

Per l'85% delle persone le soft skill hanno un impatto sul lavoro. Ma le aziende non aiutano a potenziarle

2026-04-30 12:57:45 di Forbes.it

URL:<https://redazione.forbes.it/2026/04/30/soft-skill-lavoratori-importanti-aziende-non-aiutano-potenziarle/>

Le **soft skill** sono sempre più centrali sul lavoro. Per l'85% degli occupati incidono sulla riuscita del loro lavoro, per il 45% — 68% tra i 'decision maker' — sono addirittura **determinanti**. Due persone su tre le considerano più importanti, per crescere in azienda, rispetto alle competenze tecniche, oltre che rilevanti nella vita quotidiana. Eppure, nell'ultimo anno solo il 36% ha partecipato a momenti di formazione aziendale dedicati al potenziamento di queste capacità e competenze. È il risultato della ricerca *Soft Skill Index* promossa da Tack Tmi Italy, ramo italiano della società di Gi Group Holding, condotta su 1.500 lavoratori del nostro Paese. Secondo la rilevazione, **le responsabilità sono da cercare nei vertici aziendali**. Il 58% del campione ritiene che i manager promuovano poco o per nulla la partecipazione alla formazione in ambito soft skill, e sempre il 58% dice che l'azienda non permette di dedicarvi il giusto tempo. Quasi il 60% delle persone considera insufficienti le risorse e gli investimenti dell'azienda in questo ambito, a dispetto degli intenti annunciati a parole o sulla carta.

Perché non si fa formazione

La principale ragione per cui i lavoratori non potenziano le soft skill è **la difficoltà di conciliare la formazione con il lavoro quotidiano**: per il 76% degli intervistati è difficile partecipare a questi percorsi, o è possibile ma pone difficoltà nella pianificazione delle attività. Il principale ostacolo percepito è che in azienda ci sono altre priorità operative (34%), seguito da carichi di lavoro elevati e mancanza di tempo (31%), da scarso supporto o incoraggiamento da parte dei responsabili (19%) e da un'offerta formativa ritenuta non adeguata o non utile (15%). Di certo la ragione per cui non ci si forma sulle soft skill non è l'efficacia: il 75% di chi ha partecipato ad attività di formazione al riguardo ha rilevato **miglioramenti concreti nel proprio modo di lavorare**, e il 67% le ritiene gli strumenti acquisiti utili e applicabili nella pratica quotidiana. Irene Vecchione, amministratrice delegata di Tack Tmi Italy, ha definito come "da valutare con cura" i dati sulla scarsa attenzione delle aziende al tema. "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 risultati e avere al proprio interno un ambiente di lavoro stimolante, dinamico e sereno", ha detto. "La formazione in merito non può essere più considerata un'attività accessoria o residuale, ma deve entrare stabilmente nelle priorità delle organizzazioni ed essere integrata nei modelli operativi".

La distanza tra domanda e offerta

Il sondaggio evidenzia anche una distanza tra i bisogni manifestati dai lavoratori e la proposta delle imprese. L'offerta di formazione, per esempio, si focalizza soprattutto sul lavoro in team, indicato come un bisogno solo dal 12% degli intervistati. Mentre **sono poco toccate le competenze considerate più urgenti**: quelle digitali e trasversali, su cui solo il 19% ha ricevuto formazione; la leadership (13%); la gestione dei collaboratori (12%); creatività e pensiero progettuale (11%). Quanto alle modalità della formazione sulle soft skill, ha aggiunto Vecchione, "i lavoratori premiano le metodologie che prevedono un'interazione diretta in presenza, finalizzate a far emergere il potenziale inespresso e a supportare le persone nel raggiungimento dei

propri obiettivi personali e professionali: apprendimento esperienziale sul campo (45%), formazione in aula o in presenza (34%) e coaching (32%)”. L’apprendimento digitale è al 18%. Per i prossimi anni, le esigenze dei lavoratori sembrano destinate a cambiare. “I bisogni formativi si stanno spostando verso ambiti che combinano sviluppo personale, leadership e nuove competenze digitali, dall’uso consapevole dell’intelligenza artificiale alla gestione dei collaboratori, fino alla comunicazione efficace e alla capacità di affrontare il cambiamento. Per essere davvero incisiva, la formazione deve partire da queste evidenze, cercare di recepire e venire incontro ai bisogni emergenti, integrando diverse modalità, in presenza e online”.

LEGGI ANCHE: [Perché il lavoro si cerca il martedì \(e di solito in ufficio\)](#)