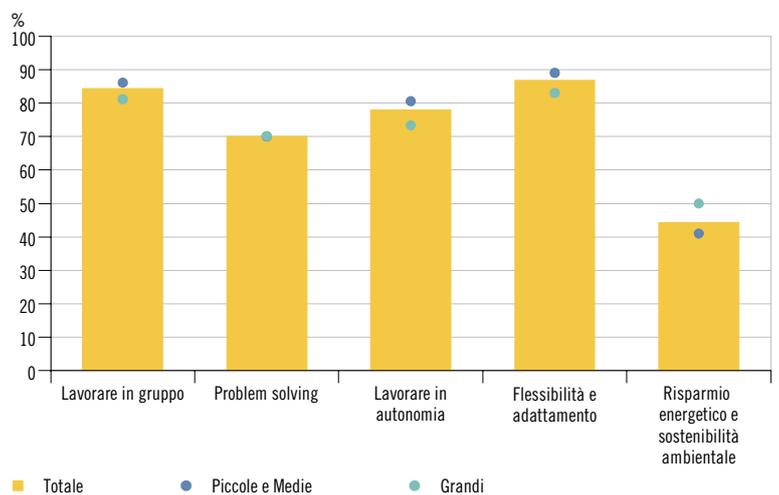
Hard skills non specifiche della professione richieste ai lavoratori in ingresso (in % di entrate), secondo la dimensione dell’azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 10

Soft skills richieste ai lavoratori in ingresso (in % di entrate), secondo la dimensione dell’azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

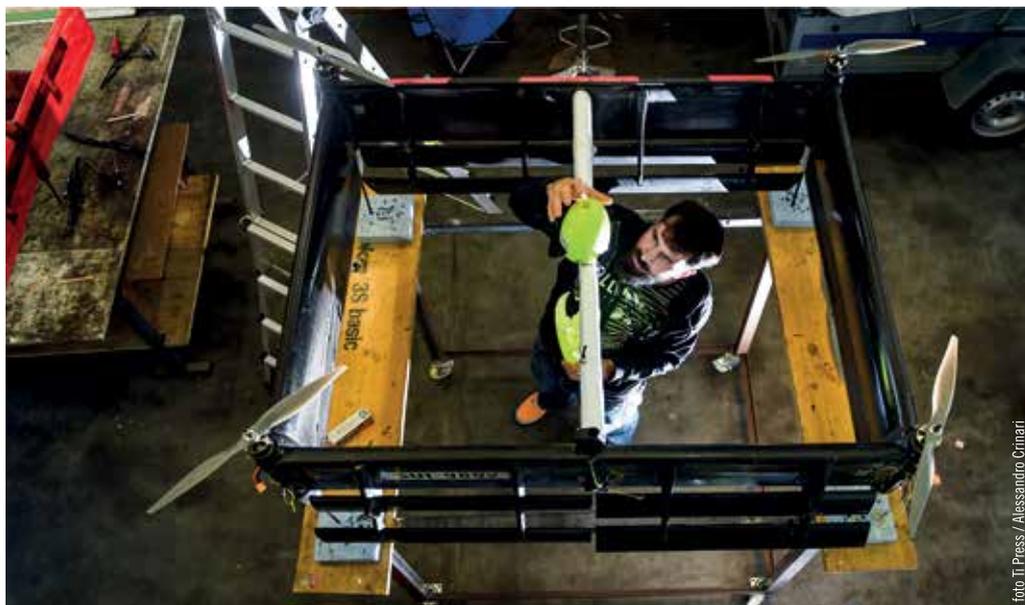


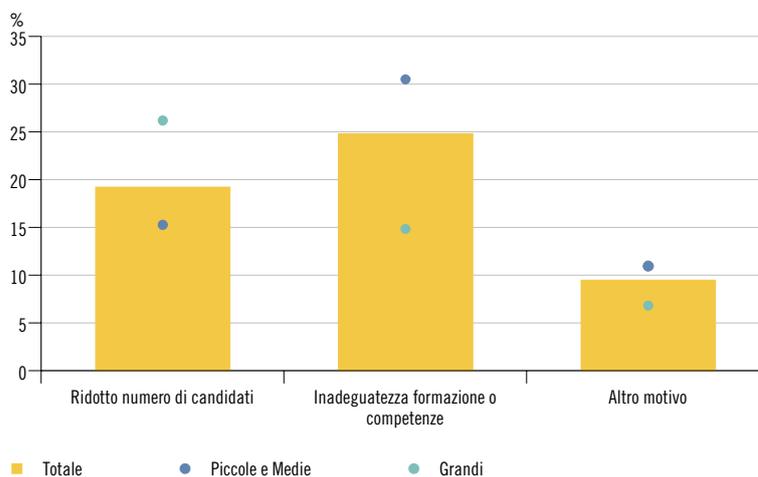
foto: Tl Press / Alessandro Ormari

oltre il 48% dei profili in ingresso. Le figure professionali più difficili da reperire riguardano i profili a più alto livello di qualificazione e 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.

L'inadeguatezza della formazione o delle competenze possedute dai candidati e il ridotto numero di candidati disponibile sono la prima e la seconda causa alla base delle difficoltà di reperimento e riguardano rispettivamente il 24,8% e il 19,2% delle nuove entrate (F. 11). Per le Grandi aziende, il ridotto numero di candidati è la causa principale delle difficoltà (26,2% delle entrate), per le Piccole Medie invece prevale l'inadeguatezza dei candidati (oltre il 30% delle entrate).

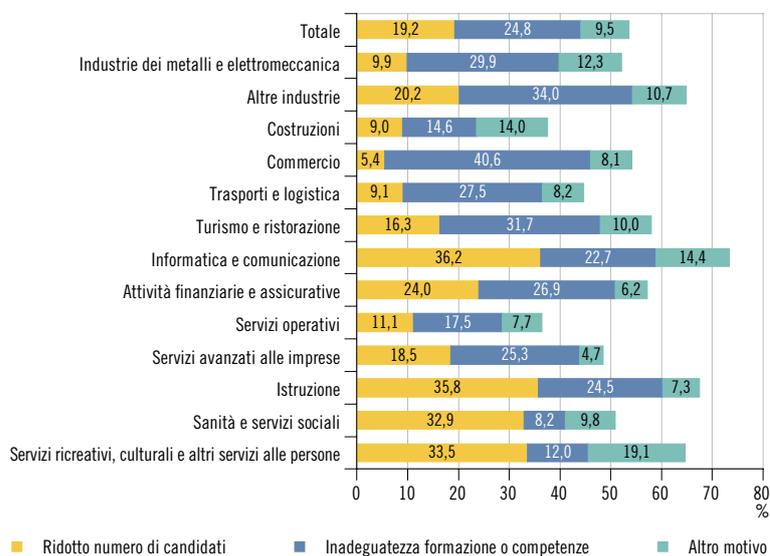
Le maggiori difficoltà di reperimento si registrano nei settori dell'Informatica e comunicazione e dell'Istruzione, ovvero due tra i settori che maggiormente richiedono profili altamente specializzati (F. 12). Nel primo, più di sette nuove entrate su dieci sono di difficile reperimento. Nel 36,2% dei 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, le entrate di difficile reperimento sono poco meno di sette su dieci e questo è prevalentemente dovuto all'inadeguatezza della formazione e/o delle competenze (35,8% delle nuove entrate) e al 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.

F. 11
Motivi alla base delle difficoltà di reperimento (in % di entrate), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 12
Difficoltà di reperimento (in % di entrate), secondo il ramo economico, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

Per sopperire alle difficoltà, le aziende ticinesi cercano innanzitutto candidati in altri cantoni o all'estero. Questa strategia concerne più di un'entrata su quattro, tanto tra le Grandi quanto tra le Piccole e Medie aziende [F. 13]. Assumere una figura con competenze simili e formarla all'interno è la seconda strategia più utilizzata, in particolare presso le Piccole e Medie aziende (26% delle entrate) mentre è meno apprezzata dalle Grandi (meno del 15% delle entrate).

L'impatto della pandemia su impiego, modalità di lavoro, competenze e formazione

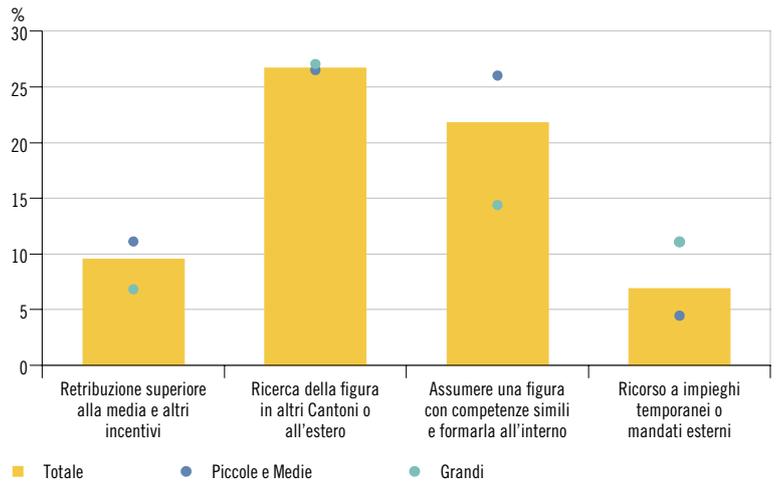
La ripetizione dell'indagine SkillmatchSurvey-Ticino nel 2020 in forma sintetica ha permesso di registrare, con immediatezza e a livello aggregato, i principali impatti della pandemia sull'impiego, dall'inizio della crisi sanitaria al periodo della rilevazione (ottobre-dicembre 2020), in presenza di importanti misure pubbliche a supporto del mercato del lavoro, quali le indennità di lavoro ridotto.

La riduzione del tempo di lavoro dei dipendenti ha riguardato più di un terzo delle aziende ticinesi e ha rappresentato uno dei fenomeni più rilevanti in termini di numero di aziende coinvolte. Tra queste, l'11,7% ha effettuato licenziamenti, mentre il 6,4% non ha rinnovato contratti di lavoro giunti a termine. Una quota di aziende che varia tra il 9,2% e il 17,2% ha segnalato anche eventi positivi, come assunzioni e aumenti del tempo di lavoro [F. 14].

Uno degli aspetti che più hanno connotato il lavoro durante la crisi pandemica è stato il ricorso a forme di lavoro flessibile e da remoto. Nel primo caso si è trattato ad esempio di modificare gli orari di entrata e di uscita e la durata pause. Questo è accaduto al 43,2% delle aziende ticinesi e ha rappresentato la modalità di adattamento alla pandemia maggiormente condivisa tra le aziende. Il lavoro da remoto invece ha preso la forma dello smart working in più del 28% delle aziende e del telelavoro in oltre il 27% dei casi [F. 15]. Nel primo caso, si è data la possibilità ai lavoratori di organizzare l'attività lavorativa

F. 13

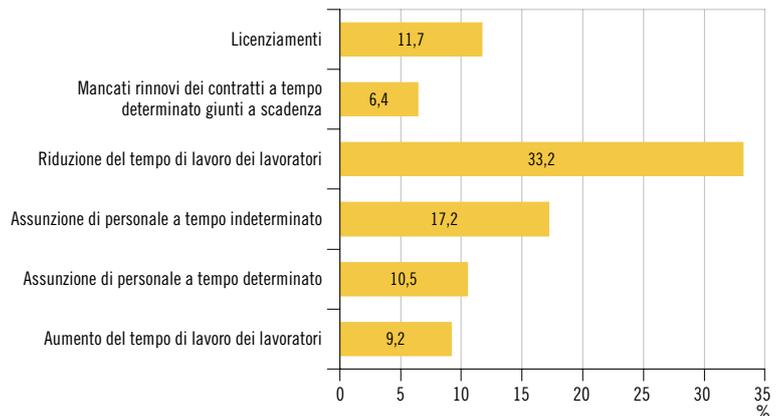
Strategie per superare le difficoltà di reperimento (in % di entrate), secondo la dimensione dell'azienda, in Ticino, nel 2019



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2019

F. 14

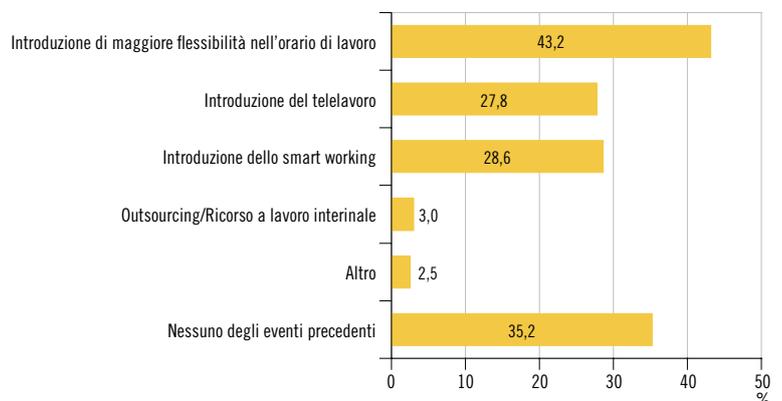
Impatti aggregati della pandemia sull'andamento occupazionale nelle aziende ticinesi (in % di aziende)



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

F. 15

Impatti aggregati della pandemia sulle modalità di lavoro nelle aziende ticinesi (in % di aziende)



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

in modo autonomo e congeniale allo sviluppo equilibrato della persona, al di fuori del luogo di lavoro. Nel secondo, l'attività lavorativa è stata semplicemente tralata dal luogo di lavoro tradizionale al domicilio del lavoratore, senza ulteriori adattamenti e mantenendo la scansione temporale dell'orario di lavoro tradizionale.

Queste modifiche sostanziali alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in risposta alla crisi sono state acquisite da alcune aziende al di là della necessità contingente, tanto che più del 12% di queste ha dichiarato di voler continuare a ricorrervi anche nel corso del 2021 (in assenza di ulteriori aiuti pubblici).

Sotto il profilo delle competenze ricercate dalle aziende con importanza medio-alta (livelli di importanza 3 e 4), la pandemia ha reso ancora più evidente il bisogno di lavoratori dotati di ottime soft skills. Tra queste, la flessibilità e la capacità di adattamento restano le più richieste e superano, per importanza, le competenze specifiche legate alla professione. Seguono la capacità di lavorare in autonomia e di risolvere problemi, che acquisiscono una centralità ancora più netta nel post-pandemia, con ciò potendosi intendere che le aziende abbiano apprezzato ancor più del solito la capacità dei propri lavoratori di organizzarsi, anche a distanza e in una situazione di grande incertezza, mettendo in campo spirito di iniziativa e mostrando senso di imprenditorialità [F. 16].

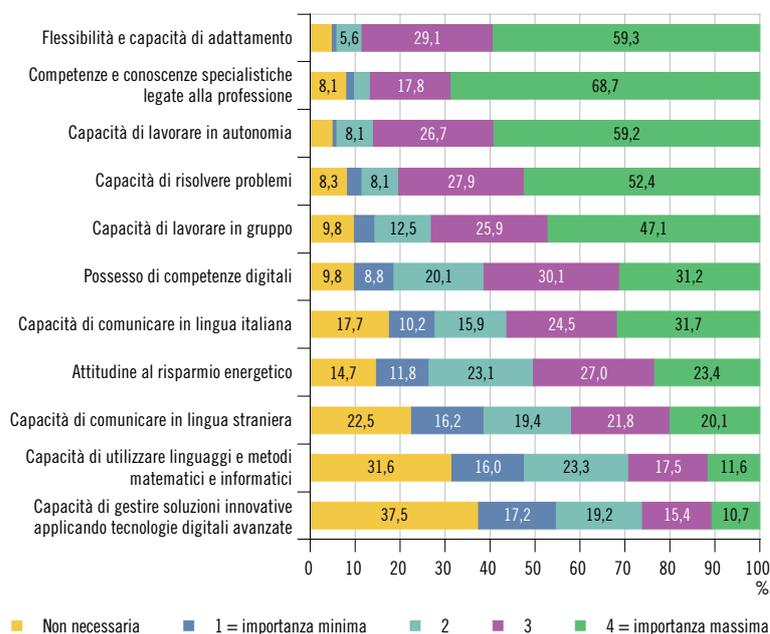
Nonostante la centralità delle soft skills, le aziende ticinesi (quasi il 90%) dichiarano nettamente di voler continuare a approfondire i propri sforzi quasi esclusivamente nella direzione di un miglioramento delle competenze specialistiche legate alla professione; con ciò lasciando intendere che vi sia la convinzione da parte di queste ultime che le competenze soft debbano formarsi in altri contesti e non possano essere allenate attraverso iniziative formative mirate (le aziende che intendono effettuare corsi mirati allo sviluppo di una qualunque delle competenze soft non superano il 17,3%) .

Oltre a dispiegare i suoi impatti su impiego, modalità di lavoro e priorità attribuita alle competenze professionali, la pandemia ha giocato un ruolo non trascurabile sulle attività formative sostenute dalle aziende, ovvero su uno degli strumenti cardine a disposizione di queste ultime per allineare le competenze possedute dai lavoratori a quelle richieste dalle stesse aziende e quindi ridurre il mismatch nel mercato del lavoro.



foto T. Press / Alessandro Crinani

F. 16
Competenze importanti alla luce delle conseguenze della pandemia (in % di aziende), secondo la loro importanza, in Ticino, nel 2020



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020



foto: Il Press / Francesca Augusta

Nel 2020 oltre il 40% delle aziende ticinesi aveva previsto di attivare iniziative formative, tuttavia, più del 50% di queste ha deciso di ridurre il numero di corsi realizzati (e più di un quinto dichiara che la riduzione dell'offerta abbia riguardato un alto numero di corsi). Nel 40% dei casi la formazione è stata offerta a un minor numero di lavoratori e in oltre il 30% delle aziende l'accesso alla formazione è stato ridotto anche al management. La pandemia, attraverso le limitazioni che ne sono conseguite, ha anche limitato la possibilità di attivare modalità di scambio formativo meno codificate dei corsi, come la formazione on the job (per oltre il 38% delle aziende). Infine, oltre un terzo delle aziende che avevano previsto di organizzare attività formative ha ridotto il budget a disposizione per queste ultime [F. 17].

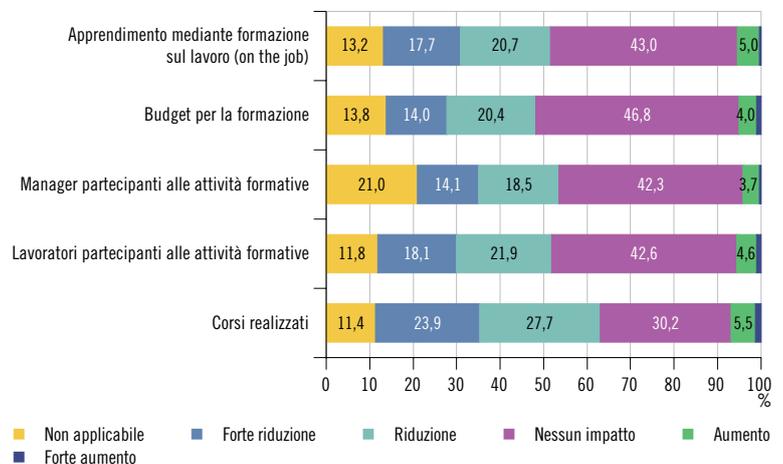
Anche la calendarizzazione delle attività formative previste è stata fortemente rivista a causa della pandemia [F. 18]. Tra le aziende che avevano programmato attività formative nel 2020, solo il 27,2% ha potuto svolgerle prevalentemente nei tempi previsti, mentre per quasi il 71% di loro queste sono state prevalentemente rinviate.

Nonostante quanto sopra, la pandemia non è riuscita a scalfire l'interesse delle aziende ticinesi per la formazione professionale di base. Quasi un quarto di queste dichiarava di essere azienda formatrice di apprendisti nel 2020 e un ulteriore 8,6% dichiarava di volerlo diventare negli anni a venire [F. 19].

Inoltre, interrogate sulle intenzioni per il 2021, le aziende già formatrici di apprendisti nel

F. 17

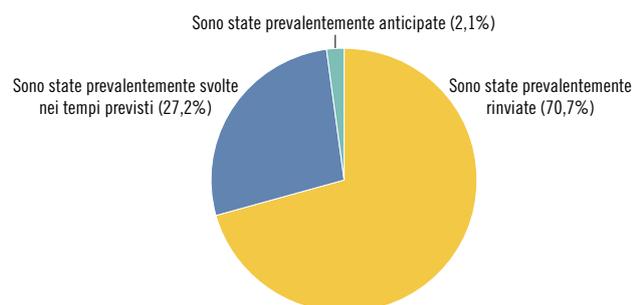
Impatti della pandemia sulle attività formative previste dalle aziende (in % di aziende): tipologia, fondi, partecipanti e corsi realizzati



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

F. 18

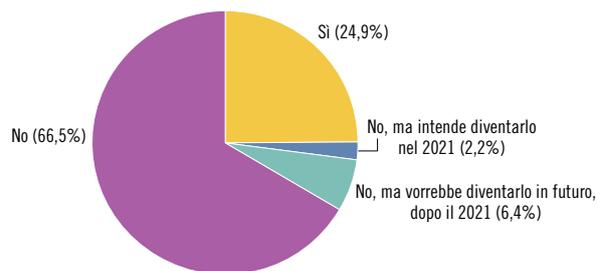
Impatti della pandemia sul calendario delle attività formative previste dalle aziende (in % di aziende), in Ticino, nel 2020



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

F. 19

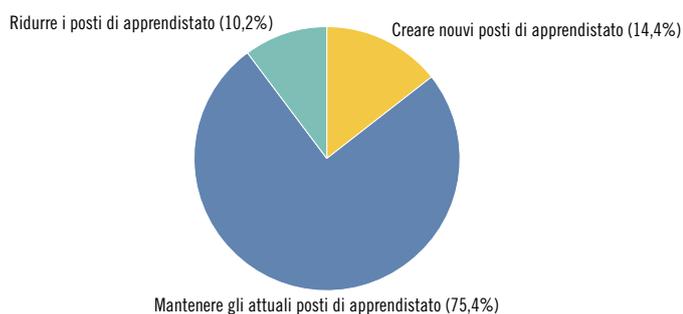
Aziende formatrici e intenzioni di diventare azienda formatrice (in % di aziende), in Ticino, nel 2020



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

F. 20

Intenzioni delle aziende formatrici nel 2020 (in % di aziende), in Ticino, per il 2021



Fonte: SkillmatchSurvey-Ticino 2020

2020, nonostante l'incertezza dovuta alla pandemia, dichiarano per oltre il 75% di non voler rinunciare alla possibilità di mantenere i posti di apprendistato esistenti e per oltre il 14% di volerli aumentare. Solo poco più di un'azienda formatrice su dieci intende ridurre i posti di tirocinio offerti, un numero inferiore a quello delle aziende che intendono aumentarli [F. 20].

Conclusioni

SkillmatchSurvey-Ticino mette in luce alcuni aspetti della domanda di lavoro a breve termine nel mercato del lavoro ticinese, che necessitano di essere tenuti nella dovuta considerazione da chi opera nel campo dell'orientamento e dell'inserimento professionale e da chi disegna le politiche pubbliche in questi ambiti.

Innanzitutto, i profili professionali ricercati corrispondono a ruoli sempre più complessi per diverse ragioni, quali la necessità diffusa di possedere forti competenze trasversali (a complemento delle competenze specifiche della professione) e competenze digitali di base. Il processo di *upskilling*, ovvero di innalzamento del livello minimo di competenze richieste, a ben vedere, non riguarda solo le professioni più qualificate, ma interessa, sebbene in minor misura, anche le professioni più operative e le figure professionali più tradizionali (come confermano gli approfondimenti qualitativi per interviste approfondite, condotti nell'ambito del progetto Interreg Skillmatch-Insubria).

In secondo luogo, nonostante la loro centralità, le aziende non ritengono di dover sostenere la formazione delle soft skills e preferiscono concentrare le proprie risorse a supporto di interventi formativi, volti a migliorare le competenze specifiche legate alla professione. Questo dato potrebbe indicare, da una parte, la sfiducia da parte delle aziende nella possibilità che tali competenze siano trasferibili attraverso interventi formativi *tout court*, dall'altra, che le aziende si aspettano che tali competenze siano in gran parte già possedute dai lavoratori al loro ingresso. Indipendentemente dall'interpretazione e dalla

possibilità di formare le soft skills in contesti diversi da quelli formativi, la formazione deve costantemente interrogarsi sulle modalità di apprendimento più opportune a trasmettere hard e soft skills ai lavoratori di oggi e di domani.

Un terzo aspetto che merita attenzione è quello della concentrazione di nuove professioni nei gruppi professionali *high skill*, che si accompagna alle maggiori difficoltà di reperimento per gli stessi gruppi. Questo dato richiama il noto problema della penuria di personale qualificato, già messo in luce dalla Confederazione, e che le prospettive di decrescita demografica potrebbero amplificare.

Infine, SkillmatchSurvey-Ticino mostra complessivamente un generale interesse, da parte delle aziende ticinesi, ad offrire opportunità formative ai propri dipendenti. Se le grandi aziende hanno gli strumenti per identificare in modo sistematico e rispondere ai gap di competenze dei propri lavoratori, questo non è sempre il caso delle aziende medie e piccole, che sono nettamente prevalenti nel tessuto economico ticinese. Le reti di aziende diventano quindi fondamentali per la costruzione di interventi formativi in tale contesto. La crisi sanitaria, inoltre, ha fortemente penalizzato lo svolgimento delle attività formative, ma non ha scoraggiato le aziende formatrici che intendono mantenere, e in alcuni casi intensificare, il proprio ruolo nel sistema duale, offrendo posti di tirocinio. Questo è un dato estremamente incoraggiante su cui puntare per la ripresa economica post-pandemia.