

DICIOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOTTO  
ADICIOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIO  
EMILADICIOOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILAD  
DICIOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIO  
LADICIOOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIO

MEDIASET  
**TGCOM 24**

**SOS LAVORO**



in collaborazione con



SOSLAVORO

**2018** DUEMILA  
DICIOTTO

# COPYRIGHT

Tgcom24 Sos Lavoro è realizzato in collaborazione con ManpowerGroup Italia

A cura di Domenico Catagnano

Editing di Giuliana Grimaldi

© Tgcom24.mediaset.it

È vietata la riproduzione totale o parziale dei contenuti testuali e grafici di questo ebook.

Il presente ebook è stato chiuso in redazione il 21 febbraio 2018.

Per contattare la redazione scrivere a: [tgcom@mediaset.it](mailto:tgcom@mediaset.it)

Direttore responsabile Tgcom24: Paolo Liguori

L'ebook è scaricabile gratuitamente ai seguenti indirizzi:



<http://www.tgcom24.mediaset.it/>



<http://www.manpowergroup.it/>



<https://www.lincmagazine.it/>

# INDICE

<b>PREFAZIONE</b> > Sul lavoro essere bravi non basta più <i>di Paolo Liguori</i>	pagina IV
<b>PREFAZIONE</b> > Da 20 anni costruiamo il futuro del lavoro <i>di Stefano Scabbio</i>	pagina V
<b>CAPITOLO 1</b> > World Economic Forum 2017, si riparte dalla <i>Skills revolution</i>	pagina 8
<b>CAPITOLO 2</b> > Young Talent in action, il progetto di orientamento e formazione di ManpowerGroup	pagina 13
<b>CAPITOLO 3</b> > Manpower Professional, il programma per Junior Professional e New Manager	pagina 18
<b>CAPITOLO 4</b> > My Talent Day, la partita dell'eccellenza in campo allo Stadio Olimpico	pagina 22
<b>CAPITOLO 5</b> > Meos, il 2018 parte all'insegna della prudenza per il mercato del lavoro	pagina 27
<b>CAPITOLO 6</b> > Fondazione Human Age Institute, il secondo Talent Hackathon italiano di ManpowerGroup	pagina 33
<b>CAPITOLO 7</b> > Alla MotorSport Academy nascono i talenti della velocità	pagina 38
<b>CAPITOLO 8</b> > LINC Magazine racconta come gli ultimi 20 anni hanno rivoluzionato il mondo del lavoro	pagina 43
<b>CAPITOLO 9</b> > Nextgen work, il lavoro flessibile piace sempre di più ai Millennials	pagina 49
<b>CAPITOLO 10</b> > In Italia da 20 anni, Manpower festeggia con 3,5 mln di contratti di lavoro	pagina 55
<b>CAPITOLO 11</b> > World Economic Forum 2018, lavorare meno e con più consapevolezza	pagina 60

# SUL LAVORO ESSERE BRAVI NON BASTA PIÙ

DI PAOLO LIGUORI, DIRETTORE DI TGCOM24

Flessibilità, innovazione, formazione continua, alta specializzazione: sono tante le vie che i **giovani lavoratori** percorrono oggi per essere **competitivi** in un mercato sempre più esigente e a tratti spietato, e la ricetta sembra dare i primi frutti.

Come mostra l'Istat, nel nostro Paese il numero degli occupati cresce, quello dei disoccupati diminuisce, e **l'Italia trascina la ripresa in Europa**. Tra il dicembre 2016 e il dicembre 2017 il numero di chi non ha occupazione si è ridotto di due milioni, e più della metà della diminuzione vista nell'Ue è da attribuire alla flessione in quattro Paesi: Spagna (460mila), Italia (270mila), Francia (200mila) e Polonia (190mila). Insomma l'ultima fotografia trimestrale dell'occupazione prodotta dalla Commissione europea dice che l'Italia è sulla buona strada.



Tanto, però, è ancora da fare. Il **dato sulla disoccupazione** resta alto (10,8 per cento); se è vero che tra dicembre 2016 e dicembre 2017 il tasso di disoccupazione giovanile è diminuito di 6,9 punti percentuali, la quota di disoccupati così scoraggiati da non cercare lavoro resta allarmante (11 per cento del totale); il **boom dei contratti a tempo determinato** a scapito di quelli stabili, infine, è l'altra piaga che acuisce le disuguaglianze e il disagio sociale.

In un contesto così frammentato e complesso essere competenti e dotati di buona volontà non è più sufficiente. Ecco perché con questo ebook di ManpowerGroup ricco di spunti di riflessione, consigli e opportunità - riteniamo di offrire un servizio utile ai nostri lettori e a chi è in cerca di impiego.

# DA 20 ANNI COSTRUIAMO IL FUTURO DEL LAVORO

DI STEFANO SCABBIO, PRESIDENTE AREA MEDITERRANEA ED EUROPA ORIENTALE MANPOWERGROUP

Se dovessi scattare una fotografia dei **primi 20 anni di Manpower in Italia** avrebbe le seguenti sembianze: tre milioni e mezzo di contratti di lavoro stipulati, oltre un milione e mezzo di persone avviate a un'occupazione, più di 500mila persone formate. Sono questi i numeri di ManpowerGroup in Italia, frutto di un lavoro che dura da due decenni.

Un lavoro che abbiamo portato avanti insieme e per oltre 100mila aziende e sul quale, in occasione del 20° anniversario dall'arrivo in Italia, vogliamo tirare le somme. Per analizzare i cambiamenti che si sono avuti nel mercato del lavoro e affrontare le sfide dei prossimi 20 anni, che sono già iniziate con la digitalizzazione, i progressi dell'intelligenza artificiale e la realtà virtuale. La **Quarta Rivoluzione Industriale** farà aumentare i posti di lavoro o il tasso di disoccupazione? La verità è che dobbiamo farci trovare pronti.



**I primi 20 anni di ManpowerGroup in Italia** - Molto è cambiato da quel 23 dicembre 1997, quando Manpower fu la prima azienda ad ottenere dal Ministero del Lavoro l'autorizzazione a operare in qualità di agenzia di fornitura di lavoro temporaneo.

Oggi in Italia abbiamo 230 uffici e circa 1800 dipendenti diretti. Il gruppo può contare su 13mila clienti l'anno, oltre 300mila contratti stipulati ogni anno e più di 45mila persone al lavoro ogni giorno.

Diverse le **tappe** che hanno segnato questo percorso. Nel 2014, tanto per citarne una, siamo stati Official HR Premium Partner di EXPO Milano 2015 (nella foto al lato). Abbiamo selezionato oltre 600 lavoratori per Expo 2015 S.p.A. e oltre 5mila figure professionali per aziende e Paesi partecipanti.

Negli ultimi vent'anni, Manpower in Italia ha anticipato **i trend del mercato**, ha assecondato i cambiamenti che si sono susseguiti e profondamente rinnovato il proprio modo di lavoro, abbracciando l'innovazione tecnologica. Siamo stati pionieri nell'affermazione della cultura della flessibilità del lavoro, supportando in questo aziende e lavoratori nella comprensione delle dinamiche e dei tecnicismi, favorendo la costruzione di un sistema di tutele e diritti per i lavoratori temporanei.

Abbiamo investito in **innovazione** per essere all'altezza delle sempre più sofisticate soluzioni richieste dalle aziende, adeguando i nostri servizi e strumenti per clienti e candidati alle novità introdotte dal digitale. Un percorso fatto insieme e intorno alle nostre persone, che abbiamo accompagnato nella crescita, aggiornandone le competenze e attraendo i migliori talenti. In questo è stata Manpower stessa protagonista del cambiamento epocale del mondo del lavoro.

**L'evoluzione dei lavoratori e dei settori** - Una crescita che ha accompagnato l'evoluzione dei lavoratori e dei settori nell'ultimo ventennio. Se ieri il 62% dei lavoratori erano uomini e il 38% donne, oggi queste ultime hanno superato il 40%. Vent'anni fa il 43,6% dei lavoratori aveva meno di 25 anni, il 40,8% tra i 25 e i 35, l'11% tra i 35 e i 45 e appena il 3,8% aveva più di 45 anni. Oggi c'è molto più equilibrio tra le percentuali relative a ciascuna fascia d'età. Basti pensare che il 25,9% dei lavoratori ha meno di 25 anni, il 32,5% ha tra i 25 e i 35 anni, il 22,8% tra i 35 e i 45 anni e il 18,8% ha più di 45 anni.

I settori tradizionali quali la **metalmecanica** e la **manifattura** che occupavano le prime posizioni per numero di contratti stipulati, hanno lasciato il passo ai servizi e al commercio. E analizzando i dati, non stupisce che sia proprio il settore manifatturiero ad aver risentito

per primo dell'impatto delle nuove tecnologie. Tra il 1990 e il 2014 il numero totale degli addetti del settore è calato in molti Paesi chiave, dal Giappone (-34%) alla Francia (-33%), dagli Stati Uniti (-31%) alla Germania (-25%). Allo stesso tempo, però, l'innovazione tecnologica ha migliorato le condizioni di lavoro nelle fabbriche e trasformato il lavoro dei tecnici nelle industrie.

Altri settori hanno subito dei profondi mutamenti in questi anni, come per esempio il **Legal**, dove un numero crescente di controversie legali vengono oramai gestite online e l'intelligenza artificiale viene utilizzata per generare report legali. Gli effetti della digitalizzazione si vedono anche nel settore Finance, dove oltre il 54% dei vecchi lavori è a rischio, anche se assistiamo all'evoluzione dei ruoli impiegatizi verso profili che richiedono competenze diverse. Fanno i conti con l'automazione anche il settore Retail e quello amministrativo.

**I prossimi 20 anni e le sfide del futuro** - Altri e più rivoluzionari cambiamenti aspettano il mondo del lavoro e avranno un forte impatto soprattutto sui lavoratori poco qualificati, poco istruiti e sulle donne. Questo mentre nei Paesi OCSE, i posti che richiedono livelli di competenze più elevati stanno crescendo più velocemente. Le aziende devono puntare alla formazione continua per restare competitivi e sviluppare nuove skills, perché in futuro ci saranno interi settori di cui oggi non abbiamo nemmeno sentito parlare.

**Il World Economic Forum di Davos** - Di questo abbiamo ampiamente parlato a seguito della pubblicazione del report *Skills Revolution* che ManpowerGroup ha presentato nel corso del World Economic Forum di quest'anno a Davos.

La ricerca ha evidenziato come sia in atto una vera e propria rivoluzione delle competenze imposta proprio dalla crescente digitalizza-

zione introdotta dalla Quarta Rivoluzione Industriale e che non necessariamente impatterà sull'occupazione nei prossimi anni. Anzi l'Italia è tra i Paesi più ottimisti su questo fronte, facendo parte dell'83% delle aziende convinte che la digitalizzazione aumenterà i posti di lavoro. D'altro canto la tecnologia sostituirà le attività di routine cognitive e quelle manuali. Creatività e flessibilità sono competenze invece irrinunciabili.

Alla luce della rivoluzione in atto, siamo sempre più convinti che il miglioramento continuo di ciascun individuo rappresenti la chiave di volta per il progresso sociale e la crescita economica.

Il nostro impegno in questo senso è quello di accompagnare e supportare il percorso professionale dei nostri candidati e lavoratori, mettendo a loro disposizione, la nostra esperienza, la formazione, gli strumenti per lo sviluppo delle competenze del futuro, le opportunità di lavoro più stimolanti, ma soprattutto ed essere ispiratori di quella attitudine al miglioramento continuo.

**I progetti portati avanti** - Per questo la **Skill Revolution** è una scelta obbligata. È in questo contesto che lo scorso anno Manpower-Group ha lanciato il progetto PowerYou Digital, una piattaforma di e-learning dedicata alle otto competenze chiave delineate dalla Commissione Europea per integrare la formazione scolastica con le competenze richieste dal lavoro. Perché è ancora una volta dall'**education** che bisogna ripartire per formare adeguatamente le future generazioni. Non è un caso che Paesi come la Svizzera e l'Austria, in possesso di un sistema educativo all'avanguardia, abbiano risposto meglio alle sollecitazioni di un mercato del lavoro profondamente cambiato.

Tanti altri sono i progetti che Manpower ha voluto realizzare in questi anni con l'obiettivo di preparare i giovani ed i professionisti ad affrontare le sfide del mercato del lavoro, garantendo orientamento e sviluppo delle competenze. Basti pensare al programma **Young Talent in Action**, che orienta e forma centinaia di ragazzi in tutta Italia ormai da più 5 anni e che sarà sempre più focalizzato sulle professioni del digitale e la **MotorSport Academy**, fiore all'occhiello di Experis che – giunta già alla sua terza edizione – forma i tecnici e ingegneri specializzati, impiegati in aziende leader del settore Motor-Sport.

Su queste solide fondamenta continueremo a costruire il percorso dei nostri candidati e lavoratori. Con il nuovo progetto **MyPath** Manpower accompagnerà le persone nella scelta del proprio percorso professionale, sostenendone lo sviluppo delle competenze, attraverso un'offerta formativa qualificata.

Questo **anniversario** e questo **ebook** sono dunque l'occasione non solo per raccontare i cambiamenti che hanno segnato il mercato del lavoro e caratterizzato l'evoluzione di Manpower stessa, ma anche di pensare alle sfide dei prossimi 20 anni, che sono già iniziate con la digitalizzazione, i progressi dell'intelligenza artificiale e la realtà virtuale.

Manpower c'è, con una forte convinzione: **#MigliorareSempre**

DICIOTTOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOTT  
ILADICIOTTOTGCOM24S0SLAVORODUEMILAD  
JEMILADICIOTTOTGCOM24S0SLAVORODUEMILAD



CAP **1** **SKILLS REVOLUTION**



## WORLD ECONOMIC FORUM 2017, SI RIPARTE DALLA SKILLS REVOLUTION

Formazione continua: è questo l'antidoto alle rivoluzioni nel mondo del lavoro secondo **ManpowerGroup**. La ricetta per adeguarsi ai cambiamenti che stanno investendo le aziende arriva dal confronto che si è tenuto a Milano lo scorso 5 aprile tra **Jonas Prising**, Presidente e AD ManpowerGroup, **Mara Swan**, Vice Presidente Esecutivo ManpowerGroup, e **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup.

Il dibattito si è articolato sul nodo della **Skills Revolution**, emerso in occasione del **World Economic Forum di Davos** come correlato fondamentale della Quarta Rivoluzione Industriale. Tecnologia e digitalizzazione stanno cambiando i modelli di business, i metodi di lavoro

e la società più in generale. Per questo serve un ripensamento del pacchetto di talenti che vengono richiesti ai dipendenti. Ecco come la pensano gli ospiti intervenuti.

### **Jonas Prising - Presidente e AD ManpowerGroup - la Skills Revolution è un rischio o un'opportunità o un rischio?**

Pensiamo sia una realtà. Il mercato si sta biforcando tra quelli che hanno le skills giuste, che sentono di avere le giuste opportunità, e quelli che sono senza queste skills e che pertanto si sentono tagliati fuori. E questo fenomeno è stato visibile specialmente nel 2016, quando questa contrapposizione è stata evidente anche nelle elezioni politiche e nella società più in generale. Questo punto crediamo

sia una realtà e uno degli aspetti più importanti a cui la politica e le aziende devono dedicarsi: la tendenza è che tale contrapposizione si acuisca. È un problema cruciale per le società di tutto il mondo.



[Clicca qui e guarda l'intervista integrale a Jonas Pricing](#)

### **Quali sono le competenze più importanti oggi?**

Si può vedere chiaramente un'evoluzione nelle skills tecnologiche e l'impatto che hanno è sempre più grande. Quindi le hard skill legate a Tecnologia, Scienza, Matematica saranno molto importanti. Ma anche le soft skill. Le abilità di comunicare, di collaborare, di aumentare la creatività sono molto importanti come parte di quei lavori che verranno automatizzati e che subiranno un impatto dalle tecnologie. Tuttavia noi pensiamo che la skill più grande e più importante sia quella di apprendere, il desiderio e la capacità di imparare durante il corso della propria carriera. Potrebbe essere a mio avviso il fattore su cui giocare la propria appetibilità lavorativa.

### **Stefano Scabbio - Presidente area Mediterranea ed Europa orientale ManpowerGroup - con l'avvento del digitale quali sono le principali sfide che bisogna affrontare in un mercato del lavoro in così rapida evoluzione?**

Non c'è dubbio che la principale sfida riguardi il cambiamento delle nostre competenze: adeguarle soprattutto a quelle digitali, quindi essere maggiormente preparati per le meta competenze, dette anche soft skill come comunicare all'interno di un squadra o saper risolvere in maniera creativa dei problemi pratici. Questi sono aspetti fondamentali perché le aziende stanno cambiando il modo in cui lavorano: non operano più secondo una logica gerarchica ma in una logica orizzontale in cui il progetto prevale e quindi ha bisogno di capacità per essere realizzato e di lavoro di squadra.

### **Il rapporto ManpowerGroup evidenzia l'importanza di sviluppare competenze digitali soprattutto nei più giovani. Ci sono iniziative specifiche rivolte a loro?**

Abbiamo lanciato la piattaforma **PowerU Digital** che sviluppa quelle che sono le competenze principali digitali e le meta competenze. Abbiamo deciso di lanciare un programma ambizioso in tutta Europa con un piano di sviluppo paese per paese: l'Italia è già partita, la Spagna poco prima, abbiamo già più di 6mila giovani che stanno utilizzando questa piattaforma. È una piattaforma assolutamente nuova, simile a Facebook, dove si possono creare dei gruppi e condividere dei contenuti come in qualsiasi social che in più permette di sviluppare delle competenze. Alla fine del percorso si ottiene un open badge, una certificazione di digital mentor che può essere utilizzata per arricchire il proprio curriculum vitae e può essere spesa su qualsiasi social per accreditare le proprie competenze digitali in maniera allargata con la Rete. Ma questo progetto è importante anche per



[Clicca e guarda l'intervista integrale a Stefano Scabbio](#)

un altro motivo: offre alla maggior parte dei giovani che otterranno questa certificazione l'opportunità di lavorare in aziende come **Intesa Sanpaolo** e **Deloitte** con cui abbiamo avviato delle partnership, dove potranno formare le persone più senior.

Così facendo creiamo un ponte tra due generazioni: i nativi digitali insegnano ai più maturi come sviluppare le competenze digitali. È un cambiamento culturale, quello che serve per affron-

tare la Quarta Rivoluzione Industriale.

**Soft Skills: davvero i datori di lavoro le considerano fondamentali e quali sono le più richieste?**

Sì, i datori di lavoro le considerano un must e lo testano le ricerche che svolgiamo ormai consecutivamente da tre anni, da quest'anno anche a livello europeo. Tutte dimostrano l'importanza di tali meta competenze, addirittura distinte per

ruolo all'interno dell'organizzazione. Oggi, da un punto di vista statistico, nella selezione di una persona, le competenze soft contano per il 63 per cento. È un dato chiaramente medio e quindi con un significato relativo, ma è importante il fatto che siano superiori al 50 per cento quindi l'attenzione delle imprese è molto elevata su queste meta competenze proprio perché il modo con cui si lavora e il modello di business che le aziende stanno trasformando, va in questa direzione. Le principali sono sicuramente la capacità di lavorare in gruppo, quindi di cominciare efficacemente, la capacità di risolvere problemi pratici e lo sviluppo creativo che oggi è fondamentale, vale a dire come approccio creativo l'attività che svolgo quotidianamente.

**Mara Swan - Vice Presidente Esecutivo ManpowerGroup - quali pensa siano le chiavi per integrare il lavoro di tre diverse generazioni che lavorano insieme?**

Penso che l'integrazione tra generazioni porterà a una migliore produttività, una società più digitale e basata sulla diversità infatti è una società in cui sì le aziende sono più agiate e produttive.

**Qual è il ruolo dei Millennials nel futuro mercato del lavoro?**

I Millennials giocheranno un ruolo chiave nel mercato del lavoro perché assieme ai baby boomers formano una generazione molto nutrita. Stanno raggiungendo dei livelli di leadership, oggi. Quindi credo che diventeranno un pezzo chiave del mercato del lavoro e il modo in cui guardano il mondo, da nativi digitali, aiuterà il business a cambiare, a diventare più efficiente.

**In che modo si potrà arrivare alla parità di genere nel mondo del lavoro?**

La cosa più importante che possiamo fare oggi è rompere le barriere

culturali ed è più facile dirlo che farlo. ManpowerGroup crede che questo vada fatto. Ci sono tre cose che le aziende dovrebbero fare: primo, incoraggiare le donne ad assumersi la responsabilità di profitti e perdite; secondo, avere quella che noi definiamo *core conversation*, perché noi vediamo che solo un dipendente su cinque viene coinvolto in questo tipo di dialogo e questo ha un impatto più negativo sulle donne perché non sollevano mai la mano per chiedere; terzo, è avere un focus a livello aziendale sulla *learnability*, che è l'abilità e il desiderio di tenere le proprie *skills* aggiornate per essere impiegabili nel lungo periodo.



[Clicca e guarda l'intervista integrale a Mara Swan](#)



DICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT  
ILADIVIOTOKPUM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT  
JEMILADICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT

CAP **2** YOUNG TALENT  
IN ACTION



## IL GRANDE PROGETTO DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PER I GIOVANI IN 10 CITTÀ ITALIANE

La **formazione** non si conclude più con il percorso universitario o di master e viviamo in un'epoca nella quale non è più sufficiente essere competenti a svolgere un determinato lavoro. Per questo motivo **ManpowerGroup** promuove attraverso la **Fondazione HumanAge Institute** un grande progetto nazionale di orientamento e formazione, [Young Talents in Action](#).

Con la collaborazione di **Tree**, il piano punta a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani laureandi/neolaureati, di NEET (vale a dire chi non è impegnato nello studio, né nel lavoro né nella formazione), e di coloro che vogliono specializzarsi tramite corsi di formazione gratuiti.

Come spiega **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup, "il mondo del lavoro sta attraversando un'autentica trasformazione: le aziende oggi ricercano professionalità e competenze completamente diverse rispetto al passato. Per colmare l'attuale divario tra skill ricercate e profili disponibili, è necessario un approccio alla formazione e all'orientamento decisamente innovativo. È con questo spirito che abbiamo messo a punto un format inedito per la quarta edizione di **Young Talents in Action**, un progetto su scala nazionale per orientare i giovani in cerca di occupazione, ma soprattutto per lavorare sull'**upskilling** partendo proprio dalle competenze del futuro che li aiuteranno a costruirsi

# Young Talent in Actions 2017

# www.ytia.it

una professionalità evoluta, dinamica e in linea con le richieste del mercato”.

L'offerta si articola in tre parti: corso di orientamento, corso di formazione e masterclass. Il pacchetto di lezioni viene erogato in modo totalmente gratuito grazie al fondo FormaTemp **in dieci differenti città italiane**: Trento, Padova, Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Catania.

**Corso di orientamento** - La prima parte dell'offerta formativa ha l'obiettivo di fornire i principali strumenti per l'inserimento nel mercato del lavoro, per la valutazione del proprio percorso professionale e per far conoscere le opportunità connesse all'utilizzo delle nuove tecnologie.

Il corso di orientamento si svolge in tutte le 10 città di YTiA, con 10 repliche in ciascuna città per permettere ai più giovani di partecipare. Ciascun corso ha una durata di 20 ore distribuite in

# Industria 4.0

## Digital Marketing

## Data Science

# Italian Food Innovation

3 giorni (due giornate da 8 ore e una da 4 ore). Il corso di orientamento viene strutturato in 6 moduli: Personal branding e curriculum 2.0, Brilliant Interviews, L'importanza delle Soft Skills e Skills for Talent, Social recruiting e ottimizzazione profilo LinkedIn, Career Road Map, Diritti e doveri.

**I corsi di formazione** - I differenti corsi hanno l'obiettivo di formare figure professionali pronte a entrare nel nuovo mercato del lavoro, articolati su **megatrend** verticali relativi alle professioni e alle competenze del futuro. Tali corsi hanno una durata di 120 ore distribuite in lezioni di 8 ore al giorno, dal lunedì al venerdì, per un totale di tre settimane. I corsi sono previsti in tutte le 10 città di YTiA. In ciascuna città è organizzato un corso in linea con la vocazione e le opportunità occu-

pazionali del territorio. Quattro i corsi proposti agli studenti: Industria 4.0, Digital Marketing, Data Science, Italian Food Innovation Program.

Il **corso Industria 4.0** fornisce strumenti e conoscenze necessari per contribuire alla definizione di obiettivi e progettualità di innovazione digitale all'interno dell'azienda come anche dell'intera catena del valore. Si svolge a Milano, Torino, Bologna, Padova, Trento.

Il **corso Digital Marketing** programmato per Catania, forma figure professionali in grado di progettare una strategia digitale a 360 gradi, migliorare la propria visibilità o quella di un'azienda sui motori di ricerca, progettare piani editoriali per i Social Media, accrescere e monitorare l'audience e pianificare campagne di marketing efficaci sui Social Network.

Il **corso Data Science** erogato a Roma, Firenze, Napoli, Milano, prepara ai principali temi della Scienza del Dato, quali Business, Statistica, e Programmazione, chiarendo innanzitutto il ruolo strategico della Data Science nelle industrie moderne.

Il **corso Italian Food Innovation Program** previsto a Bari e Bologna, affronta diversi

settori: Business, Production, Distribution, Manufacturing, Shopping, Eating.

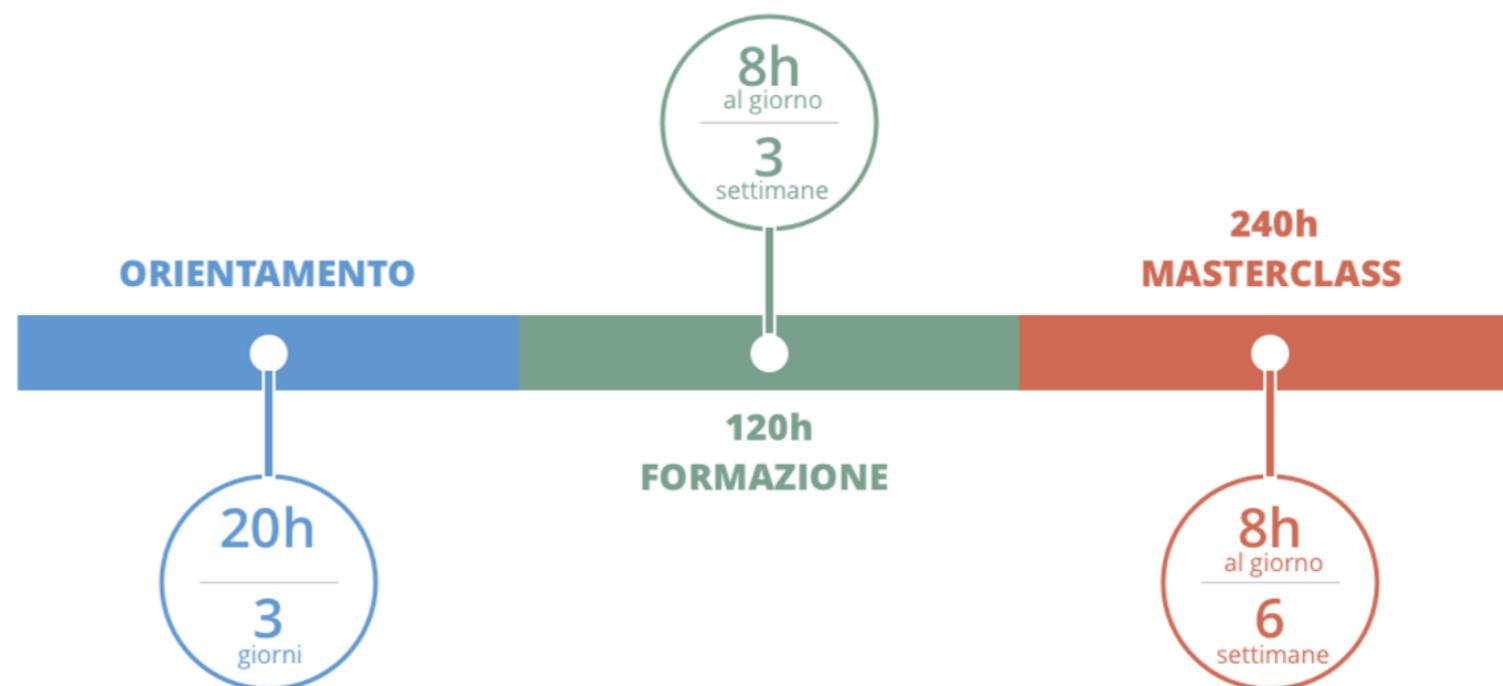
**Le MasterClass** - Le MasterClass sono progetti formativi di grande specializzazione per formare professionisti in ambiti innovativi fortemente ricercati nel mercato del lavoro. Le MasterClass del progetto Young Talents in Action si sviluppano in percorsi formativi di 240 ore distribuite in lezioni da 8 ore al giorno, dal lunedì al venerdì, per complessive sei settimane.

Sono previste 5 MasterClass in altrettante città del progetto: Milano, Roma, Torino, Bologna, Padova. Due le proposte: Industria 2.0 e Data Science. Ogni corso ha durata

240 ore complessive, con lezioni in aula di 8 ore al giorno, dal lunedì al venerdì.

**Come iscriversi** - Tutte le tipologie formative previste da Young Talents in Action sono ad accesso libero e gratuito, previa registrazione sul sito [www.ytia.it](http://www.ytia.it), dove è inoltre disponibile il calendario completo dell'intera pianificazione dell'iniziativa.

Il percorso formativo in aula di Young Talents in Actions continua anche su [PowerU Digital](#), l'innovativa piattaforma online di ManpowerGroup per sviluppare - a livello europeo - la cultura e la formazione digitale dei giovani e favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro.



DICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT  
ILADICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILAD  
JEMILADICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILAD



CAP **3** MANPOWER PROFESSIONAL



## MANPOWER PROFESSIONAL, IL PROGRAMMA PER JUNIOR PROFESSIONAL E NEW MANAGER AFFAMATI DI NUOVE OPPORTUNITÀ

Nel mondo del lavoro globalizzato per far carriera non necessariamente servono sempre tempi lunghi. Le competenze e i risultati raggiunti spesso premiano più della *seniority* professionale. Per questo è nato [Manpower Professional](#), il nuovo programma del Gruppo Manpower per *junior professional* e *new manager* che aspirano a nuove opportunità di carriera e sviluppo professionale.

Per rendere i loro profili più competitivi e attraenti possono rivolgersi a un team di esperti che li aiuteranno a sviluppare o potenziare abilità e competenze, a gestire le loro carriere. A livello metodologico, sono diversi gli strumenti adoperati: *assessment* per testare e valutare le proprie competenze, *eLearning* e formazione innovativa per “ri-

manere agganciati” al futuro, campagne di comunicazione, attività ed eventi di *employer branding* per i clienti e *recruiting* di personale appartenente alle categorie protette. L’obiettivo è quello di attrarre nuove opportunità dentro multinazionali, start-up e organizzazioni innovative.

Come indicano i dati di ManpowerGroup, chi non vuole aspettare che la crisi sia definitivamente alle spalle, deve giocare con decisione la carta della qualità per avere un profilo più attraente.

“Cresce la richiesta di profili altamente qualificati come sviluppatori, figure sales e ingegneri – spiega **Stefano Scabbio**, Presidente Area



## Manpower Professional



### Dai uno slancio alla tua carriera professionale

Scopri le tue ambizioni e valorizza la tua professione con Manpower Professional, la realtà del Gruppo Manpower per Junior Professional e New Manager che aspirano a nuove opportunità di carriera e sviluppo professionale.

Grazie a un team di consulenti dedicati potrai sviluppare abilità e competenze che renderanno il tuo profilo più competitivo, gestire la tua carriera e ottenere nuove opportunità professionali all'interno di multinazionali, Start Up e organizzazioni innovative.

Con specializzazione nei settori Industrial, Pharma & Chemical, ICT & Telco, Fashion Retail & GDO, Banking & Financial Services, Manpower Professional offre:

- Consulenza Sviluppo Carriera per valorizzare al massimo la propria professionalità



#### INDUSTRIAL

Industria meccanica ed elettronica al settore Automotive e Aeronautico a quello Oil&Gas.



#### FASHION RETAIL & GDO

Grandi marchi multinazionali protagonisti del largo consumo, prestigiose firme della moda e del lusso.

Mediterranea, Nord ed Est Europa di Manpower-Group – ci sono molte opportunità nel comparto del Fintech che negli ultimi anni ha rivoluzionato il settore *finance e banking*".

**I numeri** - Confrontando i vari settori, l'indagine Meos mostra come il digitale incida fortemente sulle opportunità professionali, soprattutto se si prendono in esame il settore finanziario e quello assicurativo dove nei prossimi mesi è previsto un aumento del personale importante. Una buo-

na notizia che è il frutto di investimenti fatti da banche e assicurazioni per sostenere progetti d'innovazione e della crescita del Fintech che necessita di personale specializzato nell'analisi dei dati e nella *user experience*.

Un'eccezione per ora limitata al settore Finance, ma molto significativa e contro la tendenza generale che vede una riduzione nel numero dei dipendenti in cinque settori industriali su dieci.

Per presentarsi al meglio sul mercato del lavoro occorre lavorare sulle soft skills, aggiornarsi e diventare consapevoli dei propri mezzi. Al netto delle difficoltà economiche il valore aggiunto di un profilo o di un curriculum diventa il tempismo. Sapersi proporre al meglio nel momento giusto.

**I settori coinvolti** - L'obiettivo di Manpower Professional è formare lavoratori qualificati in diversi **settori**. Si va, dunque, dall'industria meccanica ed elettronica al settore automotive e aeronautico, fino a quello Oil&Gas. I percorsi di carriera riguardano anche il fashion, retail e GDO con grandi marchi multinazionali protagonisti del largo consumo, prestigiose firme della moda e del lusso, ma anche il settore bancario, assicurativo e della consulenza finanziaria. E ancora: diverse le opportunità offerte nei settori biotecnologico, farmaceutico, ospedaliero, medicale, biomedicale, chimico, cosmetico e del benessere, così come quelle per ingegneri informatici, programmatori, sviluppatori web.

Al momento tra i profili più richiesti ci sono quelli del **Cybersecurity specialist**, che si occupa della protezione dei dati aziendali, il **Cloud architect**, esperto della gestione dei

sistemi informatici a supporto delle strategie di business, e l'**Investment Manager** che supporta le negoziazioni su progetti di M&A e di Private Equity.

**La storia - Fabrizio Leopardi** è uno dei lavoratori che ha già beneficiato dei servizi di Manpower Professional. Quando il terremoto del 27 agosto 2016 ha reso inagibile la sua abitazione ad Ascoli Piceno, Fabrizio ha deciso di fare di quel dramma l'occasione per rilanciare la carriera da **saldatore**. Ade-  
rendo infatti al programma lanciato da ManpowerGroup è riuscito a fare degli scatti di carriera e a trovare una nuova occupazione in un'azienda di Maranello. "Adesso partecipo alla produzione di serbatoi di benzina e olio, per auto ad altissime prestazioni - racconta con sollievo. - Mi è stato utile conoscere professionisti con una visuale più ampia della mia e ricevere consigli, orientamento e formazione qualificati. Senza il programma Manpower Professional non sarei qui adesso. Da diversi anni facevo il saldatore con tanti patentini, ma non avevo ancora avuto l'occasione di lavorare in una realtà così importante e di ottenere un contratto così qualificato e soddisfacente. Dopo la fase dei test e di colloquio la mia vita è ripartita. Il terre-

moto e le nevicate che hanno fatto i danni successivi sono adesso superati. La mia terra mi manca, certo, ma ho avuto l'occasione per ripartire alla grande".



**Fabrizio Leopardi**

DICIOTTOGGCOM24SOSLAVORODUEMILADICOTTI  
ILMADICOTTI  
JEMMADICOTTI



CAP **4** MY TALENT DAY



## “MY TALENT DAY”, LA PARTITA DELL’ECCELLENZA IN CAMPO ALLO STADIO OLIMPICO

Quando si pensa alla location tipica dei colloqui di lavoro, l’immaginazione corre subito a un ufficio con scrivania e sedia per il candidato. **ManpowerGroup** e **AS Roma** hanno rivoluzionato questa associazione mentale in occasione della prima edizione del “**My Talent Day**”.

Lo scorso 25 maggio a Roma oltre mille giovani si sono trovati allo **Stadio Olimpico** per una giornata dedicata alla selezione e al recruitment dei talenti.

I **partecipanti** alla giornata, tutti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, hanno partecipato a due momenti distinti: durante il **primo step** hanno partecipato a un gioco online, realizzato con la collaborazione di **Glickon**, attraverso il quale hanno mostrato le proprie competenze e sfidato così se stessi e gli altri concorrenti.

I primi 100 classificati al quiz game hanno così avuto accesso allo **step numero due**: un faccia a faccia con i recruiters di ManpowerGroup volto all’assegnazione di stage in diversi ambiti come sales, marketing, finance e communication.



Gli esperti hanno interagito con i giovani attraverso interviste e colloqui, ma hanno anche dispensato consigli pratici per la costruzione di **un percorso di carriera ragionato e solido.**

I più meritevoli sono stati così ammessi al **Talent Pool** di ManpowerGroup e hanno avuto accesso a colloqui in prestigiose aziende partner. Tra queste la stessa **AS Roma e Locauto Rent.**

“Dalla consapevolezza dei propri orizzonti alla capacità concreta di renderli raggiungibili, abbiamo investito un po' del nostro tempo sul nostro talento, spesso nascosto, che è in ciascuno di noi - così **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup, nel suo discorso di apertura - In ManpowerGroup crediamo fermamente in tutte le iniziative che possano portare allo sviluppo e all'incentivazione del talento soprattutto nei giovani, come appunto My Talent Day. Percorsi, quindi, che pongono al centro della scena non solo il bagaglio di competenze e specializzazioni personali bensì tutti quegli aspetti intangibili, ovvero le cosiddette soft skill, sempre più determinanti in un mercato del lavoro liquido, in continua evoluzione, come quello che stiamo vivendo”.



**Il primo Talent Day** è stato anche l'occasione per visitare il celebre impianto sportivo, con inclusa visita negli spogliatoi e foto di rito nella postazione dell'ormai ex Capitano Francesco Totti.

A far compagnia agli iscritti all'evento una vecchia gloria della Roma, il difensore **Tony Rudiger**. Classe 1993, Rudiger si è intrattenu-  
to con i giovani del MyTalentDay, improvvisandosi recruiter Manpower e intervistando ciascuno su passioni, obiettivi di carriera e condividendo la sua interpretazione della parola "talento".



Grande partecipazione per la prima edizione dell'evento organizzato da ManpowerGroup, in partnership con AS Roma



DICIOTTOTTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOTT  
EMILADICIOTTOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOTT



CAP **5** MEOS



## IL 2018 PARTE ALL'INSEGNA DELLA PRUDENZA PER IL MERCATO DEL LAVORO, MA AGRICOLTURA, COSTRUZIONI E HI-TECH OFFRONO MOLTE OCCASIONI

I datori di lavoro italiani assumeranno ma con ritmi e volumi modesti, almeno per quanto riguarda **i primi tre mesi del 2018**.

La fotografia della situazione è contenuta nell'ultimo **MEOS** (ManpowerGroup Employment Outlook Survey), l'indagine trimestrale sull'occupazione di ManpowerGroup, condotta su un campione rappresentativo di 1.000 datori di lavoro italiani.

A tutti i partecipanti all'indagine è stata posta la seguente domanda: "Rispetto al trimestre in corso, quali cambiamenti in termini di occupazione totale prevedete nella vostra azienda entro la fine di marzo 2018?"

Nel complesso **soltanto il 6% dei datori di lavoro ha in programma un aumento del personale** mentre il 7% prevede una riduzione e l'84% prevede di mantenere inalterata la situazione.

Adeguando i dati alle variazioni stagionali, la previsione si attesta quindi sullo 0%.

Le intenzioni di assunzione sono 3 punti percentuali più deboli rispetto al trimestre precedente ma rimangono relativamente stabili rispetto al 1° trimestre 2017.

# MEOS - PREVISIONI MANPOWERGROUP SULL'OCCUPAZIONE Q1-2018

0%

-3%  
Rispetto al trimestre precedente

DI 1001 DATORI DI LAVORO INTERVISTATI IL:

6%

Prevede un aumento della forza lavoro

7%

Prevede un taglio della forza lavoro

84%

Non prevede cambiamenti

Il 3% dei datori di lavoro si è astenuto dal rispondere.

\* Ai datori di lavoro è stato posta la seguente domanda:  
Rispetto al trimestre scorso, quali cambiamenti in termini di occupazione prevedete nella vostra azienda entro la fine di marzo 2018?

\* Il presente rapporto utilizza la definizione "Previsione Netta sull'Occupazione". Tale dato viene calcolato sottraendo dalla percentuale di datori di lavoro che prevedono un aumento delle assunzioni totali la percentuale di coloro i quali prevedono invece una diminuzione delle assunzioni per il trimestre successivo, il risultato di questo calcolo è la Previsione Netta sull'Occupazione. Laddove non diversamente specificato tutti i dati a cui si fa riferimento in questa infografica sono comprensivi degli aggiustamenti stagionali.



#Meos  
#PrevisioniMeos  
#crediamoneltalento



**ManpowerGroup**  
www.manpowergroup.it

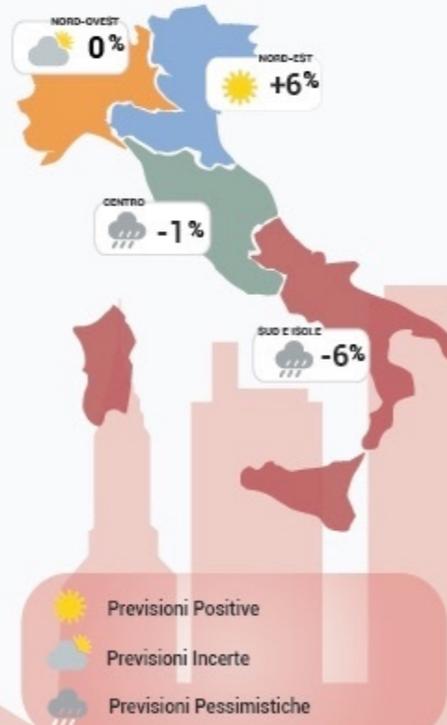
Consulta tutte offerte di lavoro su:

www.manpower.it  
www.experis.it

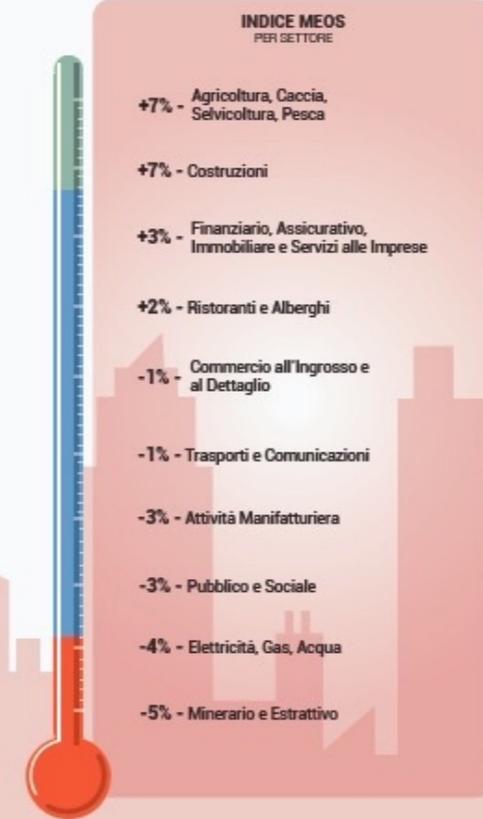
My Job & My Career  

Le app del gruppo Manpower

## IL BAROMETRO DEL LAVORO\* LE PREVISIONI PER AREE GEOGRAFICHE



## IL TERMOMETRO DEL LAVORO LE PREVISIONI PER SETTORE



## I PROFILI PIU' RICHIESTI



Software Developer



Sales Consultant



Shop Assistant



Ingegnere Logistica



Chef

## I PROFILI EMERGENTI



Data Labeling specialist



Programmatic Manager



Machine Learning Engineer

Dati ManpowerGroup Italia aggiornati al 01/12/2017



"I dati che emergono dal nostro sondaggio mostrano che nel primo trimestre del 2018 non sono prevedibili sostanziali cambiamenti migliorativi nell'andamento delle assunzioni" - commenta **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup. - "I datori di lavoro assumono personale solo quando necessario, per essere più agili nel breve periodo e riuscire ad adattare costantemente i livelli di forza lavoro per poter soddisfare le diverse necessità. In Italia, ma anche in molti altri Paesi esaminati in tutto il mondo, a un clima economico instabile corrisponde l'instabilità del mercato del lavoro".

**Bene costruzioni e agricoltura** - Ma come verranno distribuite le assunzioni tra le varie industrie? Nel periodo considerato si prevede che il numero dei dipendenti calerà in sei dei 10 settori industriali. Debole il settore Minerario ed Estrattivo, con una previsione netta sull'occupazione pari al -5%. Fiacchi anche **il settore dell'elettricità, del gas e dell'acqua** che si attesta al -4%, mentre i datori di lavoro sia del **settore manifatturiero** che di quello **pubblico e sociale** riportano previsioni pari al -3%.



La crescita degli organici è attesa però, in quattro settori: in quello di **agricoltura**, caccia, silvicoltura e pesca, e in quello delle **costruzioni**, con previsioni pari al +7%.

Le attività legate alla **terra** registrano performance positive grazie all'incremento dell'export dei prodotti agroalimentari italiani e all'entrata a regime degli incentivi per gli investimenti alle imprese. Anche la crescita dei prodotti biodinamici e certificati fa bene ai numeri del settore.

Un altro ambito che riparte dopo aver subito tanti e bruschi contraccolpi della crisi globale, è quello delle **costruzioni**. Il mercato immobiliare soprattutto nel comparto residenziale sembra infatti definitivamente fuori dal guado.

**Dove si assume di più e dove meno** - I datori di lavoro del **Nord Est Italia** sono quelli più ottimisti e inclini ad ampliare l'organico: prevedono infatti, un moderato aumento dei dipendenti nei prossimi tre mesi, riportando una previsione netta sull'occupazione del +6%.



Altra la musica che si ascolta al **Sud** e nelle isole maggiori, dove il dato sulle assunzioni si attesta al -6%. Incerto il **Centro Italia** dove l'andamento occupazionale riporta un dato di previsione di -1%. Nel **Nord Ovest** infine, si prevede un andamento occupazionale piatto, con una previsione pari a 0%.

**Crescono di più le aziende grandi** - Il maggior numero di contratti sarà messo sul mercato da parte delle **grandi aziende** (quelle con 250 o più dipendenti) che segnalano piani di assunzione con una previsione netta sull'occupazione pari a +16%, mentre è prevista una crescita modesta degli organici delle **aziende medie** (50-249 dipendenti) pari al 5% e **piccole** (10-49 dipendenti) al 3%. Tuttavia, i datori di lavoro delle **microaziende** (meno di 10 dipendenti) segnalano una previsione incerta con un dato del -1%.

**I profili più richiesti** - A livello di mansioni sono cinque le mansioni in assoluto più ricercate dalle aziende. Tante le chance per gli **sviluppatori di software**, per i **Sales Consultant**, i **commessi**, gli **ingegneri della logistica** e gli **chef**.

Nel sottosettore dell'**Intelligenza artificiale** si aprono opportunità ancora più vaste soprattutto per i **Data Labeling Specialist**, le figure che si occupano di raccogliere i dati grezzi, pulirli, organizzarli e renderli accessibili dalle macchine.

Ma molto richiesto è anche il **Machine Learning Engineer** che si occupa del reperimento di dati e informazioni funzionali ad uno specifico business o settore. In ambito marketing, infine, è il momento giusto per il **Programmatic Manager**.

DICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT  
LADICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT  
JEMILADICIOITOTGCOM24SOSLAVORODUEMILADICIOIT



CAP **6** FONDAZIONE  
HUMAN AGE INSTITUTE



## A MILANO IL SECONDO TALENT HACKATHON ITALIANO DI MANPOWERGROUP

Il Talento è l'ossigeno del mercato del lavoro. Ne sono fermamente convinti allo **Human Age Institute**, la fondazione di **ManpowerGroup** che ha la mission di valorizzazione le eccellenze e si propone come hub per il confronto e lo scambio di idee e esperienze.

Con questa premessa lo scorso 28 giugno si è svolto a Milano il secondo **Talent Hackathon italiano**, un progetto che ha coinvolto oltre **100 giovani startupper** provenienti da tutta Italia in una sfida giocata a colpi di idee brillanti e metodi avanguardistici.

Per metà **manager** e professionisti con una carriera avviata, per metà **studenti**, gli iscritti al contest avevano in media un'età di 26 anni

e un titolo di studio di laurea magistrale. A partire da sfide specifiche lanciate da grandi aziende - **ManpowerGroup, Sanofi e Sea** - sui temi delle risorse umane e dello smart working, i partecipanti hanno avuto un'intera giornata per sviluppare una soluzione realizzabile di **prodotto** o **servizio**.

Nello specifico i 100 partecipanti si sono confrontati su **due temi**: "Le sfide dell'Aging nelle organizzazioni contemporanee" e "Smart Working alla luce della Quarta Rivoluzione Industriale".



A giudicare gli elaborati una **giuria** di alto profilo composta da: Federico Barilli, Segretario Generale Italia Startup; Laura Bruno, HR Head Italy and Malta Sanofi; Sandro Cangani, Senior Advisor Mercer e Talent Leader Fondazione HumanAge Institute; Ivan Rizzi, Presidente e docente IASSP e Talent Leader Fondazione HumanAge Institute; Laura D'Amico, Human Resources Director ManpowerGroup; Jacopo Mele, Managing Partner yourDigital; Antonio Perdichizzi, Ceo Tree, VP ItaliaStartup; Daniele Pes, Head of Open Innovation & Digital Transformation CTM Altromercato e Board Member di Innovits; Andrea Raimondi, HR Executive IBM; Fabrizio Sammarco, Amministratore Delegato Italia Camp; Michela Vanetti, CFO IN-NAAS.



Anche in questa seconda edizione dell'HAI Talent Hackathon, ManpowerGroup si è avvalso della collaborazione di **Tree**, realtà leader nell'Open Innovation.

“La seconda edizione dell'Hackathon vuole dare la giusta continuità a un percorso iniziato lo scorso anno in cui la Fondazione Human Age Institute ha sviluppato un importante scambio culturale intorno alla tematica del Talento” – ha commentato **Stefano Scabbio**, Presidente di HAI e Presiden-



[Clicca e guarda l'intervista a Stefano Scabbio](#)

te Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup – “I Talent Talk di quest’anno hanno coinvolto i mentor della fondazione stessa, protagonisti dello scenario economico italiano e internazionale, e molti giovani Talenti che insieme a Manpower hanno percorso alcune delle aree dell’Olistica con l’obiettivo comune di diffondere la cultura del talento, incoraggiando l’autoconsapevolezza di tutti noi che siamo protagonisti di un importante cambiamento del mer-

cato del lavoro guidato dalla Quarta Rivoluzione Industriale. Un percorso che arriva fino a questa giornata volta a pensare insieme nuovi metodi di lavoro per il futuro”.

La competizione è andata al **team Winter** per la challenge Smart Working e al **team Schindler** per la challenge Aging.

La **squadra Winter** - composta da Pino Morra, Elisabetta Fermo, Riccardo Marconi, Margherita Chiarini, Maria Pulvirenti, Giorgio Ottolina - ha presentato “Misura et Labora, Smarter Misures, Smarter Working”, un progetto data driven per la misurazione e l’efficientamento delle soluzioni di Smart Working.

Il **team Schindler** - composto invece da Stefano Durando, Francalбина Pellegrino, Margherita Vigo, Simone Fiorelli Pica, Marco Basile - ha presentato “Ti insegno il lavoro”, un progetto di *knowledge sharing*, che prevede uno scambio di *mentoring* da parte dei senior alle giovani generazioni e viceversa, con un *rewarding* in “Banca del tempo” per i senior.

“Il talento, l’innovazione sono elementi distintivi di quello che sta accadendo nel mercato del lavoro. Aiutare i giovani a sviluppare ed esprimere queste doti su progetti specifici è per noi una grande opportunità - ha continuato **Stefano Scabbio**. I giovani possono dare al mondo del lavoro un contributo indispensabile. Il talento è il fattore distintivo per la competitività di oggi e per quella futura. Da una parte assistiamo alla Quarta Rivoluzione Industriale guidata dalla tecnologia digitale, dall’altra al recupero della centralità dell’uomo e in particolare dell’uomo di talento”.

Del resto il contesto macroeconomico è in fase di miglioramento. Come ha concluso Scabbio, “stiamo vivendo un momento estremamente favorevole del mercato del lavoro in Italia, anche al di sopra delle aspettative. A causa di diversi fattori: la ripresa si sta consolidando in maniera più forte rispetto a quanto riportato dai dati ufficiali e infatti le stime vengono di continuo corrette al rialzo, e il mercato del lavoro si sta riorganizzando e orientando verso una logica di *flexsecurity*, che vuol dire che le aziende vogliono stare snelle e flessibili. Proprio quest’anno ha compiuto 20 anni il contratto di somministrazione

nel nostro Paese: insieme a quello olandese, è uno dei modelli di *flexsecurity* più completi perché esprime formazione *on the job*, un welfare aggiuntivo rispetto ai contratti di riferimento”.



DICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOIT  
ILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOIT  
JEMILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOIT



CAP **7** MOTORSPORT  
ACADEMY



## ALLA MOTORSPORT ACADEMY NASCONO I TALENTI DELLA VELOCITA'

Quella per i motori è innanzitutto una passione, ma per tanti giovani talenti può essere anche un'occasione unica di lavoro. Ne sono convinti alla **MotorSport Academy**, la più grande scuola italiana per il **MotorSport**, nata da **Experis Tech ManpowerGroup**, leader nella fornitura di tecnici e ingegneri alle aziende e ai Team partecipanti alle massime competizioni sportive in campo automobilistico e motociclistico.

Un progetto che si rivolge a chi ha nel cuore le due e le quattro ruote ai massimi livelli e vuole trovare in questi ambiti concrete opportunità di impiego. Le selezioni hanno individuato gli studenti che da ottobre 2017 hanno preso parte alla nuova edizione dei Master Mo-

torSport: quest'anno le attività si sono svolte non solo nella sede centrale di **Maranello**, ma anche nella nuova base di **Fornovo di Taro**, nel cuore del cosiddetto distretto dei compositi della **Motor Valley**.

L'offerta formativa ha incluso i **Master** già collaudati in Aerodinamica, Dinamica Veicolo, Telemetria & Analisi Dati, Power Unit & Sperimentazione Motore, Race Engineering, ma ha anche introdotto due grosse novità: il Master Progettazione CAD MotorSport, con il corso "che guarda al futuro" Formula E Motore Elettrico e soprattutto il nuovo Master Motorcycle Race Engineering.



La **didattica** ha inglobato lezioni teoriche in aula ma anche moltissima pratica sul campo, esercitazioni con l'utilizzo di software specifici, seminari in azienda, affiancamento dei progettisti, partecipazione ai test di MotoGP. Per gli studenti c'è stata poi la grossa chance di poter sperimentare simulatori di guida sofisticatissimi, la galleria del vento e la sale prove motore.

“Oggi il ciclo di vita delle competenze è più breve che mai e il cambiamento sta avvenendo su una scala mai vista prima – dichiara **Luca Giovannini**, Experis Tech&IT Operation Director. – La MotorSport Academy è la nostra risposta a quella che definiamo la *Skills Revolution*, la cui sfida sarà proprio quella sviluppare competenze adeguate per adattarsi al mondo del lavoro in continuo cambiamento. Il successo della Tech Academy di Experis sta proprio nella realizzazione di percorsi di formazione specializzata, perfettamente allineati alle esigenze del mercato e disegnati sulla base dei bisogni delle aziende nostre partners”.

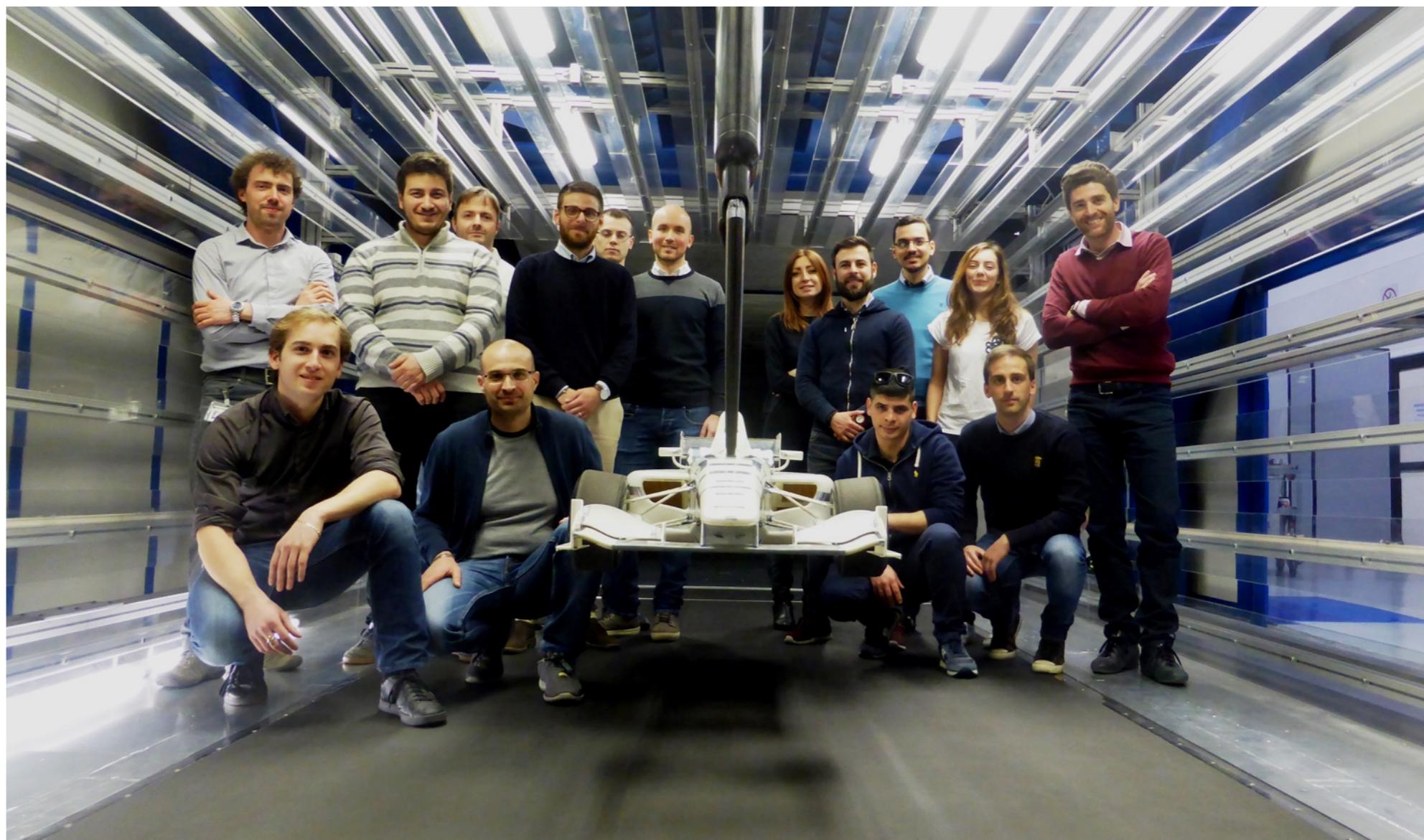
Un contributo fondamentale è quello portato all'offerta didattica da aziende e realtà leader nel settore: da **Dallara Automobili** a **Magneti Marelli**, da **HPE** ad **Aprilia**, passando per **Prema Powerteam**.

“Siamo orgogliosi di questa collaborazione con ManpowerGroup e di dare una grande opportunità ai giovani più talentuosi”, ha

commentato il responsabile di **Aprilia Racing**, Romano Albesiano. “Aprilia Racing ha partecipato attivamente al primo Master di alta formazione del motoveicolo, un’iniziativa molto interessante per formare una nuova generazione di tecnici e ingegneri. Aprilia Racing ha sempre rappresentato una fucina di talenti, e non solo per quanto riguarda i piloti, Noale è sempre stata una grande ‘palestra’ nella quale si sono formati i migliori tecnici. Questa partnership conferma e rafforza questo nostro atteggiamento, mirato a valorizzare le risorse umane per raggiungere i più alti livelli di competitività in

un settore che richiede un bagaglio di conoscenze e un grado di specializzazione sempre più elevati”.

La punta tecnologica del **Gruppo Piaggio**, con un *palmarès* di 54 titoli mondiali conquistati, ha partecipato attivamente alla docenza del corso e curato due differenti workshop, uno presso la sede di Aprilia Racing a Noale e uno, finalizzato all’apprendimento delle tecniche di lavoro in pista, durante una sessione di test MotoGP. Il Master è stata inoltre l’occasione per Aprilia Racing di valutare potenziali nuove risorse da inserire nel Team.





Nella **faculty** sono apparsi grandi nomi di professionisti del settore. Tra loro: Dialma Zinelli, responsabile aerodinamico Dallara; Leonardo Galante, Head of Automobili Lamborghini Squadra Corse; Maurizio Bollini già Ingegnere Motorista della Squadra Prove Pista della Scuderia Ferrari, oggi consulente per le più importanti realtà automotive e MotorSport; Matteo Flamigni, responsabile del sistema di acquisizione dati e analisi per Valentino Rossi nel Team Yamaha MotoGP; Luca Baldisserri, storico Ingegnere di Pista Scuderia Ferrari e fondatore della Ferrari Driver Academy.

“La mia esperienza come docente alla MotorSport Academy è stata molto interessante” ha raccontato proprio **Luca Baldisserri**. “Qui,

forse per la prima volta, ho avuto la possibilità di esporre alcuni concetti, metodologie e *best-practice* appartenenti al mestiere di chi lavora nel MotorSport moderno, in particolare in pista. Sono rimasto sorpreso dalla curiosità che i ragazzi partecipanti al corso hanno espresso e mi hanno colpito anche la loro preparazione e la loro voglia di mettersi in gioco, di essere disposti ad apprendere quelle nozioni che nessuno insegna e che fanno parte del nucleo di base che è al centro di questa che è la nostra passione, appunto il *MotorSport*, a due e quattro ruote”.

DICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOIT  
ILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIO  
JEMILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADIC



CAP **8** LINC



## LINC MAGAZINE RACCONTA COME GLI ULTIMI 20 ANNI HANNO RIVOLUZIONATO IL MONDO DEL LAVORO

Per i **vent'anni di Manpower in Italia** anche la rivista ufficiale del gruppo, [LINC Magazine](#), ha deciso di indossare una veste celebrativa. L'ultimo numero racconta l'evoluzione del mondo del lavoro coinvolgendo i protagonisti delle professioni, gli innovatori e gli esperti dell'occupazione.

Oltre a fare un bilancio di come il mercato sia cambiato negli **ultimi due decenni**, la rivista cerca di presentare gli **scenari** per i prossimi due, alla luce della **Quarta Rivoluzione Industriale** ancora in corso. Ecco alcuni dei punti di vista più interessanti.

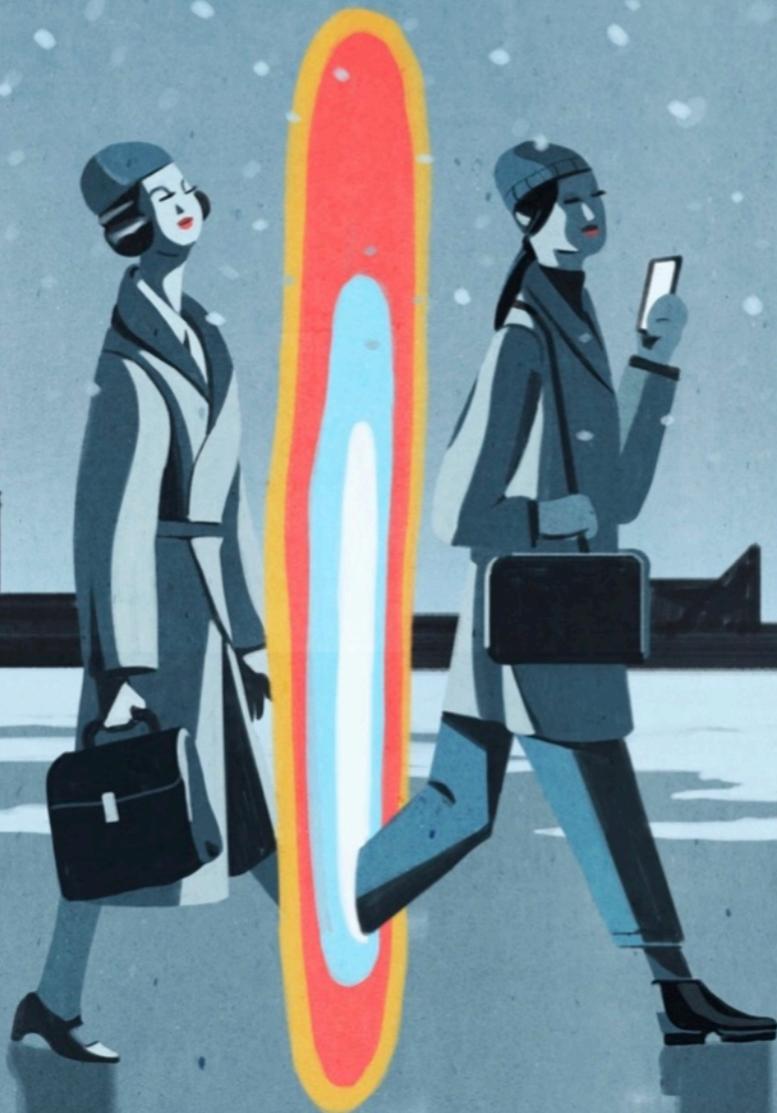
**Il commento di Stefano Scabbio** - A tracciare lo scenario complessivo dentro cui si muovono i lavoratori è il Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup, Stefano Scabbio che scrive: “È in atto una vera e propria **rivoluzione delle competenze** imposta proprio dalla crescente **digitalizzazione** introdotta dalla Quarta Rivoluzione Industriale e che non necessariamente impatterà sull'occupazione nei prossimi anni. Anzi l'Italia è tra i Paesi più ottimisti su questo fronte, facendo parte dell'83% delle aziende convinte che la digitalizzazione aumenterà i posti di lavoro. D'altro canto la tecnologia sostituirà le attività di routine cognitive quelle manuali. Creatività e flessibilità sono competenze invece irrinunciabili”.

INVERNO  
2017

NUMERO  
16

LINC

LAVORI IN CORSO



**Il commento di Serena Scarpello, Editor in Chief della rivista** - "Questo numero di LINC inizia con un viaggio che dal 1998 ci accompagna fino al 2038 attraverso il quale assistiamo a un'evoluzione non solo delle regole del mercato del lavoro, ma del modo stesso in cui viviamo il nostro lavoro tutti i giorni. L'approccio editoriale di questo numero speciale mi ha fatto venire in mente *A Christmas Carol* di Charles Dickens in cui gli Spiriti del Natale Passato, Presente e Futuro regalano al protagonista una prospettiva dall'alto della sua vita facendogli constatare le principali differenze che alla fine riguardano soprattutto la gestione del suo tempo. Lo stesso potremmo osservare noi che siamo passati da un'epoca in cui le giornate erano ben scandite e i momenti dedicati alla nostra formazione professionale erano ben distinti da tutto il resto, a un momento storico in cui siamo sempre più abituati a vivere una **continua sovrapposizione tra vita lavorativa e vita privata**".

**Il futuro del lavoro secondo Pietro Ichino** - Nell'intervista di Marco Gaiazzi, il giuslavorista **Pietro Ichino** racconta come il mondo del lavoro sia cambiato radicalmente negli ultimi 20 anni in coincidenza con le **due grandi rivoluzioni** cui abbiamo assistito, la **digitalizza-**

Copertina di LINC Magazine realizzata  
dall'illustratore EMILIANO PONZI



Illustrazione di ANNA GODEASSI

**zione** e la **globalizzazione**. Ecco alcuni passaggi:

“In merito alla struttura del rapporto contrattuale, si può dire che l’effetto più vistoso dell’evoluzione tecnologica consiste nell’**emancipazione della prestazione di lavoro** sostanzialmente “dipendente” **dal vincolo del coordinamento spazio-temporale**, grazie al lavoro per via telematica. Ma il mutamento più profondo e impressionante è quello che si osserva nella struttura del

mercato del lavoro, per effetto della globalizzazione: la caduta di tutte le frontiere e l’accorciamento delle distanze fa sì che assuma dimensioni planetarie innanzitutto la concorrenza sul lato dell’offerta di manodopera; ma anche la concorrenza sul lato della domanda di lavoro, tra imprenditori che possono portare i rispettivi piani industriali e investire in qualsiasi punto del globo. Questo potrebbe rafforzare il potere contrat-



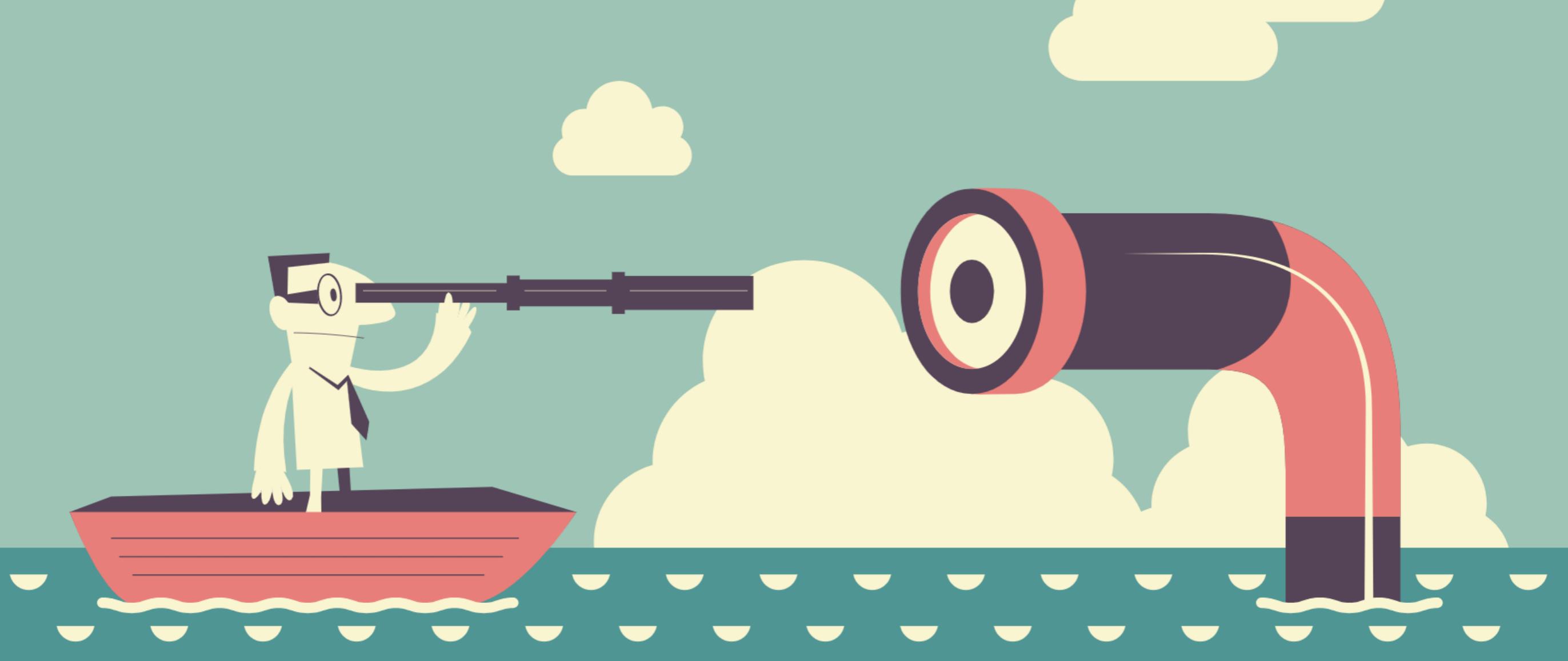
Illustrazione di MARCO GORAN ROMANO

tuale dei lavoratori che sappiano sfruttare questa competizione tra imprese”.

E sul **concetto superato di posto fisso**, Ichino argomenta: “Il rapporto a tempo indeterminato non è affatto un concetto superato. In tutti i Paesi dell’Occidente sviluppato, quindi anche in Italia, la forza-lavoro dipendente è occupata per più di quattro quinti con contratti di lavoro stabili. E la riforma del 2014-15 è stata concepita in

parte anche proprio per aumentare la quota di assunzioni a tempo indeterminato nel flusso”.

**Il mondo del lavoro visto dalle startup** - Non ha nemmeno trent’anni **Davide Dattoli**, fondatore di **Talent Garden**, nato come coworking e diventato una vera e propria piattaforma per aggregare e formare i professionisti del digitale, della tecnologia e della creatività. Come scrive su LINC, “a metà del 2017 il numero di startup innovative individuate iscritte alla sezione spe-



ciale del Registro delle Imprese era pari a 7.394, e a fine agosto il dato era addirittura più alto [...] Secondo il Global Innovation Index 2017, l'Italia è al 29esimo posto nella classifica dei Paesi più innovativi al mondo. Ci troviamo alle spalle di Estonia, Malta, Belgio e Spagna e dobbiamo ancora crescere in molti settori, specialmente quello legato al capitale umano e alla ricerca: siamo infatti al 75esimo posto per investimenti nell'istruzione. Un risultato che ci spin-

ge a riflettere ancora di più sull'importanza del digitale e dell'offerta formativa legata alle nuove professioni”.

DICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOITOT  
ILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIO  
JEMILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIO



CAP **9** NEXTGEN WORK



## IL LAVORO FLESSIBILE PIACE SEMPRE DI PIÙ AI MILLENNIALS (E NON SOLO)

Sono sempre più numerosi i lavoratori che cercano modalità di impiego flessibili e non tradizionali. È quanto emerge dal rapporto **“The Rise of NextGen Work”**, una ricerca globale di **ManpowerGroup** sulla propensione e disponibilità nei confronti dei lavori di nuova generazione, realizzato intervistando 9.550 adulti (tra i 18 e i 65 anni), in Italia e in altri 11 Paesi (Australia, Francia, Germania, India, Giappone, Messico, Olanda, Spagna, Svezia, Regno Unito e Stati Uniti), appartenenti a diverse categorie sociali (lavoratori full time, lavoratori part time, freelance, lavoratori con contratto a tempo determinato, studenti, pensionati e disoccupati in cerca di lavoro).

“Le aziende devono imparare a diventare costruttrici di talento non solo consumatrici di lavoro – ha commentato **Jonas Pricing**, Chairman & CEO ManpowerGroup. – Gli individui devono coltivare la loro Learnability e sviluppare oggi competenze in-demand per rimanere protagonisti del domani. Nel lavoro di nuova generazione **le competenze più che il lavoro**, saranno fondamentali per la sicurezza occupazionale futura”.

**Le novità** - A cambiare è soprattutto l'organizzazione dell'impiego: si lavora più a lungo e si desidera un migliore equilibrio tra vita professionale e casa; sicurezza, full time e tempo permanente sembrano aver perso appeal in favore di una crescente flessibilità e di una



ManpowerGroup realizza e offre soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane in 80 Paesi.

Fondata nel 1948, Milwaukee (Wisconsin, USA)	oltre 27.000 impiegati	3,4 milioni esseri umani
	2.900 uffici in 80 paesi	400.000 clienti



 <p>Nel 1994 apre il primo ufficio italiano</p>	1.600 impiegati	Oltre 300.000 contratti
	230 uffici su tutto il territorio nazionale	13.000 clienti

★ Most Trusted Brand in the Industry



★ Strong and Connected Brands



maggior indipendenza. La prospettiva di un impiego fisso che si svolga con il canonico turno lunedì-venerdì e un orario compreso tra le ore 9 e le 17 è tramontata e prendono sempre più piede i nuovi lavori alternativi e non tradizionali.

Sono **quattro gli elementi di discontinuità** che emergono dal sondaggio:

- il 90% degli intervistati sarebbe felice di avere un lavoro di nuova generazione;
- l'87% delle persone è favorevole al lavoro di nuova generazione;
- l'80% sostiene che l'*employability* (l'imparare a usare nuove competenze per essere spendibili sul mercato) sarà fondamentale nel lavoro di nuova generazione;
- l'81% sceglierà un lavoro di nuova generazione anche se, il 19%, pensa che non ci sarà altra alternativa.

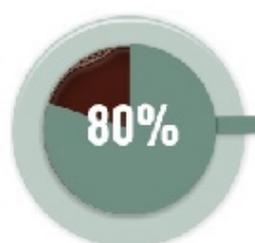
**Perché è cambiato il modo di lavorare?** Un contributo decisivo nella modifica del paradigma lavorativo è arrivato da piattaforme come **Uber o Deliveroo** che hanno accelerato a livello globale l'accesso a servizi già diffusi. A questo si aggiunge una mera questione anagrafica: i Paesi, che in proporzione hanno una concentrazione maggiore di giovani lavoratori, in particolare **Millennials** (18-24 anni), si sono mostrati più propensi verso lavori di nuova generazione. Tra i lavorato-

# ABBIAMO INTERVISTATO PIU' DI 9500 PERSONE IN 12 PAESI PER CAPIRE COME SARA' IL LAVORO DEL FUTURO. ABBIAMO SCOPERTO CHE:



LE PERSONE SONO  
FAVOREVOLI AL LAVORO  
DI NUOVA GENERAZIONE

L'87% degli intervistati  
farà un lavoro di nuova  
generazione.



L'EMPLOYABILITY E' LA CHIAVE  
DEL LAVORO DI NUOVA  
GENERAZIONE

Imparare ad usare nuove  
competenze sarà fondamentale



LE NUOVE GENERAZIONI AMANO  
QUESTO NUOVO MODO DI  
LAVORARE

Il 90% degli intervistati sarà felice  
di lavorare in questo modo.



IL LAVORATORE DI NUOVA  
GENERAZIONE UNA SCELTA NON  
L'ULTIMA SPIAGGIA

L'81% degli intervistati sceglierà il  
lavoro di nuova generazione. Il

ri dei Paesi che si sono mostrati più inclini in assoluto nei confronti ai nuovi lavori vi sono quelli dei **mercati emergenti** come India e Messico (95-99 %). L'Italia si piazza insieme a Stati Uniti, Spagna, Australia e Regno Unito (90-94 %), mentre, meno disponibili alle nuove possibilità e modalità lavorative, ma comunque in percentuali elevati, si sono dichiarati gli intervistati di Svezia (85-89%), Francia (80-84 %), Germania e Olanda (75-79%) e Giappone (70-74 %).

**Una questione di età** - Ma vediamo nel dettaglio quali sono le fasce di lavoratori più inclini ad adottare il nuovo modello globale. Fra i **Millennials meno giovani** (25-34 anni) è più alta la possibilità di svolgere un lavoro meno stressante e che consenta di gestire al meglio il proprio tempo. In questo ben il 95% dei **giovani Millennials** (18-24) vede i lavori di nuova generazione come un modo per avanzare di carriera. Infatti all'avvicinarsi dei 30 anni, oltre il 60% di questi

giovani avrà avuto lo stesso numero di impieghi della maggior parte dei genitori.

- Il 93% dei **Millennials meno giovani** (25-34) valuta fondamentale, alla pari della retribuzione, la possibilità di svolgere un lavoro soddisfacente oltre che avere un maggiore equilibrio nella propria vita.

- Il 90% dei **più giovani della Generazione X** (35-39) preferisce avere, più di ogni altra cosa, un maggiore controllo sul proprio equilibrio lavoro-vita privata.

- L'83% dei lavoratori **meno giovani della Generazione X** (40-49) mette al primo posto il poter svolgere un lavoro soddisfacente e il sentirsi apprezzato dal proprio datore di lavoro.

- L'80% dei **Boomers** (50-65), con una provata esperienza e meno obblighi legati alla vita familiare, ha dichiarato di scegliere un lavoro di nuova generazione per iniziare una seconda carriera oltre che incrementare l'entrata pensionistica.

**Le differenze di genere** - Tra uomini e donne cambia l'approccio alla carriera. Entrambi i generi optano in egual misura per un lavoro di nuova generazione per dedicare più tempo alla famiglia (29%), ma

## Un fenomeno globale: dove si trovano i lavoratori di nuova generazione?

**L'87% degli intervistati valuterrebbe un lavoro di nuova generazione**



### APPROCCIO MENTALE



PIU' DI 1/5 DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SCELGONO IL LAVORO DI NUOVA GENERAZIONE PERCHE' E' MENO STRESSANTE

○ 22% | 21% ♂

### FLESSIBILITA'



GLI UOMINI E LE DONNE IN EGUAL MISURA OPTANO PER UN LAVORO DI NUOVA GENERAZIONE PER SPENDERE PIU' TEMPO CON LA FAMIGLIA

○ 29% | 29% ♂

### SECONDO LEI



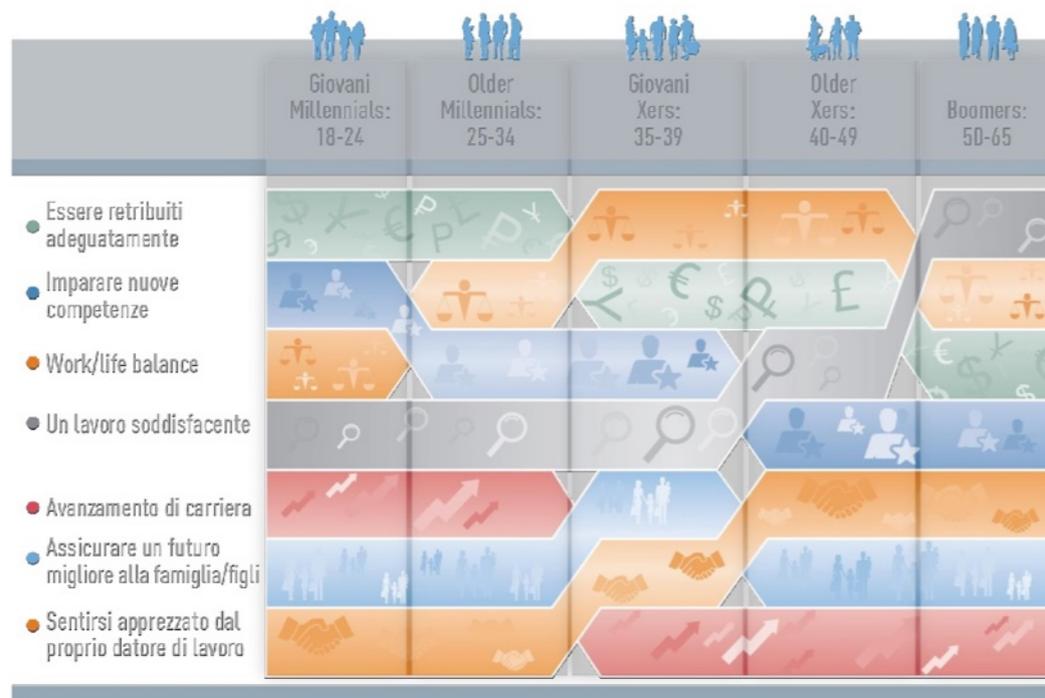
LE DONNE SONO ALLA RICERCA DI MAGGIORE FLESSIBILITA' NELLA GESTIONE DEL LORO ORARIO DI LAVORO

○ 35% | 33% ♂

le donne, più degli uomini, sceglierebbero un lavoro di nuova generazione perché alla ricerca di maggiore **flessibilità** nella gestione dell'orario di lavoro (35% contro il 33%) e perché meno stressante (22% contro il 21%).

**La situazione in Italia** - Nel caso degli intervistati italiani il sondaggio evidenzia una differenziazione tra le motivazioni che spingono un lavoratore a scegliere un lavoro di nuova generazione. In cima alla lista delle preferenze, anche per gli intervistati italiani, è presente la possibilità di **guadagnare di più** (30%). In seconda posizione però, si trovano le risposte **“È l'unico lavoro che ho trovato”** e **“Per provare un lavoro temporaneo”** (28%). In terza posizione, gli italiani che sceglierebbero un lavoro di nuova generazione, nutrono l'aspettativa di **“essere assunti in modo definitivo”** (27%). Meno attrattive le prospettive di **“trascorrere più tempo con la famiglia”** (17% contro il 28% del dato globale) e il **“minor stress”** (13% contro il 21% globale).

## Qual'è la motivazione che spinge ogni generazione nella scelta di un lavoro?







## IN ITALIA DA 20 ANNI, MANPOWER FESTEGGIA CON 3,5 MLN DI CONTRATTI DI LAVORO

Non ci sono le candeline ma due numeri imponenti a sancire il traguardo dei **20 anni in Italia**: era il **23 dicembre 1997** quando **Manpower** ottenne dal Ministero del Lavoro l'autorizzazione a operare, come prima azienda in Italia, in qualità di agenzia di fornitura di occupazione temporanea.

Da allora l'azienda è cresciuta in **Italia** accompagnando, e in alcuni casi anticipando, l'evoluzione economica e storico-sociale del Paese. In totale sono **tre milioni e mezzo i contratti di lavoro stipulati** e oltre un milione e mezzo le persone avviate a un impiego in oltre 100mila aziende italiane.

“Sono numeri imponenti che non interpretiamo come un punto di arrivo, bensì di partenza - questo il commento di **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa di ManpowerGroup - i cambiamenti che continuamente mutano il mercato del lavoro assieme alle sfide portate dalla **digitalizzazione** e da quella che possiamo definire la **Quarta Rivoluzione Industriale**, ci impongono di non fermarci. Lavoreremo per guardare al futuro supportando lavoratori, giovani talenti e imprese a puntare sulla formazione continua, necessaria a formare le skills del futuro, che costituiscono la vera leva per la **competitività** e la **sostenibilità** di tutto il Sistema. Alla luce della rivoluzione in atto, siamo sempre più convinti che il migliora-

mento continuo di ciascun individuo rappresenti la chiave di volta per il progresso sociale e la crescita economica”.

**L'intervento del ministro Poletti** - All'evento di celebrazione organizzato da Manpower, ha partecipato anche il Ministro del Lavoro Giuliano Poletti che nel suo video messaggio ha evidenziato l'importanza “della **sussidiarietà** che si è realizzata intorno alle tematiche del lavoro e dei servizi al lavoro: una logica nuova che ha visto la parte pubblica più concentrata nella definizione degli strumenti e le agenzie operare con una capacità di coerenza rispetto agli obiettivi che ci ha aiutato molto a ottenere i risultati prefissi”. Un secondo

passaggio culturale importante riguarda “la relazione che stiamo costruendo tra scuola lavoro e società: si va superando una idea di separazione per sfere e di contesti che non dialogano”. Il Ministro ha ricordato una terza novità di questi anni quale “il passaggio dalle politiche passive alle **politiche attive**: un cambio di approccio per nulla semplice ma che si sta pian piano realizzando”. Infine, Poletti ha ricordato che la ripresa si sta realizzando “non senza lavoro, anche se la ripresa ci consegna **un lavoro diverso**: abbiamo perso molti occupati, nell'edilizia e nella manifattura ma ne stiamo recuperando molti nei servizi. I dati sono importati: abbiamo recuperato più 930mi-

[Clicca e guarda l'intervista a Stefano Scabbio](#)





1997

Il Pacchetto Treu dà vita al Lavoro Temporaneo in Italia



Manpower riceve l'Autorizzazione n.1 ad operare come Società di Fornitura di Lavoro Temporaneo

1998-2000

Boom del Lavoro Temporaneo  
Il mercato del lavoro inizia a cambiare profondamente



Manpower assume il primo Lavoratore Temporaneo in Italia



Stipula il contratto n.10.000



Avvia il primo corso di Formazione Finanziata con Forma.Temp

2001-2007

La Legge Biagi istituisce nuove forme di flessibilità del lavoro



Introduce lo Staff Leasing, la Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato



Manpower diventa un Gruppo e supera la quota 40.000 persone avviate al lavoro ogni giorno



ManpowerGroup amplia i propri servizi per offrire soluzioni innovative e complete a Persone e Aziende

2008-2012

Lavoro e Occupazione sono segnati dalla crisi economica globale



La Legge Fornero riforma il Mercato del Lavoro e introduce un nuovo sistema di ammortizzatori sociali



ManpowerGroup individua nel nostro tempo una "Human Age", l'era in cui il Talento e il Capitale Umano sono ciò che fa la differenza



Per approfondire i trend economici e culturali sul mondo del lavoro ManpowerGroup fonda il magazine LinC



ManpowerGroup è un soggetto sempre più presente e attivo nelle Politiche Attive per il Lavoro

2013-2016

Il Governo Renzi approva il Jobs Act, l'insieme di Leggi che riforma in modo sostanziale il mercato del lavoro



L'Italia attua il Programma Garanzia Giovani, il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile



Viene pubblicato il "Manifesto per il Talento" di ManpowerGroup per la valorizzazione del Talento e della Meritocrazia



Manpower promuove progetti per la valorizzazione del Talento: La Fondazione Human Age Institute, il percorso di orientamento Young Talent in Action, la scuola di alta specializzazione MotorSport Academy, il portale di e-learning gratuito PowerYou Digital

2017

Siamo nella Quarta Rivoluzione Industriale, in un mondo del lavoro che cambia continuamente e rapidamente



Solo con la "Skills Revolution" e l'apprendimento continuo si possono fronteggiare le sfide poste dai cambiamenti in atto

ManpowerGroup attiva programmi e iniziative per la Learnability e il miglioramento continuo



[Clicca e guarda l'intervento del ministro Giuliano Poletti](#)

la posti di lavoro di cui 530mila stabili, ma **la frammentazione del lavoro** è un dato che è sotto gli occhi di tutti e dobbiamo chiederci come governarla in termini positivi. C'è molto da fare ancora e soprattutto in direzione dei giovani”.

**Il progetto MyPath** - In un simile contesto, risulta sempre più importante la formazione dei lavoratori. Manpower ha lanciato il progetto **My-Path** con l'obiettivo di accompagnare i talenti

nello sviluppo della propria carriera, Un percorso a 360° che supporta i candidati durante tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo, dall'orientamento, alla formazione, alla valutazione delle competenze, fino all'opportunità lavorativa. Tutto grazie all'integrazione di tecnologie e metodologie innovative, ma soprattutto con uno sguardo prospettico sullo sviluppo di percorsi professionali allineati alle esigenze del mercato del lavoro futuro.

DICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIOIT  
ILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADICIO  
JEMILADICIOITOTGCOM24S0SLAVORODUEMILADIC



CAP **11** WORLD ECONOMIC FORUM 2018



## WEF 2018, LAVORARE MENO E CON PIÙ CONSAPEVOLEZZA: QUESTA LA RICETTA DI MANPOWERGROUP PER UNO SCENARIO SEMPRE PIÙ FRAMMENTATO

Dalla globalizzazione all'ambiente – passando anche per la cybersecurity e il sociale – sono numerosissimi i temi che sono stati affrontati nel corso della intensa quattro giorni del WEF2018 intitolata “**Creare un futuro condiviso in un mondo frammentato**”.

Negli oltre 400 i panel in cui si è articolato il forum, leader politici, imprenditori e innovatori hanno condiviso conoscenze e ispirazioni. Ecco i **filoni** più interessanti affrontati quest'anno a **Davos**.

**Intelligenza artificiale** - Entro il 2022 l'**Intelligenza artificiale** potrà incrementare i ricavi delle imprese del 38% e far crescere l'occupazione del 10%, puntando sulla formazione dei lavoratori alle nuove tecnologie.

Con profitti per 4.800 miliardi di dollari per l'economia mondiale globale. Lo ha mostrato uno studio di Accenture sull'impatto dell'IA su aziende e occupazione.

**Riconoscimento vocale** - Riconoscere una persona da pochi frammenti di discorso? Si può e sempre di più si potrà. All'Hub Science ne ha parlato uno dei principali scienziati in questo campo, **Rita Singh** della Carnegie Mellon University di Pittsburgh.

Da una breve **registrazione** si potrà risalire alle caratteristiche fisiche dell'oratore, al background socioeconomico e persino allo stato di salute fisica e mentale. Grazie all'analisi delle piccole differenze con cui si articolano le parole, impercettibili all'orecchio umano.

**Bitcoin** - In piena economia digitale, imperversa ancora il dibattito sulle cosiddette **criptomonete**, che creano un mercato apparentemente sfuggente e senza regole.

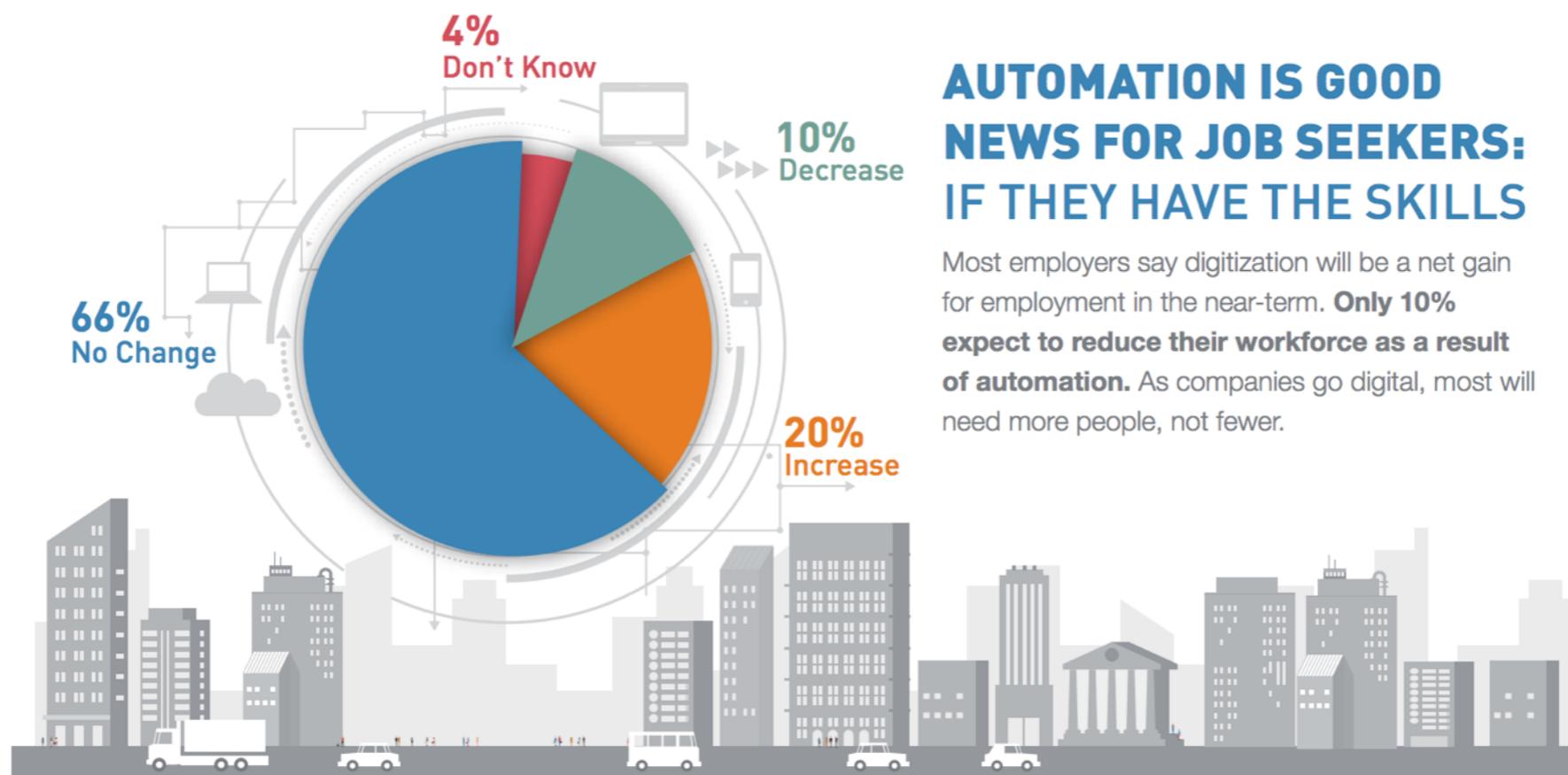
Su questo oggi l'economista Nobel **Joseph Stiglitz** è stato netto: il bitcoin non serve e anzi favorisce l'illegalità.

Se si vuole rinunciare ai contanti, sottolinea Stiglitz, il sistema bancario "può e si sta già muovendo verso un maggiore uso di pagamenti digitali".

## La rappresentanza di ManpowerGroup a Davos



# THE GLOBAL IMPACT OF DIGITIZATION



## AUTOMATION IS GOOD NEWS FOR JOB SEEKERS: IF THEY HAVE THE SKILLS

Most employers say digitization will be a net gain for employment in the near-term. **Only 10% expect to reduce their workforce as a result of automation.** As companies go digital, most will need more people, not fewer.

**Leadership** - ManpowerGroup ha partecipato al Forum con un panel intitolato **“Ripensare la leadership nell’era digitale”**.

Il compito di affrontare il complesso tema è stato del Presidente e Amministratore Delegato di ManpowerGroup **Jonas Pricing**, del fondatore e ad di I.AM.PLUS **will.i.am**.

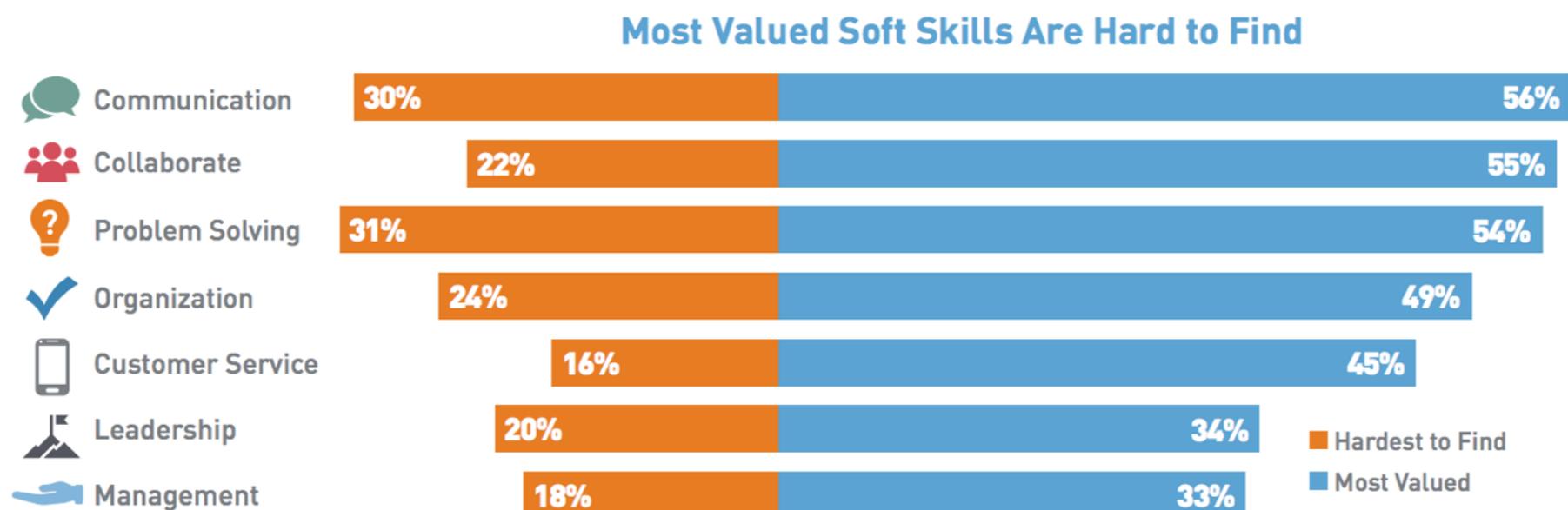
Guardando all’immediato futuro **Pricing** ha previsto che “certamente lavoreremo meno e che

quindi la domanda su qual è lo scopo del nostro lavoro diventerà sempre più importante”.

**Mangiare bene** - L’Italia resta in cima al mondo per la qualità del cibo. Lo ha rivelato il rapporto **“Best Countries 2018”**. Il nostro paese, spiega Coldiretti, “è primo per patrimonio culturale grazie al massimo dei voti ottenuto nell’aspetto della tradizione gastronomica (10) davanti a Spagna, a Messico, Grecia, Francia e India.



# HUMAN STRENGTHS STAND OUT IN THE DIGITAL AGE



E siamo anche leader europei per le produzioni agroalimentari di qualità, con 818 denominazioni riconosciute, tra cibo e vino.

**Non solo robot** - Nell'era dell'automazione, fare qualcosa con le mani ancora è importante. Così, anche nei formali corridoi del centro congressi di **Davos** si sono intravisti banchi di artigiani che hanno esposto le loro creazioni. E di-

scusso di come la **cultura** possa costruire ponti e rendere la vita migliore.

ManpowerGroup ha partecipato a questa parte del dibattito con un contributo originale, l'indagine **“Robots Need Not Apply: Human Solutions for the Skills Revolution”**: a circa 20.000 datori di lavoro in tutto il mondo è stato chiesto di spiegare come si stanno preparando all'impatto della rivoluzione delle competenze.



Il dato più interessante è che le **macchine** tenderanno a prendere in carico le **funzioni**, non i lavori nel complesso. Per quelli il contributo umano rimarrà insostituibile.

Da non sottovalutare un fenomeno già in essere: con la stessa rapidità con cui si sviluppano nuove competenze, quelle vecchie stanno diventando obsolete.

**L'automazione** sta cambiando il modo in cui viene svolto il lavoro e dobbiamo trovare soluzioni per i lavoratori che provengono dai settori in declino.