



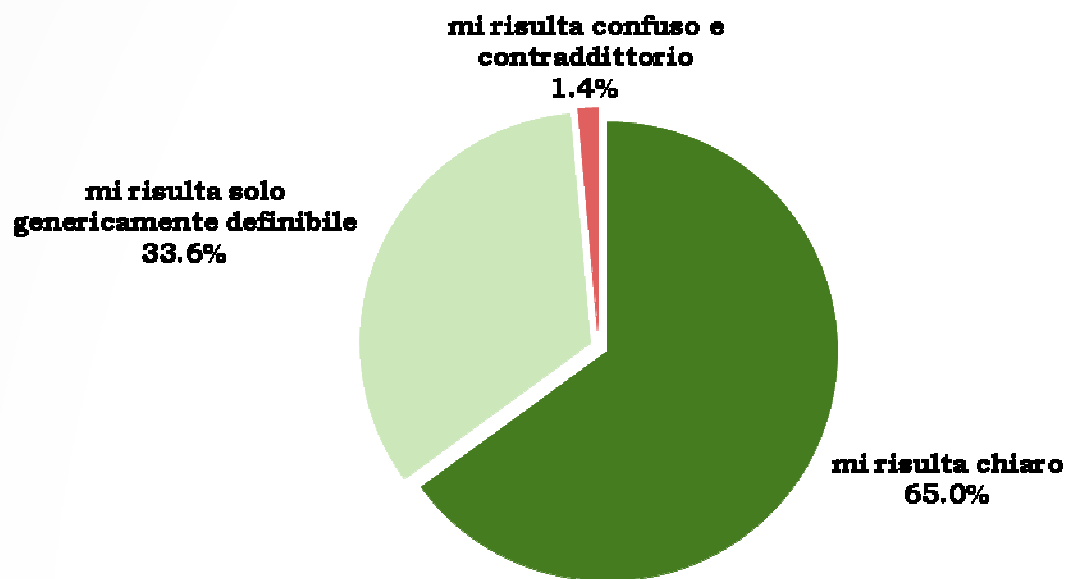
# Soft Skill

**Ricerca quantitativa**  
**354 intervistati**  
**(Executive manager e Quadri)**  
**Marzo 2024**



1.

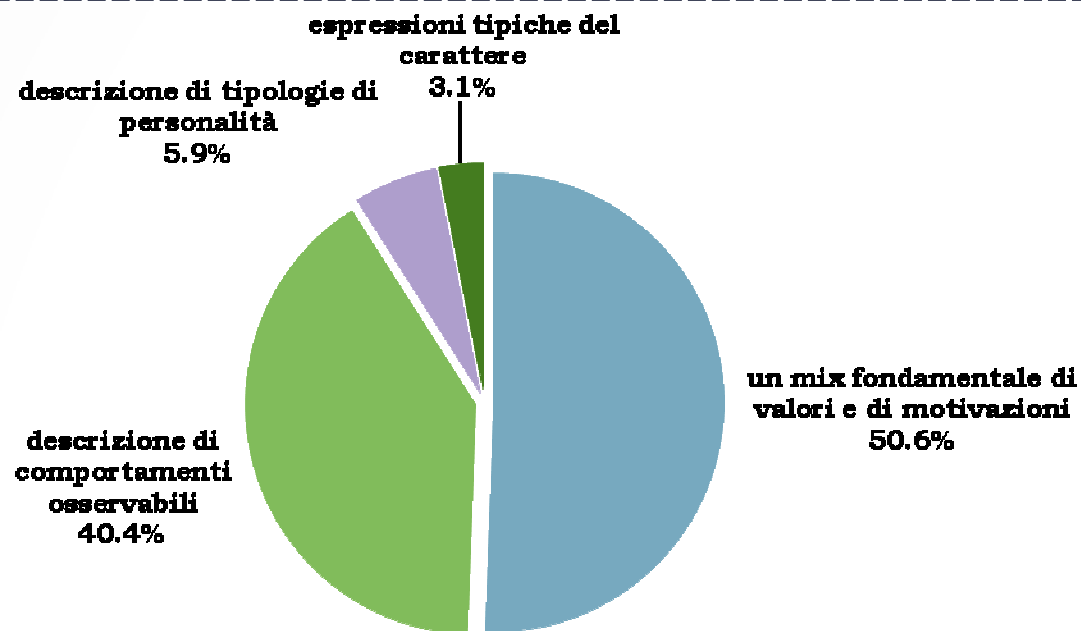
Il contenuto delle soft skill (competenze comportamentali) e le modalità di espressione delle stesse...



**Le risposte successive dimostrano che il contenuto delle soft skill non è così chiaro in termini di reale percezione**

2.

Il contenuto delle soft skill (competenze comportamentali) secondo me è definito da...



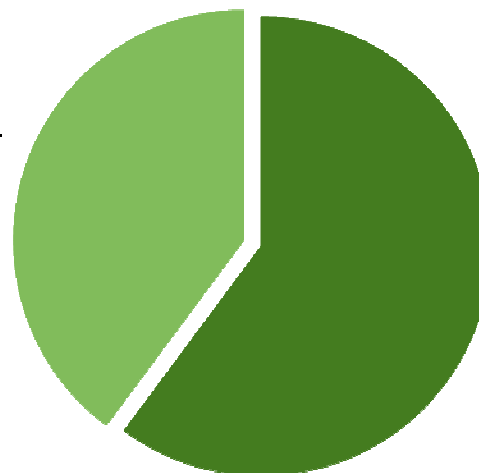
**Solo il 40,4% è consapevole che le soft skill rappresentano descrizioni di comportamenti osservabili**

**Il rimanente le confonde con un mix fondamentale di valori e motivazioni, nonché con descrizioni di personalità e tipologia di carattere**

3.

Per il raggiungimento risultati e per il successo nel lavoro le soft skill  
(competenze comportamentali)...

rappresentano un  
supporto alle hard skill  
(competenze tecniche)  
39.8%

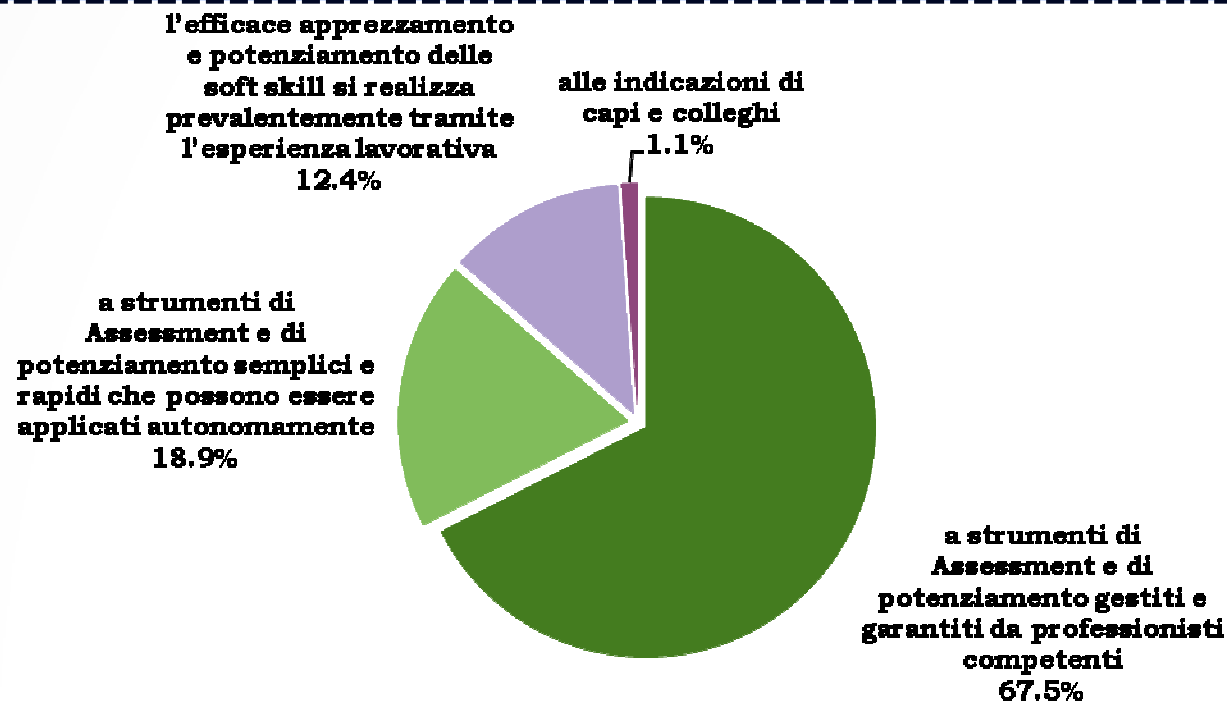


sono fondamentali  
60.2%

**Ben il 39,8% ritiene le soft skill risorsa secondaria rispetto alle hard skill**

4.

Per conseguire un efficace verifica e potenziamento delle mie soft skill (competenze comportamentali) è necessario ricorrere...

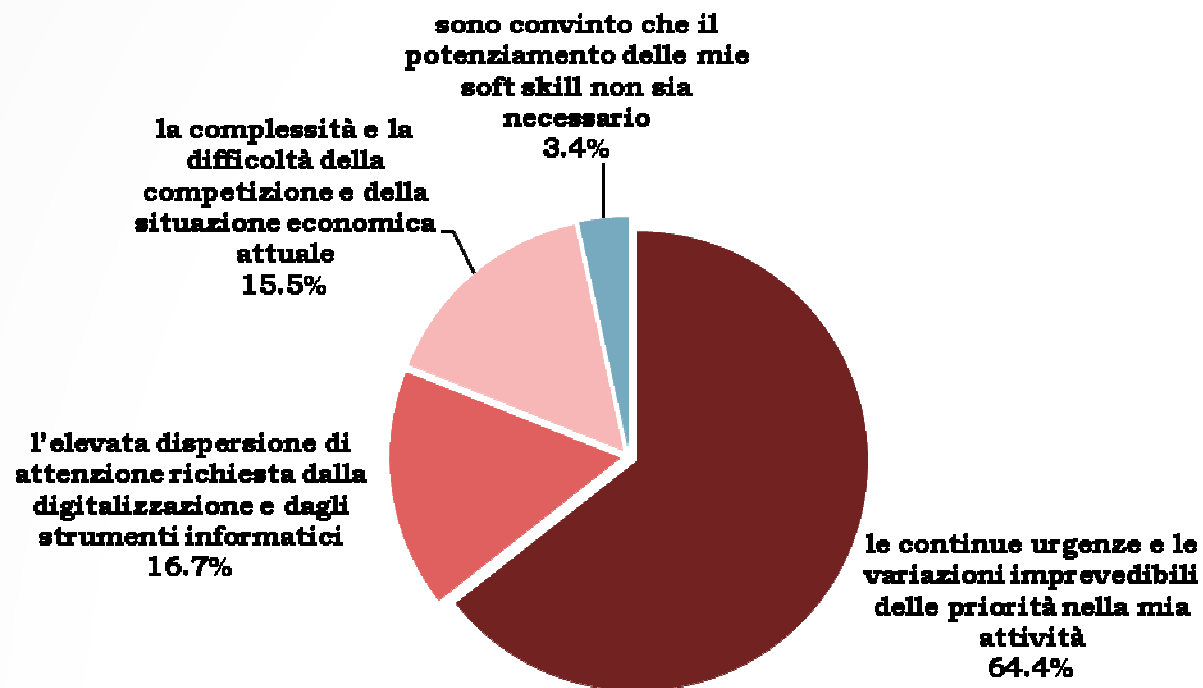




**Solo il 18,9% ritiene che strumenti di Assessment e di potenziamento semplici e rapidi possono essere applicati autonomamente**

**Gli Assessment *online* e i percorsi di auto-potenziamento offerti dalla piattaforma [www.timetomind.global](http://www.timetomind.global) vanno assolutamente sperimentati!**

Il potenziamento delle mie soft skill (competenze comportamentali) è ostacolato da...

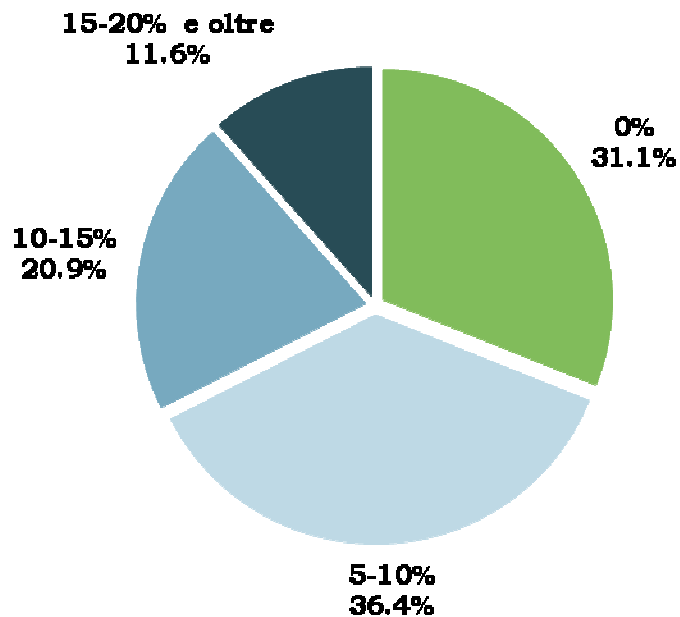


**Solo una esigua minoranza (3,4%) risulta essere scettica sul contributo delle soft skill alla propria attività. Il resto degli intervistati avverte ostacoli al potenziamento delle soft skill derivanti da:**

- urgenze e variazioni continue delle priorità;**
  - elevata dispersione della concentrazione originata dalla complessità e dell'incidenza della digitalizzazione;**
  - complessità della situazione competitiva in corso (finanziarizzazione, globalizzazione, esistenza di trust, ecc.)**
- che denotano una elevata dispersione nelle attività e difficoltà di focalizzarsi sulle concrete priorità strategiche.**

6.

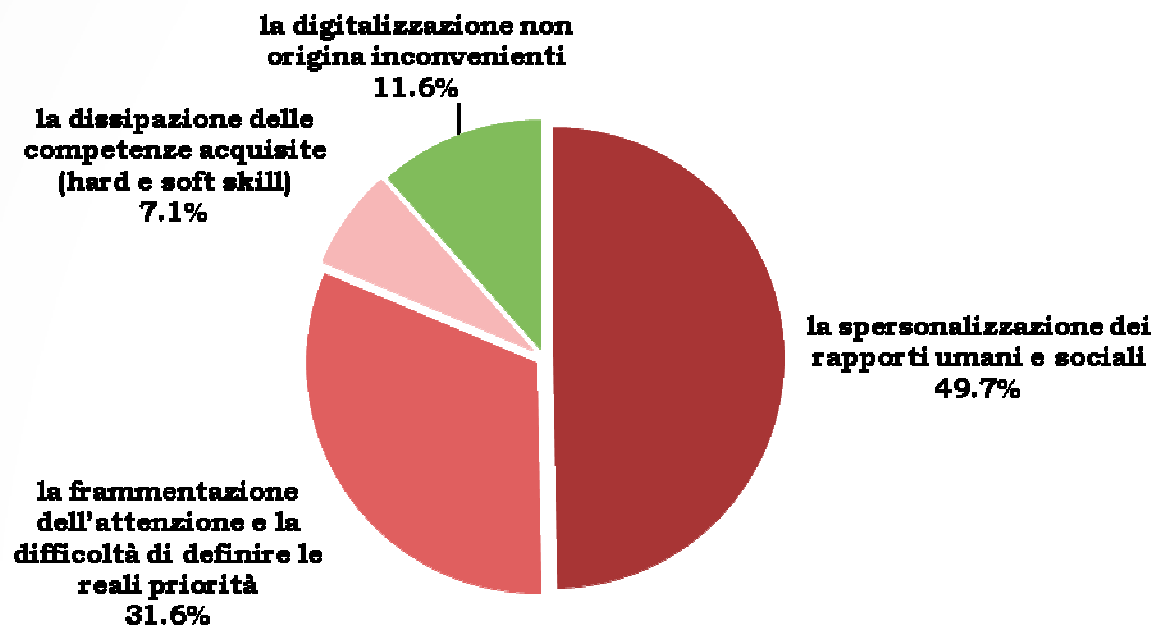
La valorizzazione delle mie soft skill (competenze comportamentali) è ostacolata dal tempo sottratto al mio lavoro dalla necessità di risolvere problemi di malfunzionamento telematico e informatico che incidono per la seguente percentuale di tempo...



**Il malfunzionamento informatico e telematico è avvertito dalla maggioranza degli intervistati (quasi il 70%!) come un ostacolo che sottrae tempo significativo all'attività svolta riducendo la produttività e la necessaria focalizzazione (fino a punte di oltre il 15-20%)**

7.

Qual è l'inconveniente più grave originato dalla rivoluzione digitale?

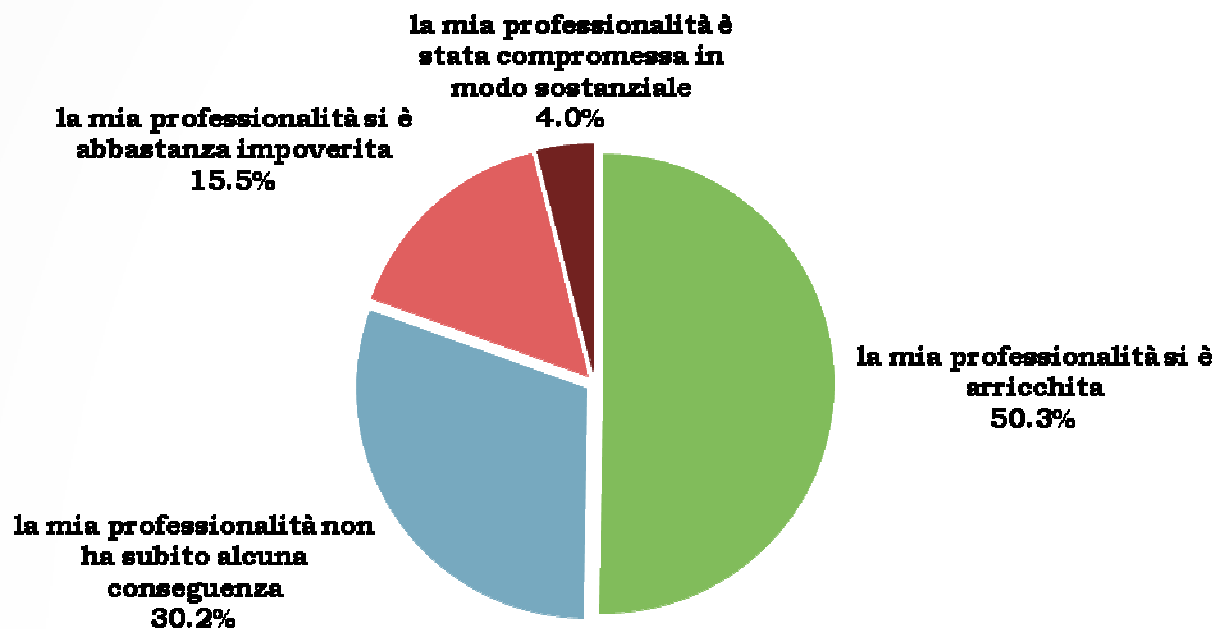


**E' rimarchevole che solo per l'11,6% la rivoluzione digitale non crea inconvenienti**

**Se si sommano le risposte sugli inconvenienti gravi derivanti dalla digitalizzazione (spersonalizzazione dei rapporti, frammentazione e dispersione dell'attenzione e dissipazione delle competenze acquisite) la situazione lavorativa attuale si presenta in termini drammaticamente difficili**

8.

Incidenza della rivoluzione digitale sui contenuti e sulle prospettive della mia professionalità (e, in particolare, sul livello di espressione delle mie soft skill)...





- **Molti intervistati dimostrano di ritenere di cogliere opportunità professionali derivanti dalla digitalizzazione (50,3%)**
- **Per il 30.2% la digitalizzazione non ha inciso sulla propria professionalità**
- **Per il 19,5% la digitalizzazione ha inciso negativamente sulla professionalità**

***N.B. si tratta di una dichiarazione nella quale è difficile essere sinceri fino in fondo visto che mette in discussione la propria professionalità?***

## INDAGINE SUI PROCESSI DI DIGITALIZZAZIONE

*Realizzata dal Professor Gian Carlo Cocco e da Marco Gualmini in collaborazione con l'Università e-Campus di Novedrate (Co)*

**Sono state coinvolti, in data 26 maggio 2021, 2.179 studenti che frequentavano l'università (per lo più studenti lavoratori che hanno il vantaggio di essere già inseriti nel mondo produttivo) con un Questionario strutturato**

L'indagine è stata illustrata in una conferenza organizzata dalla Università e-Campus e visibile su YouTube):

• <https://www.youtube.com/watch?v=hPQuu27uFXs>

• Titolo: La rivoluzione digitale

• Realizzata il 20 dicembre 2021 - Durata: 50 minuti - Sede: Università e-Campus

## ***Alcuni dati significativi emersi dall'indagine sui processi di digitalizzazione***

**Gli inconvenienti derivanti dalla rivoluzione digitale risultano significativi e rilevanti e riescono a sottrarre un'importante percentuale di tempo di lavoro produttivo. Tra l'altro, si prevede che queste difficoltà non miglioreranno o, addirittura, peggioreranno.**

**A ciò si aggiunge la percezione di una diffusa spersonalizzazione e "allontanamento sociale" che rende il panorama raccolto poco rassicurante.**

**Dai computer e dagli smartphone collegabili ai social media proviene incessantemente una inondazione di dati e di informazioni.**

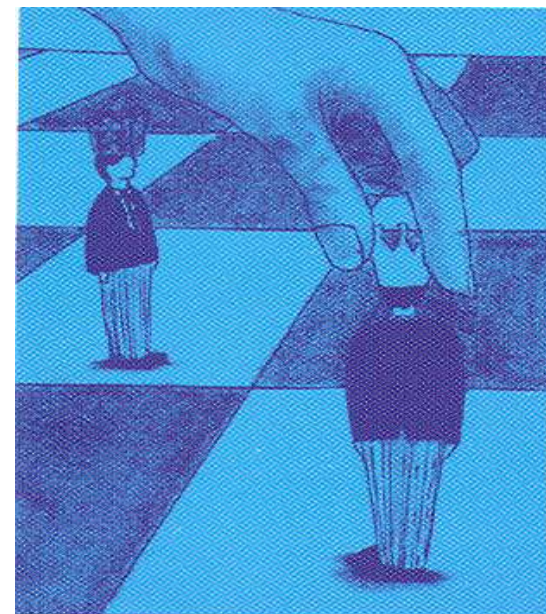
**Questa inondazione consente sempre meno tempo per elaborare una massa enorme di materiali.**

**La reazione consiste nell'aumentare la superficialità nelle risposte ottenendo una estrema dispersione mentale e la difficoltà di concentrarsi.**

**Si parla di "manager banderuola" che hanno perso la capacità di definire le priorità.**



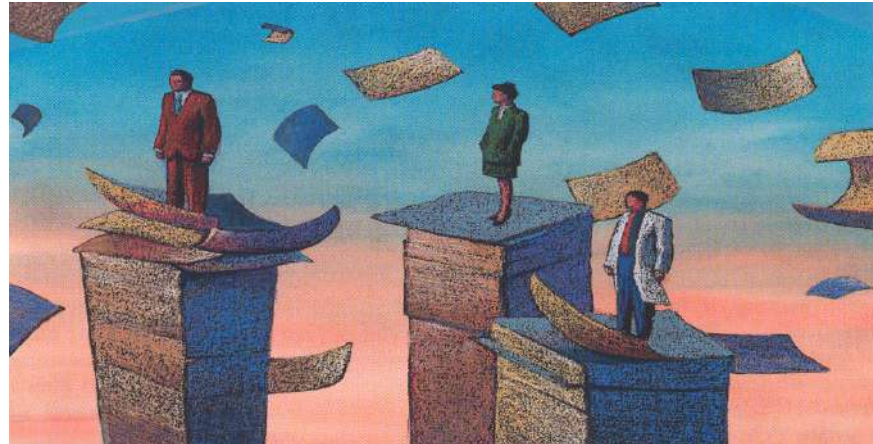
Daniel Goleman nel libro: *«FOCUS. Perché fare attenzione ci rende migliori e più felici»* e Johann Hari nel libro: *«L'ATTENZIONE RUBATA»* segnalano, con dovizia di prove, che tutte le persone che dedicano la maggior parte del loro tempo ai collegamenti digitali risultano fortemente soggette ad una dispersione mentale la quale induce ad essere distratti da un numero elevato di stimoli che si susseguono incessantemente.



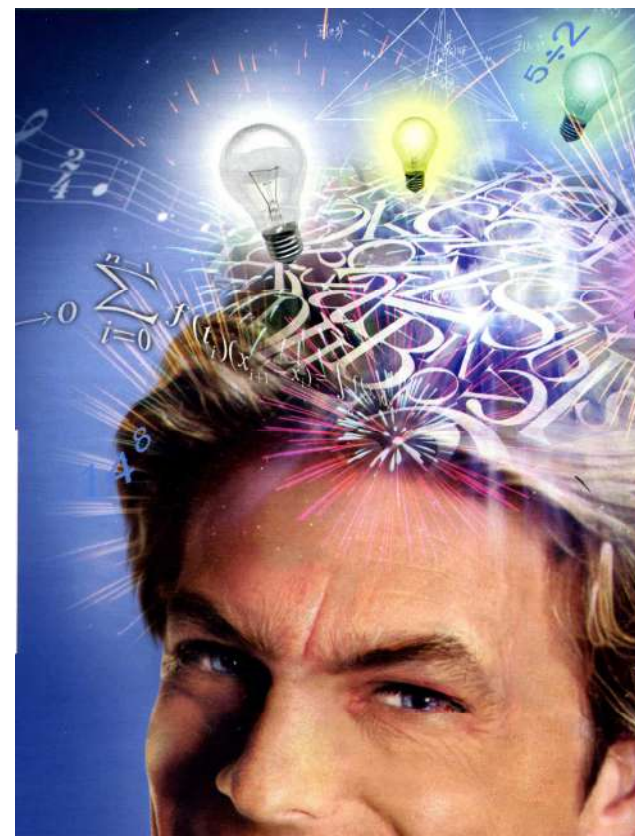
**Vivono un'esistenza sempre più caratterizzata da continui assorbimenti di attenzione che riducono l'affidabilità.**

**Il frammentarsi dell'attenzione causa non solo ostacoli individuali, ma anche sociali ed economici.**

**Quando l'attenzione ci viene sottratta e facciamo sempre più fatica a focalizzarci sui temi chiave il lavoro risulta costantemente minacciato da una "parcellizzazione improduttiva".**

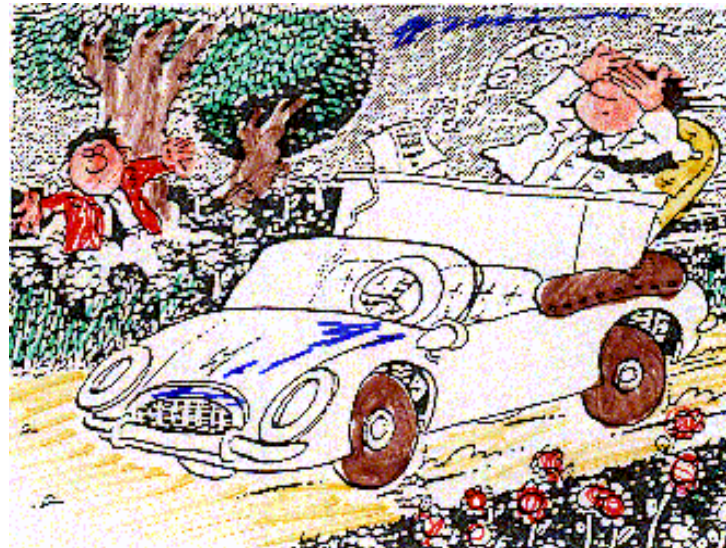


**SOLO LA CURA E IL  
POTENZIAMENTO DELLE  
SOFT SKILL  
PUO' CONSENTIRE DI USCIRE DA  
QUESTA  
TRAPPOLA MENTALE E  
ORGANIZZATIVA**



***«Può darsi che non siate responsabili della situazione in cui vi trovate, ma lo diventerete se non fate nulla per cambiare».***

***M.L. King***





# VALORIZZARE LE SOFT SKILL

*Le soft skill  
(capacità)  
rappresentano una  
componente di  
capitale intangibile  
da definire, valutare  
e far crescere*



**Time to Mind SA**

Via San Gottardo 10, 6900 Lugano SWITZERLAND [info@timetomind.ch](mailto:info@timetomind.ch) [www.timetomind.ch](http://www.timetomind.ch)

Presidente Gian Carlo Cocco Cell. 079 31 77 102

E-mail [gc.cocco43@gmail.com](mailto:gc.cocco43@gmail.com)

[www.giancarlocoocco.com](http://www.giancarlocoocco.com)

Il "bagaglio professionale" (le **conoscenze - hard skill** - acquisite tramite lo studio e l'esperienza) necessita di un "mezzo" per renderlo proficuo (le **capacità - soft skill** -) Solo tramite la sinergia tra conoscenze e capacità si originano prestazioni efficaci, ma le **capacità** si stanno rivelando sempre più **fattore strategico di successo**



**Oltre le competenze tecniche e professionali,  
diviene sempre più importante puntare sui  
comportamenti per raggiungere i risultati**

*La ricerca condotta dalla Harvard University con  
Carnegie Foundation e Stanford Research Center ha  
concluso che i risultati sul lavoro dipendono per il  
**85%** dalle Soft Skill*

**Ma per verificare quali sono i comportamenti  
che devono essere messi in atto occorre  
definirli in precise e descrivibili**

**capacità (soft skill)**

Le **capacità** o **soft skill**, in quanto forza motrice del *know-how* scientifico, tecnico, gestionale, giuridico, amministrativo, ecc. consentono di trasformare gli obiettivi professionali in risultati

Le **soft skill** rappresentano un vero e proprio **capitale intangibile** da definire, valutare e far crescere, come qualsiasi altro patrimonio tangibile e intangibile che ogni organizzazione e ogni persona deve utilizzare

Le **soft skill** rappresentano un fattore strategico di successo per eccellenza anche in risposta alla spersonalizzazione, alla dispersione e alla difficoltà di concentrazione diffuse dalla digitalizzazione

Le **soft skill** sono  
rappresentazioni di comportamenti  
descrivibili e osservabili

*La **personalità** è una descrizione di caratteristiche di  
pensieri ed emozioni che cercano di spiegare  
perché e come  
una persona tende prevalentemente ad agire*

Nella verifica oggettiva dei comportamenti l'impiego  
di strumenti diagnostici basati su *test di personalità*  
non sono in grado di prevedere come le persone  
oggetto di analisi si comporteranno  
(anche se forniscono generici e rassicuranti profili)

***Non sono valori*** (come l'onestà o il senso di responsabilità)

***Non sono atteggiamenti*** (come cordialità, entusiasmo, motivazione, assertività, empatia, o autonomia)

***Non sono competenze tecniche o un mix di "hard skill" e "soft skill"*** (come le digital skill, la gestione delle informazioni, la business presentation, o avere una visione strategica)

***Non sono comportamenti ultracomplexi*** (come le leadership competencies o i processi di pianificazione)

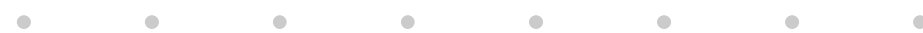
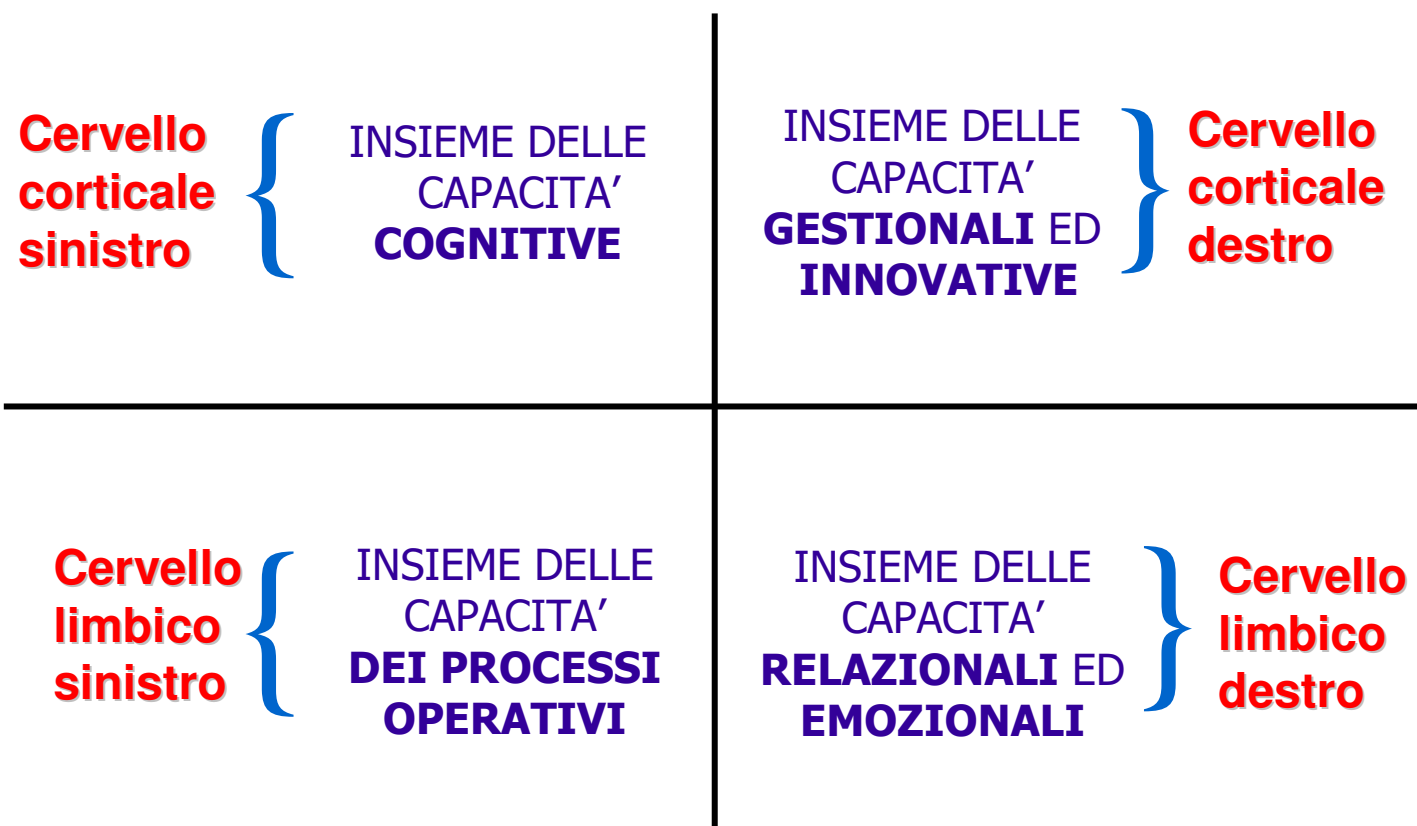
***Non sono:*** "Interculturalità", "Intelligenza emotiva", "Rispetto", "Agilità mentale", "Empowerment", "Saper ispirare i collaboratori"...

**L'ORIGINE MENTALE DELLE SOFT SKILL  
EVIDENZIATA DALLE NEUROSCIENZE**





**LA MAPPA GENERALE DELLA CAPACITA' CORRELATA AL FUNZIONAMENTO DEL CERVELLO**



**LE 23 CAPACITA' FONDAMENTALI UTILIZZATE DA  
*TIME to MIND***

**Cognitive (2)**

1. **Analisi**
2. **Soluzione dei problemi**

**Gestionali ed innovative (6)**

18. **Orientamento ai risultati \***
19. **Decisione**
20. **Visione prospettica**
21. **Flessibilità**
22. **Disponibilità all'innovazione**
23. **Iniziativa**

**Dei processi operativi (4)**

3. **Programmazione**
4. **Organizzazione**
5. **Controllo**
6. **Determinazione \***

**Relazionali ed emozionali (11)**

7. **Orientamento alla relazione**
8. **Comunicazione**
9. **Lavorare in gruppo \*\***
10. **Gestione dei gruppi \*\***
11. **Negoziazione**
12. **Guida (Leadership)**
13. **Gestione dello stress \*\*\***
14. **Gestione dei conflitti \*\*\***
15. **Gestione dei collaboratori**
16. **Integrazione organizzativa**
17. **Orientamento al cliente**

**Capacità Alternative \* (6. – 18.) \*\* (9. – 10.) \*\*\* (13. - 14.)**

## UN ESEMPIO DI DESCRIZIONE DI CAPACITA'

### Capacità di Orientamento ai risultati

← Titolo

Capacità di indirizzare costantemente la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi.

← Descrizione

1. Applicarsi costantemente al raggiungimento di ciò che deve essere ottenuto.  
*Applicarsi costantemente*
2. Fornire stimoli per ricondurre l'azione nei binari previsti.  
*Ricondurre l'azione nei binari*
3. Svolgere le attività necessarie con propensione al rispetto degli standard previsti.  
*Rispettare gli standard*

← Tre momenti  
essenziali  
di espressione di  
ogni capacità

**LA VERIFICA DELLE CAPACITA' (soft skill) TRAMITE  
GLI  
ASSESSMENT *online* della piattaforma *TIME to MIND***

**L'analisi del comportamento organizzativo  
affidabile, rapida e con un investimento contenuto per la  
valorizzazione delle Capacità di Manager e Professional**

***Time to Mind* il primo  
Assessment *online*  
multilingue puramente  
comportamentale che  
mira all'incremento delle  
*capacità strategiche***



**La metodologia di Assessment applicabile tramite gli**

***Assessment online***

**è un innovativo metodo che**

**propone descrizioni di situazioni organizzative e professionali alle quali fornire riscontro scegliendo fra**

**le alternative proposte (QUESTIONARI COMPORTAMENTALI)**

**Derivano dalla metodologia di *Assessment* della quale mantengono il taglio applicativo, il rigore scientifico e**

**l'affidabilità dei risultati,**

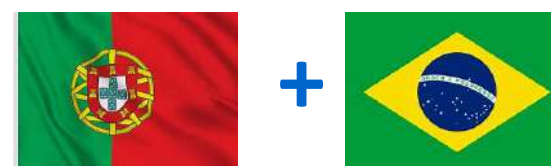
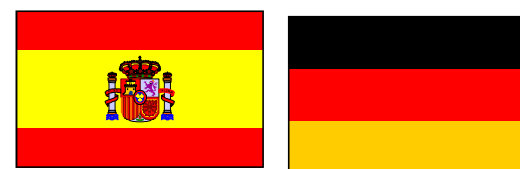
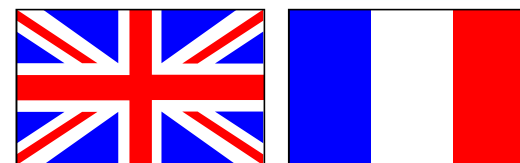
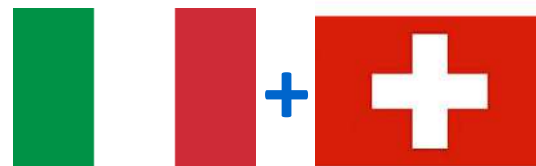
**superando la genericità dei test di personalità**

## LE LINGUE DEGLI ASSESSMENT *online*

(contenute nella piattaforma [www.timetomind.global](http://www.timetomind.global))

### Lingue presenti:

- *italiano*
- *inglese*
- *francese*
- *spagnolo*
- *tedesco*
- *portoghese*



**LE POSSIBILI UTILIZZAZIONI DEGLI  
ASSESSMENT *online***

- ✓ **Per offrire ai compilatori un supporto all'auto-analisi e allo sviluppo professionale**  
ma anche
- ✓ **Per abbreviare i processi di selezione**
- ✓ **Per supportare la scelta del candidato migliore in una rosa finale**
- ✓ **Per ottenere una "fotografia" nella popolazione aziendale del livello posseduto delle fondamentali capacità**
- ✓ **Per gestire strategicamente ed efficacemente processi di riorganizzazione**
- ✓ **Per impostare azioni mirate di miglioramento**
- ✓ **Per svolgere una realistica analisi dei bisogni di formazione sui comportamenti organizzativi chiave**
- ✓ **Per impostare e accompagnare efficaci processi di *coaching***

## LE GUIDE ESSENZIALI PER INCREMENTARE LE CAPACITA'

**A seguito della visione del proprio profilo di capacità, emergente dalla compilazione dell'Assessment *online*, è possibile individuare una o due capacità critiche da migliorare in ciascuno dei tre momenti di espressione, o nella sintesi**

**Tra le capacità critiche possono essere individuate anche capacità considerate strategiche per lo svolgimento delle attività in grado di influenzare in modo significativo le prestazioni e supportare il successo professionale sulle quali puntare in termini di eccellenza**



Ognuna delle 23 Soft Skill presente nella piattaforma è correlata a una

## **Guida Essenziale**

che contiene **sette sintetici percorsi** per incrementare con successo i comportamenti chiave

Questa strumentazione consente una prima fondamentale e autonoma operazione di sviluppo basata sui seguenti sette percorsi:

**GUIDE ESSESENZIALI PER SVILUPPARE LE SOFT SKILL**

*23 Sintetici percorsi per esprimere con successo le capacità  
Percorso basato sui 7 passaggi che sono in grado di garantire un reale  
incremento nell'espressione dei comportamenti relativi*

1. **Definizioni generali della capacità** →
2. **Descrizione della capacità** →
3. **Quali risultati consente di ottenere?** →
4. **Come metterla in pratica?** →
5. **Come leggerla negli altri, e in noi stessi?** →
6. **Come allenarsi e incrementare il livello di espressione?** →
7. **Il personaggio emblematico** →

**Partendo da una sintetica diagnosi (*Profilo di Assessment*) forniscono efficaci linee operative di intervento su una, o due capacità strategiche sulle quali puntare per incrementare il livello di espressione e le conseguenti prestazioni**

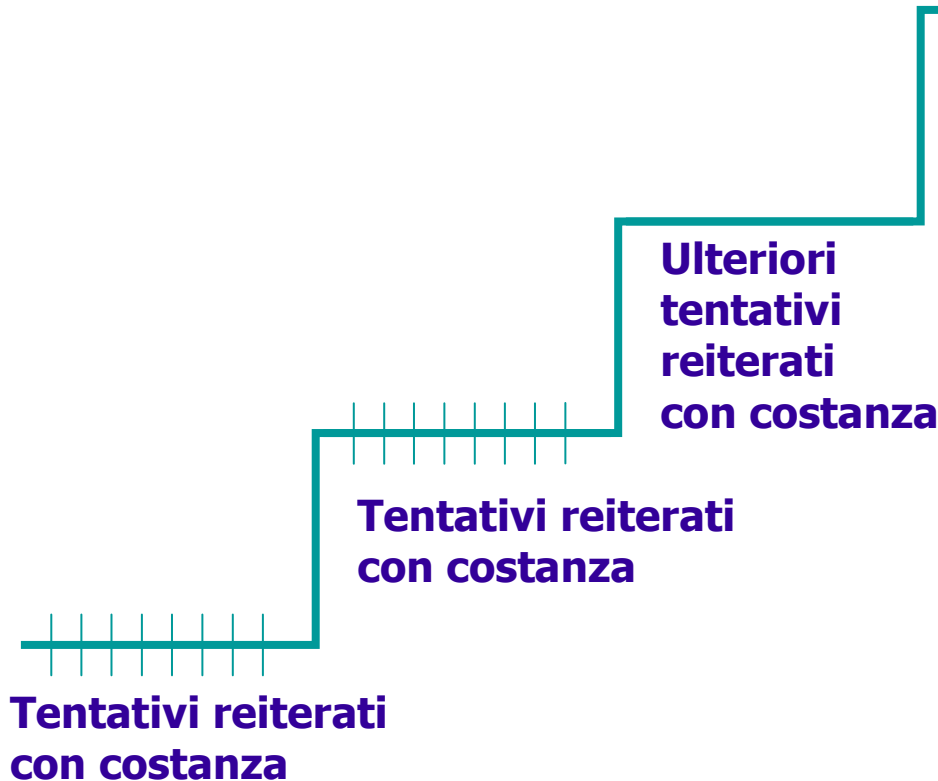
**Il percorso proposto dalle "Guide essenziali" è simile al percorso di allenamento sportivo che consente incrementi di natura discontinua come avviene nelle "abilità motorie"**



### **Miglioramento del comportamento**

**Per incrementare l'espressione di una capacità, occorre provare e riprovare la messa in atto dell'azione efficace**

**La determinazione, la pazienza e la numerosità dei tentativi saranno in grado di originare finalmente un miglioramento persistente nel tempo**





## ***Time to Mind***

**[www.timetomind.global](http://www.timetomind.global)**

***è il primo approccio in assoluto che non solo consente una efficace diagnosi delle capacità, ma **fornisce automaticamente un supporto allo sviluppo** abbinando due mosse chiave fino ad oggi tecnicamente e temporalmente separate in ogni applicazione***

***diagnosi + intervento***

*«La natura genera pochi uomini  
gagliardi, l'industria e lo esercizio  
ne fanno assai».*



**Niccolò Machiavelli**