

#up to date

<Capacità sul mercato del lavoro degli occupati ICT
in Svizzera >

<Presentazione dei risultati>

<Conferenza stampa Berna, 27.10.2020>

<Riccardo Pardini> <Nora Meuli> <Carlo Knöpfel>

<Autori/autrici>



Riccardo Pardini, sociologo, è assistente di ricerca presso l'Istituto pianificazione sociale, cambiamento organizzativo e sviluppo urbano della Scuola universitaria per il lavoro sociale della Scuola universitaria professionale della Svizzera Nord-occidentale (FHNW).

riccardo.pardin@fhnw.ch T +41 61 228 50 19



Nora Meuli, è economista ed esperta in scienze sociali e conduce le proprie ricerche presso l'Istituto pianificazione sociale, cambiamento organizzativo e sviluppo urbano della Scuola universitaria per il lavoro sociale della Scuola universitaria professionale della Svizzera Nord-occidentale (FHNW).

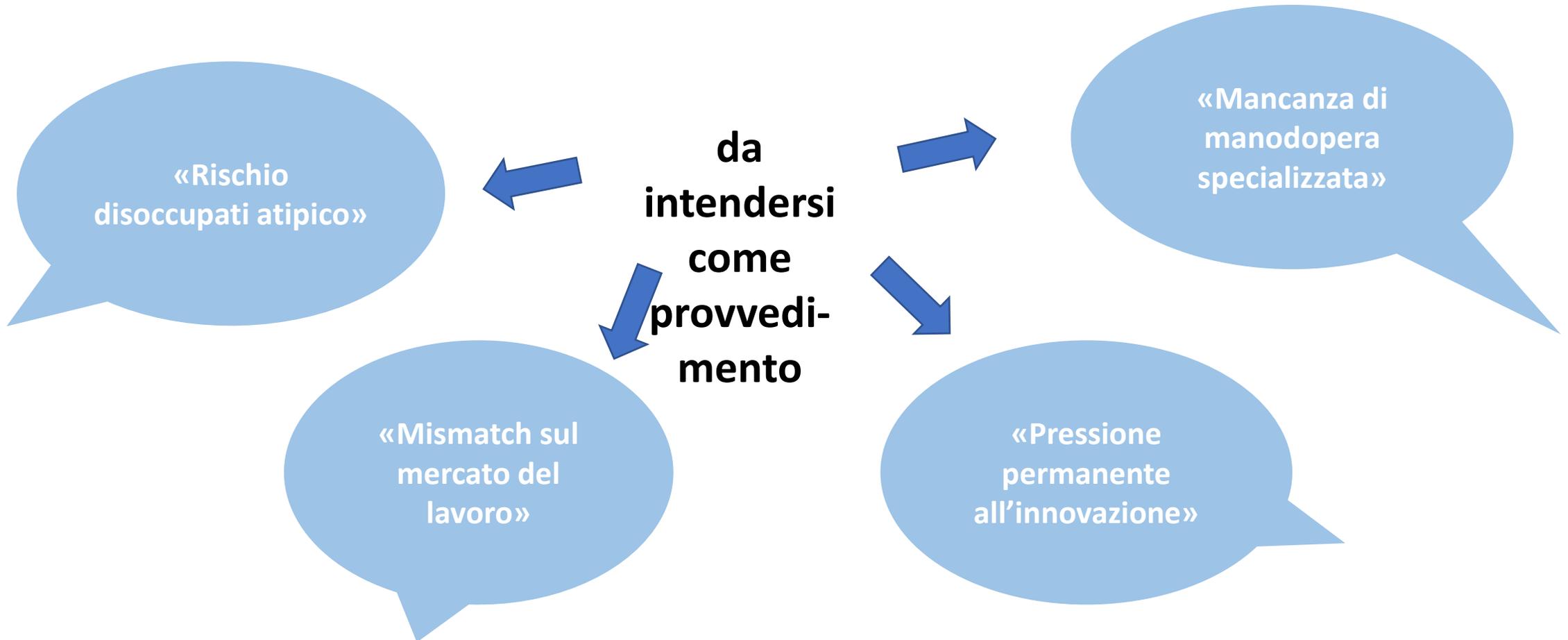
nora.meuli@fhnw.ch T +41 61 228 58 79



Prof. dott. Carlo Knöpfel è esperto in scienze sociali. Dopo una pluriennale attività presso la Caritas, ora ha la carica di professore di Politica sociale e Lavoro sociale presso l'Istituto pianificazione sociale, cambiamento organizzativo e sviluppo urbano della Scuola universitaria per il lavoro sociale della Scuola universitaria professionale della Svizzera Nord-occidentale (FHNW).

carlo.knoepfel@fhnw.ch T +41 61 228 59 16

<Perché una formazione professionale continua?>



<Cosa s'intende?>

«La formazione professionale continua ha lo scopo, tramite un apprendimento organizzato, di:

- a. rinnovare, approfondire ed estendere le qualifiche professionali esistenti, o acquisire nuove qualifiche professionali;
- b. sostenere la flessibilità professionale.» LFPr art. 30

«La formazione professionale continua serve [...] a restare idonei al lavoro [e] non si deve limitare puramente agli aspetti tecnico-specialistici, ma deve promuovere in misura maggiore anche le conoscenze e le capacità più in generale», associazione professionale ICTswitzerland

<Principali risultati dello studio>

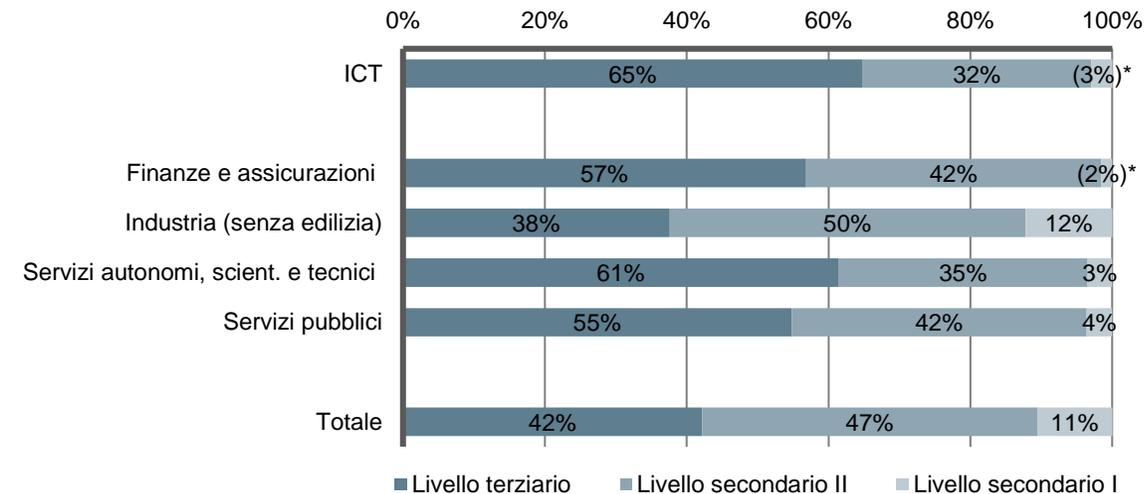
1. Gli occupati nel comparto ICT presentano un'elevata disponibilità a impegnarsi in una formazione continua.
2. Le opportunità di formazione continua non sono uguali per tutti.
3. Dal punto di vista degli occupati nel comparto ICT, le formazioni continue svolgono un ruolo importante per la loro capacità sul mercato del lavoro.
4. Le imprese nel comparto ICT si impegnano nella promozione della formazione continua dei loro occupati.
5. L'elevato carico di lavoro, la mancanza di sostegno finanziario e l'assenza di informazioni impediscono agli occupati di frequentare corsi per la formazione continua.

<Fondamento dello studio>



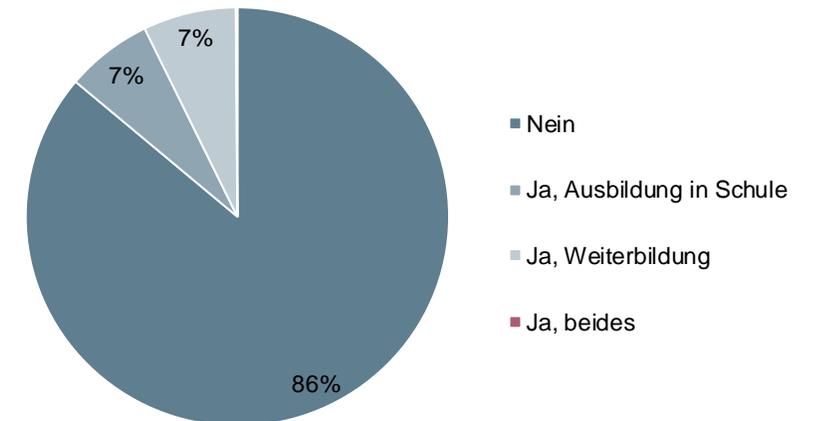
<Formazione nel settore ICT>

Massimo grado di formazione per settore nel 2017



Fonte: UST (RIFOS), calcoli propri

Attualmente in formazione o formazione continua 2017

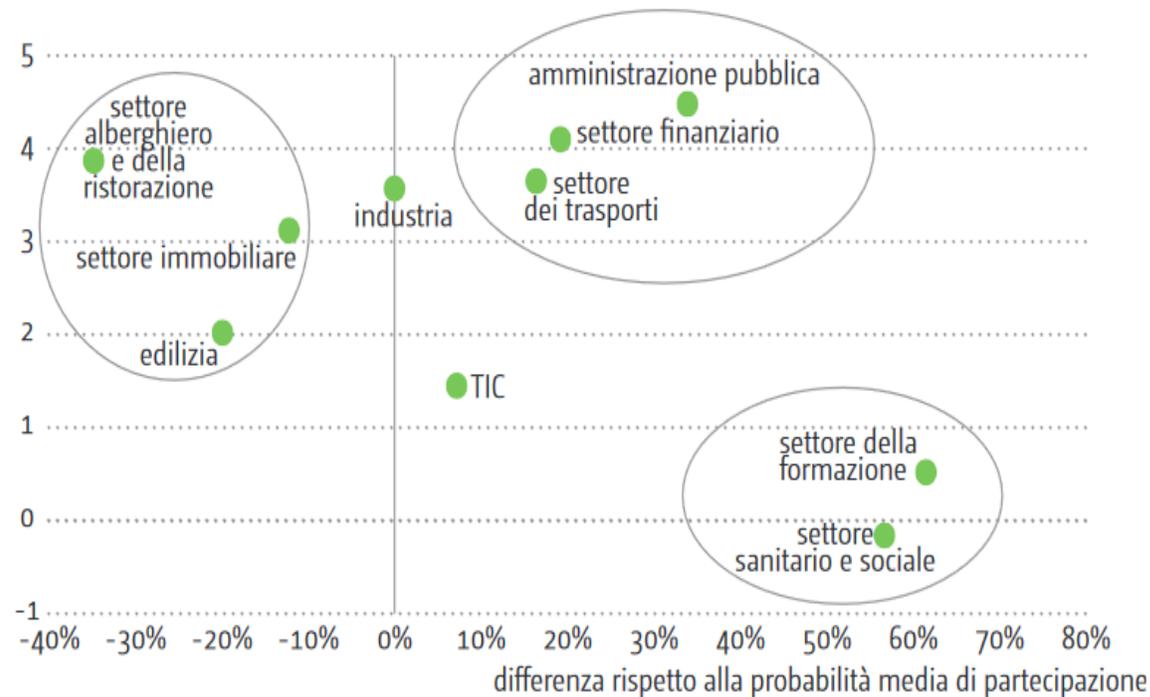


Fonte: UST (RIFOS), calcoli propri

<Formazione continua nel settore ICT>

Probabilità di partecipazione per età e settore economico, 2010–2016

differenza della quota di partecipazione tra lavoratori più giovani e più anziani, in punti percentuali



Aiuto alla lettura: gli occupati nel commercio hanno il 9 per cento di probabilità in meno di partecipare a una formazione continua rispetto agli occupati del settore ICT.

La differenza di partecipazione alla formazione continua tra gli under 50 e gli over 50 nel commercio è di circa 3.8 punti percentuali.

Fonte: dati RIFOS, calcoli e figura Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa (CSRE)

<Il significato della formazione continua per gli occupati>

- Corsi di formazione continua durante l'ultimo anno: 50% degli occupati
- Desiderio di un Formazione continua per l'anno successivo: 80% degli intervistati
- L'80% è disposto a impiegare il tempo libero e i propri mezzi finanziari per ulteriori formazioni

Presso di noi sussiste davvero l'aspettativa di avere un libro sul comodino da qualche parte. E non intendo un romanzo.

Restare aggiornati rientra nel nostro lavoro.

<Accesso alla formazione continua>

Frequenza e desideri di partecipazione diseguali:

- Livello di formazione:

Tanto più alto è il livello di formazione, quanto più è probabile che gli occupati partecipino alle formazioni continue.

- Sesso:

Le donne partecipano meno frequentemente degli uomini alle formazioni continue.

- Età:

I 45–54enni molto spesso adducono come motivo per non aver frequentato una formazione continua il fatto di essere stati troppo impegnati col lavoro.

→ Promuovere la partecipazione alla formazione continua significa anche far fronte a premesse diverse.

<Formazione continua e capacità sul mercato del lavoro>

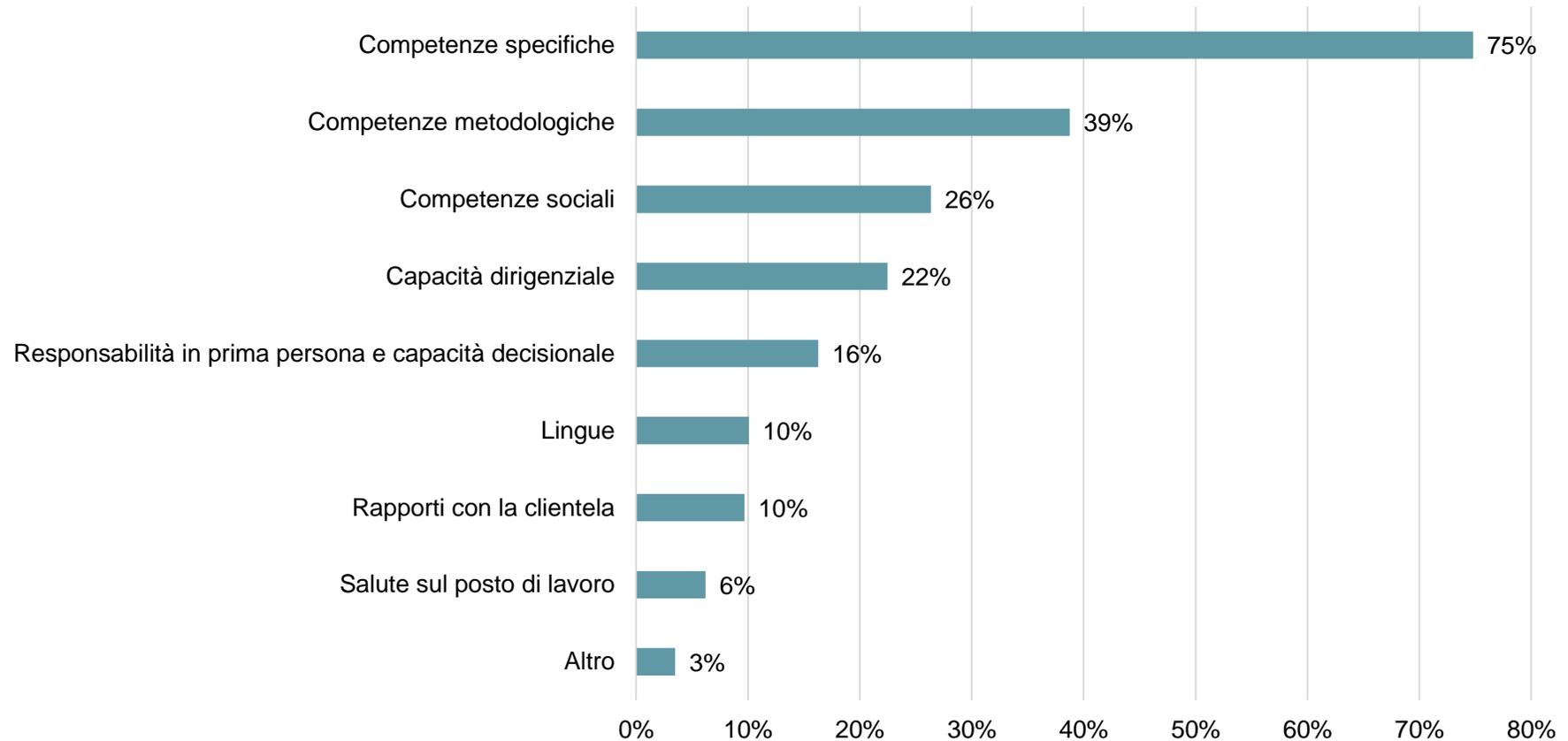
Le formazioni professionali continue

...servono per il trasferimento di competenze per l'attività lavorativa

...aiutano ad affrontare i cambiamenti organizzativi e tecnologici sul posto di lavoro

...servono a migliorare le proprie possibilità sul mercato del lavoro

<Formazioni continue seguite>



Fonte: inchiesta online FHNW (2019)

<Vantaggi delle formazioni continue seguite>

	appropriato	abbastanza appropriato	abbastanza inappropriato	inappropriato	non so / mancante
Tenere il passo col cambiamento organizzativo presso il posto di lavoro	26%	46%	14%	8%	6%
Tenere il passo col cambiamento tecnologico presso il posto di lavoro	25%	45%	18%	9%	4%
Possibilità per la ricerca di un posto di lavoro esterno	21%	45%	15%	9%	10%
Possibilità per la ricerca di un posto di lavoro interno	12%	36%	24%	22%	6%
Possibilità di cambiamento lavorativo	9%	31%	26%	21%	13%

Fonte: inchiesta online FHNW (2019)

<Significato delle diverse formazioni continue>



<Condizioni quadro presso le aziende>

- La formazione professionale continua rientra nell'orientamento strategico dell'azienda ICT.
- Dal 70% degli occupati ICT intervistati i loro datori di lavoro attendono di frequentare corsi di formazione continua
- Le regolamentazioni in materia di formazione professionale continua definite nei contratti di lavoro hanno un effetto positivo sulla possibilità, per gli occupati ICT, di partecipare a corsi di formazione continua (cfr. inchiesta FHNW 2019)
- La maggior parte delle aziende ICT sostiene finanziariamente gli sforzi di formazione continua dei dipendenti
- La responsabilità di frequentare formazioni continue spetta in primo luogo agli occupati ICT
- Gli sforzi per la formazione continua rivelano anche conflitti d'interesse tra datori di lavoro e occupati

<Motivi che ostacolano la partecipazione a corsi di formazione continua>



Fonte: inchiesta online FHNW (2019)

<1ª conclusione>

Anche se gli occupati ICT non frequentano corsi di formazione continua con particolare frequenza rispetto ad altri settori: gli occupati sono molto interessati a frequentare corsi di formazione continua.

- Gli occupati ICT utilizzano il tempo libero e le proprie risorse finanziarie per i corsi di formazione continua
- La responsabilità personale e la propria iniziativa per le partecipazioni a formazioni continue sono insufficienti
- Disuguaglianze strutturali nell'ambito delle possibilità di formazione continua: livello di formazione, sesso, gruppi d'età, posizione professionale
- Devono essere prese in considerazione e, se possibile, abolite diverse premesse, in modo che le partecipazioni alle formazioni continue siano possibili per tutti

<2a conclusione>

Gli occupati del comparto ICT considerano la formazione professionale continua importante per la propria capacità sul mercato del lavoro.

- Significativa per il trasferimento delle competenze operative, i cambiamenti sul posto di lavoro, il miglioramento delle opportunità sul mercato del lavoro
- Non tutte le attività per la formazione continua hanno lo stesso effetto sulla rispettiva capacità sul mercato del lavoro
- La promozione della formazione continua tiene conto di una combinazione di diverse attività di formazione continua, così da poter acquisire sia competenze relative al posto di lavoro che trasversali a diversi lavori

<3ª conclusione>

Le stesse aziende nel comparto ICT hanno interesse a garantire che i loro dipendenti seguano una formazione continua. Di conseguenza, la formazione professionale continua è parte integrante della strategia aziendale. I seguenti punti contribuiscono a creare presso l'azienda un clima favorevole alla formazione continua:

- Inclusione nei contratti di lavoro delle regolamentazioni sulla formazione continua
- Discussione dei meccanismi di selezione interni all'azienda
- Introduzione di servizi di consulenza interna ed esterna per le esigenze di qualificazione
- Integrazione delle opportunità di formazione continua nell'attività lavorativa degli occupati

<Domande?>

<Grazie di cuore per l'attenzione!>