



> 22 aprile 2026 alle ore 0:00

Nell'era dell'AI cresce l'impatto reale delle competenze trasversali

Il report. Per otto lavoratori su dieci le soft skills incidono sulla riuscita delle proprie attività, ma solo un terzo le coltiva, secondo Tack TMI (Gi group)

Cristina Casadei

Il legame tra successo e competenze trasversali paradossalmente sembra essere stato rinsaldato proprio dall'innovazione tecnologica e dall'intelligenza artificiale che stanno facendo affiorare l'impatto reale delle soft skills nel lavoro e nei percorsi di carriera. Quasi due lavoratori su tre (63%) le considera più importanti delle competenze tecniche per crescere in azienda. Tack TMI Italy, branch italiana della società di Gi Group Holding specializzata in Learning & Development, ha realizzato una ricerca su un campione di 1.500 lavoratori occupati in Italia con l'obiettivo di creare un Soft skill index, per guidare i lavoratori. L'85% degli intervistati è convinto che le soft skill incidano nella riuscita del proprio lavoro e il 45% le ritiene addirittura determinanti. Considerando il solo campione dei decision maker, la percentuale di chi pensa che abbiano un'influenza decisiva sale al 68%.

«Le soft skill sono ormai un fattore centrale sia per le persone, per lavorare meglio e progredire nella carriera, sia per le aziende, per ottenere i risultati sperati e avere al proprio interno un ambiente di lavoro stimolante, dinamico e sereno», spiega Irene Vecchione, amministratrice delegata di Tack TMI Italy (Gi Group Holding). Per questo «la formazione non può essere più con-

siderata un'attività accessoria o residuale, ma deve entrare stabilmente nelle priorità delle organizzazioni ed essere integrata nei modelli operativi». Però se andiamo a vedere i dati dei lavoratori che hanno fatto formazione per sviluppare le soft skills, emerge che nell'ultimo anno sono stati meno di un terzo. «Se dalla ricerca emerge con chiarezza il valore delle soft skill e della formazione nel generare un impatto concreto - afferma Vecchione -, i dati sulla mancata attenzione da parte delle aziende nell'allocare adeguate risorse e nel permettere ai lavoratori di ritagliarsi il giusto tempo da dedicarvi, sono allarmanti. Ci indicano chiaramente che la vera sfida è rendere più accessibile la formazione e allinearla alle aree più critiche da presidiare per la competitività personale e aziendale, come gli stessi decision maker indicano».

Il limite nella partecipazione ai corsi di formazione non è tanto la loro efficacia, visto che 3 lavoratori su 4 (75%) tra coloro che hanno partecipato alla formazione ritengono che abbia migliorato concretamente il proprio modo di lavorare e il 67% considera utili e applicabili nella pratica quotidiana gli strumenti acquisiti. Semmai tra le cause ci sono la difficoltà di conciliare il tempo della formazione con il lavoro quo-



> 22 aprile 2026 alle ore 0:00

tidiano e la quotidianità: per il 76% dei lavoratori risulta difficile partecipare a questi percorsi, o possibile con qualche difficoltà nel pianificare le attività. Tra i principali ostacoli ci sono poi le altre priorità operative (34%), i carichi di lavoro elevati e la mancanza di tempo (31%), seguiti da uno scarso supporto o incoraggiamento da parte dei responsabili (19%). L'offerta formativa ritenuta non adeguata o non utile è l'ultima delle cause della mancata frequentazione dei corsi ed è indicata dal 15% degli intervistati. Quanto alle risorse e agli investimenti i budget sono considerati insufficienti da quasi il 60% dei lavoratori.

Tra le criticità evidenziate dagli intervistati la principale riguarda il disallineamento tra domanda e offerta. Per fare un esempio il lavoro in team è l'ambito su cui l'offerta formativa si concentra maggiormente. Ma è indicato come bisogno solo dal 12% del campione. Al contrario, alcune competenze percepite come più urgenti da un terzo del campione risultano meno presidiate: le competenze digitali trasversali su cui solo il 19% ha ricevuto formazione, la leadership, affrontata dal 13% delle organizzazioni, così come la gestione dei collaboratori (12%), creatività e pensiero progettuale (11%).

Pensando all'oggi per i lavoratori

sono importanti soprattutto le competenze legate all'impatto operativo e all'efficacia, come l'organizzazione del lavoro e l'orientamento ai risultati di cui parla il 38%, il lavoro in team (36%) e la comunicazione efficace (34%). Queste priorità sono però destinate a cambiare velocemente. Guardando al futuro gli intervistati indicano come più importanti le competenze digitali trasversali (36%), seguite da adattamento e gestione del cambiamento (33%) e gestione del benessere personale (29%). «I bisogni formativi - interpreta Vecchione - si stanno spostando verso ambiti che combinano sviluppo personale, leadership e nuove competenze digitali, dall'uso consapevole dell'AI alla gestione dei collaboratori, fino alla comunicazione efficace e alla capacità di affrontare il cambiamento».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La scarsa partecipazione ai corsi è dovuta alla difficoltà a conciliarli con il lavoro e al mancato incoraggiamento dei capi



> 22 aprile 2026 alle ore 0:00



Per fare carriera.

Il valore delle soft skill è considerato più alto di quello delle competenze tecniche da due lavoratori su tre