

## Quali sono le competenze e formazione nelle aziende ticinesi? I risultati nell'indagine SkillMatchSurvey-Ticino

Date : 19 giugno 2020

Sono disponibili i primi risultati dell'indagine condotta dal **Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale (DEASS) della SUPSI** e dalla Divisione della formazione professionale (DFP) del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), nell'ambito del progetto **Interreg SkillMatch-Insubria**.

Hanno risposto 1836 aziende, che hanno fornito importanti indicazioni su caratteristiche dei **profili in ingresso, competenze richieste e necessità di aggiornamento e attività di formazione in azienda**. SkillMatchSurvey-Ticino ha beneficiato del patrocinio della Divisione dell'Economia (DFE), dell'Associazione Industrie Ticinesi e della Società degli impiegati del Commercio Sezione Ticino.

Oggi - venerdì 19 giugno - prende avvio la diffusione della grande mole di risultati dell'indagine, con la divulgazione dei quadri cantonali relativi ai primi due temi indagati: le competenze richieste ai dipendenti delle aziende ticinesi e **le strategie formative messe in campo** da queste ultime, per far fronte agli squilibri di competenze.

**Le aziende ticinesi sono complessivamente soddisfatte delle competenze dei propri lavoratori**, ma 2 su 10 ritengono inadeguate le competenze di alcuni lavoratori e, in molti settori dell'economia ticinese, esistono aziende in cui sarebbero almeno la metà i lavoratori non in grado di svolgere adeguatamente le proprie mansioni.

Maggiori criticità sono rilevate nelle **grandi aziende: 4 su 10 trovano inadeguate le competenze di alcuni dipendenti**. Queste ultime però sono anche quelle meglio strutturate per diagnosticare i bisogni formativi e fornire formazione continua ai propri dipendenti. Le ragioni principali dello squilibrio tra competenze possedute dai lavoratori e richieste dalle aziende sono da ricercare sul versante dell'offerta di lavoro. In particolare, queste sono dovute a: lavoratori nuovi nel ruolo o ancora in formazione oppure con una formazione inadeguata; difficoltà di reperimento e mancanza di motivazione. Sul fronte delle aziende, l'adozione di nuove tecnologie è il principale fattore che determina il *mismatch* di competenze, soprattutto nelle grandi aziende. **La formazione continua è la soluzione a cui ricorrono quasi 2/3 delle aziende ticinesi per colmare i gap di competenze**, tuttavia la dimensione aziendale resta cruciale: al crescere di quest'ultima cresce il numero di aziende che offre opportunità di formazione ai propri dipendenti.

**Ornella Larenza**, ricercatrice del DEASS e Capo progetto di SkillMatch-Insubria, aggiunge che «pur essendo stata effettuata prima dell'arrivo del Covid, questa indagine fornisce fondamentali indicazioni sulle priorità delle aziende in termini di tipologie di competenze ricercate oltre che su

alcune principali cause dei mismatch».

**Furio Bednarz**, Capo dell'Ufficio della formazione continua e dell'innovazione della Divisione della formazione professionale del DECS, sottolinea che «questa indagine ci aiuta a comprendere i bisogni delle aziende e dei lavoratori ed evidenzia l'importanza di servizi di supporto al *matching* tra domanda e offerta di lavoro e ai percorsi di professionalizzazione, come la Città dei mestieri, tanto più utili in un momento difficile come questo, che produce rischi ma anche nuove opportunità da cogliere disponendo delle necessarie competenze».

In autunno, il team DFP-SUPSI ricontatterà le aziende partecipanti, per sondare in modo rapido e puntuale **eventuali cambiamenti introdotti dal Covid sui principali risultati** emersi dalla prima indagine.

I quadri cantonali sono scaricabili dal sito del progetto: <https://www.progetti.interreg-italiasvizzera.eu/it/b/78/crossborderskillmismatch>. Nel corso delle prossime settimane saranno anche disponibili i quadri settoriali, che riportano i principali risultati dell'indagine, settore per settore e saranno diffusi i risultati (a livello cantonale e settoriale) relativi al tema delle caratteristiche dei profili in ingresso nelle aziende ticinesi. Inoltre, è in corso di affinamento la piattaforma di interrogazione che sarà messa a disposizione degli utenti esterni e permetterà di consultare a piacere l'intera banca dati. Il processo di diffusione si concluderà con la pubblicazione di un report dettagliato dell'indagine.