2018 VOL.2 **MEDIASET** SOS LAVORO 444 001010011010101 in collaborazione con ManpowerGroup

#### **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 il 20 novembre 2018.

Per contattare la redazione scrivere a: tgcom@mediaset.it

Direttore responsabile Tgcom24: Paolo Liguori

L'ebook è scaricabile gratuitamente ai seguenti indirizzi:





http://www.manpowergroup.it/



https://www.lincmagazine.it/

### **INDICE**

PREFAZIONE > Anche nel lavoro l'informazione di qualità è un vantaggio competitivo di Paolo Liguori	pagina IV
CAPITOLO 1 > Al Kilometro rosso l'Academy dell'industria 4.0	pagina 5
CAPITOLO 2 > Le aziende italiane pronte ad assumere	pagina 15
CAPITOLO 3 > "Linc" compie 10 anni e diventa book-magazine	pagina 21
CAPITOLO 4 > II 37% delle aziende fa fatica a colmare le posizioni	pagina 26
CAPITOLO 5 > I Millennials il lavoro lo cercano via app	pagina 31
CAPITOLO 6 > I talenti della Motor Valley nascono all'Experis Academy	pagina 38
CAPITOLO 7 > La specializzazione si costruisce sui banchi delle Manpower Academy	pagina 42

# ANCHE NEL LAVORO L'INFORMAZIONE DI QUALITÀ È UN VANTAGGIO COMPETITIVO

DI PAOLO LIGUORI, DIRETTORE DI TGCOM24



Proponiamo ai lettori di **Tgcom24** un nuovo appuntamento con "**Sos Lavoro**", il quinto, in un momento particolarmente critico per il mercato del lavoro italiano.

Il recente "Decreto dignità" varato dal Governo giallo-verde costringe

le aziende a regolarizzare tutti i contratti a tempo determinato convertendoli in indeterminati oppure imponendo la causale per i rinnovi successivi ai primi dodici mesi. L'intenzione legislativa sarebbe quindi buona, meno i suoi esiti: in mancanza di misure agevolate per le assunzioni a lungo termine, migliaia di precari rischiano di restare presto a casa senza l'auspicata dignità e senza nemmeno gli attuali - seppure temporanei - stipendi e contributi.

Il promesso e non attuato reddito di cittadinanza insieme al rilancio dei centri per l'impiego potrebbero smuovere ulteriormente le acque e creare un altro vortice pronto ad abbattersi sulla testa di tutti i lavoratori più fragili.

In attesa di misurare le conseguenze delle scelte governative, un'unica e sicura arma resta a disposizione di quanti cercano il primo impiego o una nuova collocazione: la **formazione** continua e specialistica.

Come il nostro partner **ManpowerGroup** ci mostra con le sue attività e le sue ricerche sul campo, gli unici soggetti in grado di resistere con successo a un contesto sempre più complesso, sono quei lavoratori in grado di riposizionarsi velocemente in sintonia con le nuove richieste delle aziende.

Ancora una volta, chi dispone di **informazione di qualità** ha un **vantaggio competitivo**. Tgcom24 offre tutti i giorni ai propri lettori la possibilità di affrontare la complessità del reale con questa **marcia in più** e lo fa in modo totalmente gratuito.



CAP.

AL KILOMETRO ROSSO
L'ACADEMY DELL'INDUSTRIA 4.0





#### AL KILOMETRO ROSSO L'ACADEMY DELL'INDUSTRIA 4.0

Sembra un paradosso, ma oggi molte aziende hanno difficoltà a trovare lavoratori con competenze specializzate. È in corso una vera rivoluzione dei saperi, dei processi, delle mansioni. Vecchie professionalità scompaiono, ma le nuove che servirebbero per far fronte alle diverse necessità del mercato fanno fatica a emergere, in settori per esempio come quelli dell'Information Technology, del Motorsport, della robotica e della meccatronica.

Come ha sintetizzato bene **Stefano Scaglia**, Presidente Confindustria Bergamo, nel corso dell'evento organizzato da Manpower-Group al Kilometro Rosso di Bergamo il 19 marzo, "più del 60% del-

le imprese del nostro territorio dichiara volontà di assumere, ma il 26% dichiara anche difficoltà nel reperire le risorse idonee".

Da questo punto parte proprio **ManpowerGroup** nel lanciare un nuovo polo di formazione professionale, l'**Experis Academy**, all'interno del principale parco scientifico tecnologico italiano.

L'obiettivo è quello di costruire **le professionalità che mancano**, contribuire a svilupparne le carriere, trasformarle nelle migliori risorse per le aziende clienti negli ambiti strategici sui quali si gioca il futuro del nostro sistema industriale: Big Data, Cyber Security, Java Architecture, che secondo **Gabriele Morosini**, Division Manager del-



la divisione Electrification Products ABB, sono "temi di grande interesse sia per le aziende sia per le istituzioni". Obiettivo raggiunto visto che per gli studenti che hanno frequentato i primi sei mesi di lezioni il tasso di **placement** è stato superiore all'**80%**.

#### Da MotorSport Academy a Experis Academy

- Già da tre anni Experis contribuisce alla formazione dei talenti del **MotorSport**, con la **Motor**- **Sport Academy** con sede a **Maranello**, nel cuore della Motor Valley emiliana.

L'immediato successo dell'Academy Motorsport ha portato a un'immediata evoluzione verso Automotive, Railways, Aerospace & Defence con l'avviamento della **Tech Academy** a **Fornovo** (Parma), con attenzione anche alle tematiche ingegneristiche e soprattutto di lavorazione del materiale composito.



Le **Academy** hanno contribuito alla riconversione di profili con competenze non più adeguate all'economia del territorio, in particolare da professioni artigianali, fornendo skills specializzate che hanno permesso il reimpiego di queste figure nel **settore Motor-Sport, Automotive e Aerospace.** 

L'ultima nata dell'universo Experis è stata l'**Academy del Kilometro Rosso**, sulla A4. A rendere unica tale esperienza ci sono le prestigiose partnership: **ABB**, **Brembo**, **Dallara Automobili**, **Hitachi**, **HPE**, **Microsoft**, **Oracle**. I corsi sono scelti e mirati secondo le esigenze delle **aziende**, che contribuiscono alla didattica con propri docenti e sono le prime a poter reclutare le persone formate.

Come ha commentato **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa ManpowerGroup, iniziative come quella dell'Experis Academy sono importanti per diversi motivi: "È in gioco il **futuro** e il futuro è fatto di **persone**: vogliamo rimettere al centro le persone che sono fondamentali per valorizzare i benefici della **tecnologia**. Un altro concetto per noi fondamentale è per noi quello della **condivisione**. La partnership del Kilometro Rosso è la dimostrazione che si può far dialogare le aziende di un territorio, i lavoratori, le istituzioni che insistono sul distretto. Con il fine ultimo di condividere modelli che aiutano a ridurre la forbice tra lavoratori con le skills e lavoratori senza di esse. Una

Clicca e guarda l'intervista a Stefano Scabbio.

Clicca e guarda l'intervista <u>a Stefano Venturi.</u>



forbice che, se non controllata, può produrre tensioni sociali preoccupanti".

A tracciare la direzione che l'industria italiana può intraprendere è stato nel corso dell'evento **Andrea Pontremoli**, Amministratore Delegato e Direttore Generale **Dallara Automobili**: "Non abbiamo più bisogno della politica. È finito il tempo di aspettare: rischiamo di produrre l'uovo di Pasqua Perfetto ma a Natale. Siamo stati il popolo del lamento perché per anni abbiamo

ripetuto cosa ci mancava. Adesso invece dobbiamo chiederci cosa possiamo fare con quello che abbiamo già. Il mondo attuale ha i caratteri della velocità e dell'incertezza: diventa inutile pianificare. Bisogna essere in grado di gestire queste due variabili, che in matematica determinano il caos. Gli italiani hanno una competenza incredibile nel gestire questo fattore e dovrebbero sfruttare di più questa capacità preziosa. La **globalizzazione** si può subire o cavalcare. Da

seconda potenza europea possiamo non solo difenderci, ma conquistare anche qualcosa di più".

Perché un'Accademia dell'Industria 4.0 - La nuova proposta di Experis ha trovato ospitalità dentro il **Kilometro Rosso**, uno dei principali distretti europei dell'innovazione e incubatore di idee. All'interno della struttura che fiancheggia l'autostrada Torino-Trieste si sono svolti e continueranno a svolgersi i corsi IT e altri corsi in ambito Engineering.

**Alberto Bombassei**, Presidente Brembo e Kilometro Rosso, ha ripercorso le ragioni del ritardo tutto italiano nella formazione di sapere digitali: "L'implementazione del modello di industria 4.0 è condizionata dallo sviluppo delle competenze digitali che non sono adeguatamente sviluppate da un sistema scolastico ancora imperneato sui **licei**. L'Italia mostra ancora un livello troppo basso delle competenze tecniche e oggi cerchiarmo di superare tale gap".

I **primi tre Master**, partiti a fine marzo/aprile, si sono concentrati sui temi **Cyber Security**, **Big Data Analytics e Oracle Certified Java Architect**.

Clicca e guarda l'intervista <u>ad</u> <u>Alberto Bombassei.</u>



Come spiegato da Lorena Dellagiovanna, Country Manager Hitachi Italy, tali saperi sono immediatamente spendibili dalle imprese: "È importante che le aziende sappiamo utilizzare questa tecnologie di cui si parla tanto ma che poco vengono padroneggiate". Ai primi tre percorsi, si sono aggiunti master su Intelligenza artificiale, Cloud infrastructure, Block chain e CRM. Sono in corso anche percorsi di formazione ad accesso gratuito sempre in ambito IT.

Relativamente all'**Engineering**, sono previsti due percorsi in ambito Robotics, un master dedicato a Neolaureati su "Application Engineering per automazione e robotica" e un altro, ad accesso gratuito, per neodiplomati e tecnici inoccupati su "Processi di saldatura su componenti Robots".

Previsti percorsi formativi anche nell'**elettro- nica** dedicati a figure professional "Master
in **System Engineering** – Model Based Design", con focus su sistemi embedded e
due corsi gratuiti su "Progettazione elettronica analogica e digitale per sistemi embedded" e "Progettazione e sviluppo firmware
per architetture a microcontrollore".

Continuano anche i **Master MotorSport**, come i corsi per Tecnologo dei Materiali Compositi e Formula E Motore Elettrico. La spe-

ranza è che il progetto della Experis Academy non porti beneficio solo alle aziende partner e agli studenti frequentanti, ma che dia nuova linfa al sistema Italia.

Come ha chiosato **Stefano Venturi**, Vice Presidente e Amministratore delegato **Hewlett Packard Enterprise**, "il Paese deve dominare l'onda dell'innovazione e iniziative come questa lo aiuteranno a salire sulla tavola da surf".

I primi risultati - Nel corso di un evento ad hoc intitolato "Next Generation Skills" che si è svolto al Kilometro Rosso lo scorso 12 novembre, sono stati presentati i risultati dei primi sei mesi di attività nell'ambito della formazione 4.0 e annunciato l'avvio già nei prossimi mesi e nel 2019 dei nuovi Master in Blockchain, Deep Learning e Cloud Management, oltre a nuove edizioni di Big Data Analytics e Cyber Security.

Hanno preso la parola tanti dei protagonisti del progetto: **Salvatore Majorana** (Direttore di Kilometro Rosso), **Stefano Scabbio** (Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa ManpowerGroup), **Alberto Bombassei** (Presidente Brembo e Kilometro Rosso), **Giovanna Ricuperati** (Vice Presidente Confindustria Bergamo), **Mario Corsi** (Amministratore Delegato ABB), **Andrea Pontremoli** 

(Amministratore Delegato e Direttore Generale Dallara Automobili) e **Luca Giovannini** (Head of Innovation Europa Manpower-Group). All'evento, inoltre, hanno partecipato anche i **corsisti** della nuova edizione del corso "Hardware design and development" e "AI – Intelligenza Artificiale".

Nel periodo marzo/ottobre 2018, al Kilometro Rosso sono stati realizzati 8 corsi finanziati e gratuiti, che hanno visto la partecipazione di oltre 100 persone. Le 2.160 ore di formazione sono state dedicate alle materie della Tech Revolution, come: Firmware design and development; Application engineering per automazione e robotica; Programmazione robot per l'industry 4.0; Big data per l'analisi dei processi 4.0; Project engineering settore energia; Java; Intelligenza Artificiale; Hardware design and development.

A questo si aggiunge il programma di **tre Master** con 25 docenze per la formazione, in ambito Cyber Security, Big Data Analytics e Tecnologia dei materiali compositi, di 36 neolaureati per un totale di 440 ore formative.

A fronte della sempre crescente difficoltà incontrata dalle aziende nella ricerca di

profili con specializzazioni verticali, **Experis Academy**, **Kilometro Rosso** e **Confindustria Bergamo** hanno lavorato per cambiare l'approccio tradizionale alla formazione specialistica e creato un modello vincente che mette in connessione territorio, imprese e mercato.

Internet of Things, BlockChain, Autonomous driving, Big Data e Robotica stanno cambiando i paradigmi e le priorità dell'Impresa. L'Intelligenza Artificiale è la protagonista assoluta della Tech Revolution che impatta e pervade l'industria in tutti gli ambiti.

Comprendere, gestire e sviluppare l'Intelligenza Artificiale è materia per i talenti che ne guideranno l'applicazione nel mondo del lavoro. **Experis Academy** continua a essere un progetto unico che si caratterizza proprio per le partnership con le **aziende** che rappresentano l'eccellenza nei settori di riferimento. In 4 anni di operato Experis Academy, nei **tre settori del Motorsport, Advanced Manufacturing, IT&Engineering,** hanno partecipato migliaia di corsisti, con un forte successo di **placement** che nella maggior parte dei corsi supera l'80%. I corsi di alta formazione e specializzazione sono infatti creati secondo le esigenze delle organizzazioni, che contribuiscono

Clicca e guarda l'intervista a Stefano Scabbio.



alla didattica con propri docenti e sono le prime a poter inserire in azienda le persone formate.

Come ha commentato **Stefano Scabbio**, Presidente Area Mediterranea, Nord ed Est Europa ManpowerGroup, "la globalizzazione è un fenomeno oggi guidato dalla tecnologia, ma che coinvolge anche il movimento di idee e persone. Gli attori coinvolti con Manpower-Group nella partnership in Kilometro Rosso si sono impegnati a fare proprio questo: costruire un ecosistema tra imprese, aziende e istituzioni per la realizzazione di un modello di sviluppo delle competen-

ze concreto e realmente rispondente alle esigenze del futuro. Un modello che oggi stiamo scalando a livello Europeo."

Secondo **Alberto Bombassei**, Presidente Brembo e Kilometro Rosso, "i risultati di questi sei mesi di Academy sono confortanti, sia per il numero di studenti che hanno avuto la possibilità di formarsi nelle nostre aule, sia per la qualità della formazione che hanno ricevuto. E sono anche una conferma ulteriore della funzione del Kilometro Rosso per il nostro territorio, che non è solo sede di aziende competitive, ciascuna nel proprio settore, ma ospita anche centri di ricerca,

Clicca e guarda l'intervista ad Alessio Radice, Responsabile HR di ABB.



formazione e sviluppo sui temi della manifattura, dell'industria e della, oramai, dirompente innovazione digitale".

Nel suo intervento **Andrea Pontremoli**, Amministratore Delegato e Direttore Generale Dallara Automobili, si è concentrato sulla possibilità di esportare l'esperimento della Academy anche in altre realtà: "La nostra esperienza in una zona a bassa occupazione è diventata un caso di successo, che stiamo gemmando non solo al Kilometro Rosso ma anche in altre zone d'Europa. Il modello che abbiamo costruito insieme agli enti formativi, a Experis e alle istituzioni del territorio, mette insieme il valore che in Italia c'è, in ottica di Sistema, per orientare il futuro del lavoro e la competitività delle nostre imprese".

Mario Corsi, Amministratore Delegato ABB, ha raccontato l'impegno della sua azienda nell'Academy: "In ABB non limitiamo la nostra digital transformation all'introduzione e di tecnologie e di modelli di business che fino a qualche tempo fa erano impensabili, ma ci rivolgiamo con molta attenzione all'elemento umano cercando di coniugare i nuovissimi trend dell'industria e del mercato con lo sviluppo di competenze sempre più mirate e favorendone una continua crescita. In quest'ottica va letta la partnership con Experis Academy e le sue attività di formazione a cui partecipiamo attivamente fornendo contenuti didattici e attività laboratoriali presso nostre sedi".

Lo studente **Roberto Conca** ha infine, raccontato quanto l'esperienza di studio fatta al Kilometro Rosso lo abbia aiutato ad avviare la propria carriera: "Ho frequentato il corso in Firmware Design e Development da marzo a giugno, per un totale di 240 ore di lezioni, dopo la laurea in ingegneria informatica, Tanti gli argomenti che i docenti hanno affrontato, sempre con un approccio molto concreto. Tramite questo corso sono riuscito a entrare in ABB come sviluppatore



Firmware. Dall'università avevo imparato tanta teoria, mentre l'Academy mi ha fornito il background pratico, guardando a quello che le aziende oggi chiedono".

Clicca e guarda

l'intervista allo studente Roberto

Conca



CAP.

LE AZIENDE ITALIANE PRONTE AD ASSUMERE





#### LAVORO, TRA OTTOBRE E DICEMBRE CRESCONO LE ASSUNZIONI STABILI

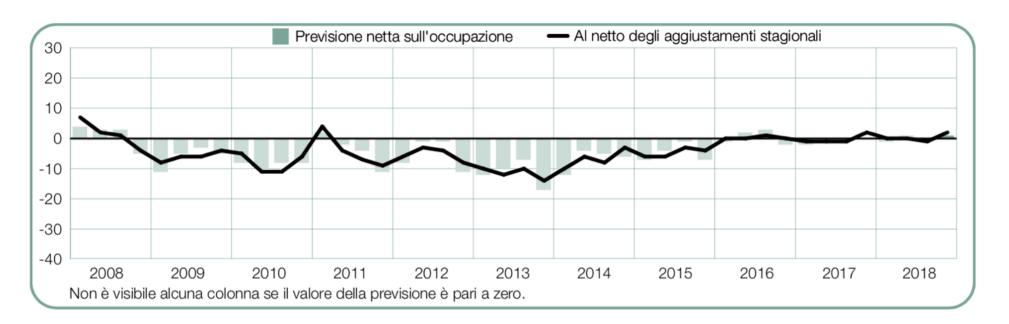
La situazione del mercato del lavoro in **Italia** è "migliorata negli ultimi anni ma più lentamente che in altri paesi. L'occupazione in percentuale della popolazione tra i 15 e i 74 anni è aumentata di 2,3 punti percentuali dal livello più basso nel 2013, posizionandosi al 50,9%; così è quasi tornata al livello pre-crisi (51%)": è quanto scrive l'**Ocse** nelle **prospettive 2018 sull'Occupazione**.

"Le proiezioni - prosegue l'organismo internazionale - suggeriscono che la tendenza positiva continuerà nei prossimi due anni".

E proprio delle future scelte di assunzione da parte delle aziende racconta il **quarto MEOS 2018** (ManpowerGroup Employment Outlook Survey), l'indagine trimestrale sull'occupazione di **ManpowerGroup**.

Secondo l'ultima rilevazione i datori di lavoro italiani hanno una rinnovata intenzione di assumere, con una previsione che si attesta a quota +2%, la seconda più alta registrata dal 2011. In particolare, maggiore ottimismo si registra nel **settore manifatturiero**.

	Aumento	Diminuzione	Nessuna variazione	Non so	Previsione netta sull'occupazione	
	%	%	%	%	%	%
Quarto trimestre 2018	8	7	83	2	1	2
Terzo trimestre 2018	5	5	89	1	0	-1
Secondo trimestre 2018	8	7	82	3	1	0
Primo trimestre 2018	6	7	84	3	-1	0
Quarto trimestre 2017	4	4	87	5	0	2



I numeri che fotografano la tendenza - L'8% dei datori si aspetta di incrementare il proprio organico, il 7% prevede un calo nelle assunzioni, mentre secondo l'83% non vi sarà alcuna variazione; la previsione netta sull'occupazione è del +1%.

A seguito degli aggiustamenti stagionali, la previsione si attesta a quota +2%. **Le intenzioni di assunzione** mostrano, quindi, un miglioramento di 3 punti percentuali rispetto allo scorso trimestre rimanendo,ì invece, invariate rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso.

L'analisi - "Le previsioni di assunzione da parte delle imprese italiane sono positive e riflettono un buon livello di **ottimismo**, in un momento caratterizzato anche dalla transizione politica e dalle nuove misure introdotte sul mercato del lavoro con la recente approvazione del Decreto Di Maio," commenta **Riccardo Barberis**, CEO ManpowerGroup Italia. "Crediamo, che la definizione di una strategia mirata all'attrazione e alla preparazione dei talenti debba essere una priorità, dal momento che in Italia il tasso di **Talent Shortage** registra il livello più alto degli ultimi 12 anni.

## MEOS<sup>\*</sup>- PREVISIONI MANPOWERGROUP PER L'OCCUPAZIONE Q4-2018



Prevede un aumento della un taglio della forza lavoro forza lavoro

83%

Il 2% dei datori di lavoro si è astenuto dal rispondere.

<sup>1</sup>Al dates di lavoro è stata posto lo acquento domando.' Rispotto al trimeste scorso, qual combiementi in termini di eccupazione provoktionella vestra azionda critra la fine di dicembre 20167



#Meos #PrevisioniMeos #crediamoneltalento



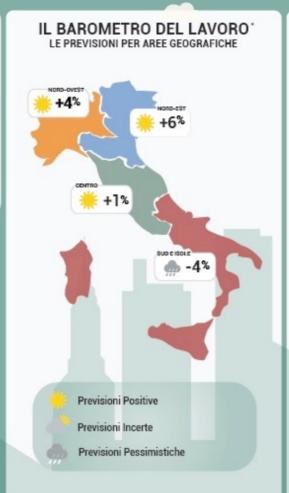


#### Consulta tutte offerte di lavoro su:

www.manpower.it www.experis.it

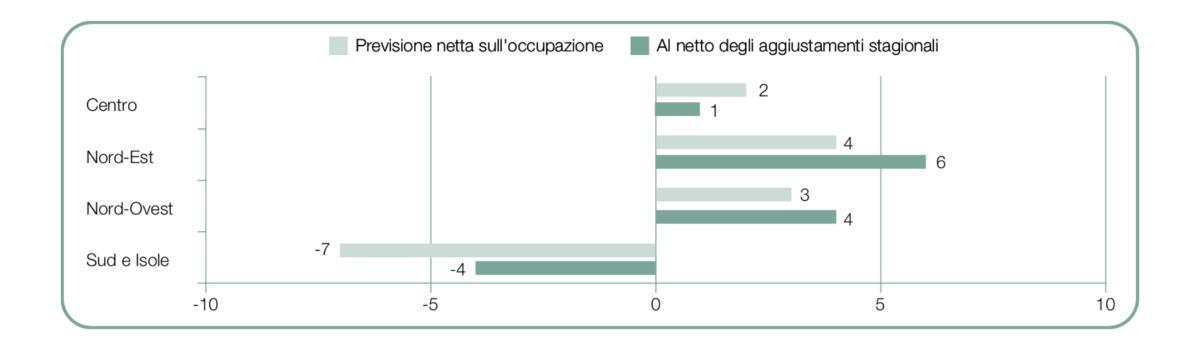
My Job & My Career

Le app del Gruppo Manpower









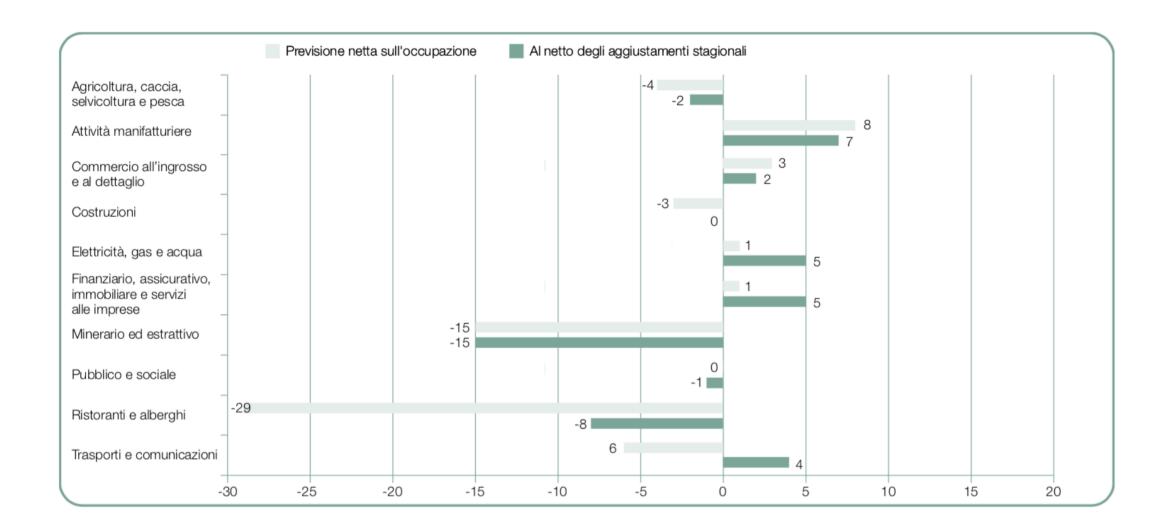
Non solo attrarre e trattenere i migliori talenti, ma lavorare in sinergia con le imprese e le istituzioni per costruire le professionalità adeguate, deve essere un obiettivo chiave, nei prossimi mesi. Un'attenzione particolare dovrà essere posta a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. L'ISTAT ha recentemente sottolineato come il livello degli under25 in cerca di occupazione sia uno dei più altri degli ultimi 10 anni (32,6%).

Urgono misure che consentano ai giovani di sviluppare le competenze richieste dal mercato e di sviluppare un'occupabilità di lungo termine".

Il fenomeno sul territorio - L'ultima edizione del Meos mostra uno spaccato diverso da regione a regione. Nel Nord Est c'è senza dubbio maggiore ottimismo: nel corso del quarto trimestre 2018 è previsto un aumento degli organici, con una previsione netta sull'occupazione del +6%, mentre previsioni del + 4% e + del 1% sono riportate rispettivamente nel Nord Ovest e nel Centro Italia.

Diverso l'andazzo nel **Sud** e nelle **isole** dove ci si attende un un calo degli organici, con una previsione del -4%.

Rispetto al trimestre precedente, le prospettive di assunzione migliorano di 7 punti percentuali nel **Nord Ovest** e di 3 punti percentuali nel **Nord Est**. I piani di assunzione rimangono relativamente stabili in **Italia centrale** e invariati nell'area **Sud/Isole**.



**Quali settori promettono più assunzioni -** Rispetto lo scorso trimestre, su **10 settori industriali** oggetto della ricerca si prevede che il numero degli occupati salirà in 5.

I settori che registrano la situazione più critica sono quello **minera- rio** ed **estrattivo** (-15%) e l'**Horeca** (-8%), mentre si prevedono ottime opportunità nei settori **manifatturiero** (+ 7%) ed **energia elettri- ca**, **gas e acqua**, **finanza**, **assicurazioni**, **immobiliare e servizi commerciali**, con una previsione del + 5%.

Le dimensioni aziendali contano - Analizzando la ricerca dal punto di vista delle dimensioni aziendali, i datori di lavoro si aspettano un aumento del personale nei prossimi tre mesi in tutte e quattro le categorie. In particolare, le grandi aziende (250 o più dipendenti) riportano le previsioni di assunzione più ottimistiche con un incoraggiante + 17%, mentre per le medie aziende (249-50 impiegati) il valore è pari al + 12%. I datori di lavoro di piccole (49-10 impiegati) e micro aziende (meno di 10 dipendenti) riportano maggiore cautela, riportando rispettivamente una crescita dell'occupazione pari a + 5% e +1%.



CAP. 3:

"LINC" COMPIE 10 ANNI E DIVENTA BOOK-MAGAZINE





#### "LINC" COMPIE 10 ANNI E DIVENTA BOOK-MAGAZINE

**LINC**, il magazine di **cultura del lavoro**, lanciato da **Manpower-Group Italia** nel **2008**, festeggia i suoi primi dieci anni con il nuovo formato **book-magazine** nato per raccontare l'evoluzione che i nuovi modelli organizzativi e culturali stanno apportando a livello sociale ed economico.

Il progetto editoriale, interamente rinnovato nella **veste grafica** e nello sviluppo dei **contenuti** in occasione del numero speciale disponibile dal 19 giugno, da voce ai personaggi del **mondo industriale**, **istituzionale**, **accademico**, e dei **media** che stanno accompagnan-

do questo cambiamento con un approccio che dal cartaceo trova spazio sul digitale e sui social media.

"LINC sta accompagnando la nostra realtà e quella del mondo del lavoro in quella che noi abbiamo presentato a Davos come la Skill Revolution - commenta **Stefano Scabbio** Presidente Area Mediterranea e Nord-Est Europa di ManpowerGroup e Presidente di LINC. - Siamo convinti che solo partendo da una visione sistemica dei modelli organizzativi si possa davvero portare l'Italia a cogliere le opportunità fornite dalla sfida globale".



La **trasformazione digitale** e il suo impatto sul lavoro è il tema principale di questo numero speciale.

A raccontarla, attraverso interviste esclusive, approfondimenti e contenuti di grande valore, i protagonisti di ManpowerGroup e firme importanti come la Parlamentare Europea **Alessia Mosca**, la scrittrice **Camilla Baresani** e il fondatore di Talent Garden **Davide Dattoli**.

E' possibile passare in rassegna le **copertine** di LINC, ma anche leggere punti di vista alternativi su temi caldi, come quello dell'**automazione**: l'intelligenza artificiale cancellerà i diritti dei lavoratori?

Una possibile risposta la propone il giuslavorista **Pietro Ichino**.

Sul tema dell'innovazione interviene anche **Gerard de Graaf**, Direttore per il Mercato unico digitale all'interno della "Direzione generale delle Reti di comunicazione, dei contenuti e delle tecnologie", il servizio della Commissione responsabile delle politiche dell'UE in materia di Mercato unico digitale, sicurezza di Internet e scienza e innovazione digitale.

Il nuovo Amministratore Delegato di ManpowerGroup Italia **Riccar-do Barberis** propone un nuovo ruolo per le agenzie del lavoro, mentre **Maurizio Mensi**, Professore LUISS Guido Carli, ripercorre le fasi

del Datagate di Facebook e ne trae otto lezioni di carattere generale, per chi usa le Rete e magari lo fa anche per trovare impiego.

La giornalista **Diana Cavalcoli** si interroga sulle nuove frontiere della formazione e dell'aggiornamento professionale. **Emiliano Battisti** analizza opportunità e rischi per l'informazione in un ambiente 4.0. E sull'approccio slow alla tecnologia dispensa analisi e consigli **Maurizio Di Lucchio**.

"LINC è un laboratorio diffuso di conoscenza sempre aperto e rivolto a tutti che con un linguaggio pop si pone l'obiettivo di raccontare i

Clicca e guarda il docufilm dedicato.





#### Clicce e sfoglia gli ultimi numeri di **LINC**.

#17/2018



#16/ 2017



#15 /2017

lavori in corso cercando di anticipare le tendenze – spiega **Serena Scarpello**, Editorial Director della rivista.

"Per farlo coinvolge molti mondi in un esperimento di co-writing senza geografia e senza tempo rispecchiando perfettamente l'attuale modello del mondo del lavoro".

La copertina è un'opera dell'illustratore **Emiliano Ponzi**, vincitore di molti premi internazionali tra cui due HOW International Design Awards, e **l'advertising** è interamente dedicato al mondo del **non profit**.

In occasione del lancio ufficiale, tenutosi nella cornice delle **officine Abarth a Torino** in occasione della tappa torinese del tour "Skills Revolution" iniziato al World Economic Forum di inizio anno, davanti a una platea selezionata di CEO di prestigiose aziende nazionali e internazionali, LINC ricorda 10 anni di cambiamenti con un **docufilm dedicato**.

Il progetto è da quest'anno gestito dalla

Content Factory di Havas PR Mi
Ian che ne ha curato la strategia multi-canale, il coordinamento redazionale, la linea creativa e lo sviluppo dei contenuti.



CAP.

IL 37% DELLE AZIENDE FATICA A COLMARE LE POSIZIONI





#### IL 37% DELLE AZIENDE FA FATICA A COLMARE LE POSIZIONI

La piaga della **disoccupazione** che affligge l'Italia viene di solito raccontata dal punto di vista dei tanti (troppi) che inviano curriculum, sostengono colloqui di selezione e magari sono pronti ad andare all'estero pur di trovare un'opportunità. Ma il rovescio della medaglia ha come protagoniste le aziende che altrettanto di frequente faticano a trovare personale che risponde ai requisiti.

**ManpowerGroup** ha provato a studiare e quantificare il fenomerno nel "Talent Shortage Survey". Da questa rilevazione emerge che nel nostro Paese il 37% dei datori di lavoro ha difficoltà nel trovare lavoratori con le giuste competenze.

I più difficili da reclutare sono soprattutto **operai specializzati**, tecnici specializzati e addetti vendite. La domanda è in forte crescita relativamente ai ruoli con competenze medio alte che richiedono una specializzazione non sempre strettamente legata ad un percorso universitario. Più della metà delle aziende intervistate investe in e-learning e strumenti di sviluppo per costruire il proprio canale d'accesso ai talenti.

Il 23% dei **datori di lavoro** sta anche cambiando i propri modelli, compresa l'offerta di accordi di lavoro flessibili. Le aziende puntano, analizzando i dati, a **nuovi pool di talenti** per colmare il **gap**: il 24% sta esaminando dati demografici, fasce d'età o aree geografiche di-

Insights from the Global Candidate Preferences Survey



## Candidate Technology Preferences

In un'era di Talent Shortage in aumento, capire chi sono i candidati, come attirarli e cosa influenza le loro decisioni è essenziale per costruire e sviluppare un modello di recruiting e retention di successo.



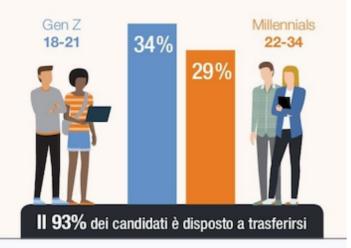
verse per attirare talenti tra cui disoccupati di lunga durata, part-time e persone che rientrano nel mondo del lavoro.

"Il dato relativo all'Italia conferma quanto già emerso nelle più recenti ricerche ManpowerGroup - commenta Riccardo Barberis, Amministratore Delegato di Manpower-Group Italia - Il Talent Shortage è infatti arrivato al 37%, il più alto mai registrato nel Paese da quando è nata la nostra ricerca nel 2006. Le aziende, specialmente quelle di dimensioni medie e grandi, hanno sempre più difficoltà a reperire i talenti di cui necessitano, la percentuale in queste tocca addirittura il 62%. Secondo i datori di lavoro italiani questo è dovuto principalmente a mancanza di esperienza ma anche di hard e soft skills. Non sorprende che competenze quali Abilità di Comunicazione e Problem Solving sono due delle caratteristiche più ricercate oggi dalle aziende italiane".

Tra le dieci posizioni più difficili da ricoprire risultano: Operai Specializzati, Ingegneri Elettronici e Ingegneri specializzati in diversi campi tra cui Verification and Validation, Optical, PLC, Computer Vision e Machine Learning.

#### **Italy Insights**

Gli utilizzatori precoci di Tecnologia HR sono quelli che, negli ultimi sei mesi, hanno utilizzato tre o più tecnologie per cercare lavoro. Tendono a essere persone giovani, molto mobili, vivono in città ed equamente divisi tra maschi e femmine.



Utilizzo della Tecnologia HR da parte dei Candidati: le abitudini di utilizzo variano significativamente a seconda del mercato

Pubblicità sui social media

31%

Global: 31%

Scambio di SMS con l'azienda

21%

Global: 11%

App per smartphone

20%

Global: 17%

Video-colloquio

11%

Global: 9%

Chat sul sito web del datore di lavoro

10%

Global: 11%

Ricerca vocale con assistente virtuale

7%

Global: 5%

Test di gioco o sfida abilità del datore di lavoro

7%

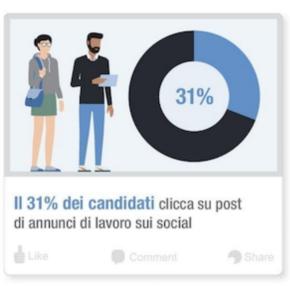
Global: 7%

Fiera di lavoro virtuale

6%

Global: 11%







Share

Like

A questi si aggiungono: Tecnici, Addetti Vendita ma anche colletti bianchi e specialisti del settore IT come Data Scientists, programmatori Java/PHP, specialisti Cybersecurity, Cloud Architects, eCommerce Manger e sistemisti Linux.

**ManpowerGroup** ha messo a punto una risposta operativa al **Talent Shortage**, una risposta che si può sintetizzare in **4 B**:

- **BUILD**: vale a dire investire in apprendimento, nell'upskilling e nello sviluppo per conseguire il successo nell'era digitale.
- **BUY**: attrarre il talento "che non può essere costruito" internamente dal mercato esterno anche attraverso un marketing sapiente.
- **BORROW**: coltivare comunità di talenti al di fuori dell'organizzazione, tra cui lavoratori parttime, freelance, a contratto e a tempo determinato ad integrazione delle competenze esistenti.
- **BRIDGE**: aiutare le persone a spostarsi e cambiare di ruolo sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

Riflettendo sul particolare momento che il mercato del lavoro italiano sta vivendo all'interno della quarta rivoluzione industriale Barberis commenta: "Il mercato italiano si deve preparare a vincere alcune sfide che abbiamo da tempo: in primo luogo la disoccupazione al Sud (il tasso di occupazione al Nord Italia è del 66% mentre al Sud è del 42%, la stessa differnza che c'è tra la Germania e la Grecia in termini di tasso di occupabilità). In secondo luogo la disoccupazione giovanile: dentro una media europea già molto alta, la disoccupazione giovanile italiana è oltre il doppio".

E se le previsioni che le aziende hanno di assumere sono piuttosto timide ma costanti, qual è il trend del mercato? Secondo **Barberis** "si segnala una fondamentale stabilità che ManpowerGoup interpreta come cautela. In alcuni settori come quello dell'IT, della tecnologia, dell'ingegneria ci sono mansioni molto richieste dal mercato come quelle del Data Analist, Cyber Security Expert, Marketing applicato ai social media. Credo che siamo davanti a una Skill Revolution, una rivoluzione delle competenze. Come azienda sul territorio italiano la mia priorità è quella di contribuire a sviluppare questa con-

sapevolezza: ogni candidato deve lavorare sulla propria formazione e sulla propria formazione continua perché questo è il miglior modo per garantirsi l'occupabilità futura".

Sulla formazione superiore il nostro Paese è ancora molti passi indietro per quanto riguarda il **collegamento tra scuola e lavoro** e su questo secondo l'**AD di ManpowerGroup Italia** serve un intervento immediato: "Penso che il tema della formazione sempre di più giocherà un ruolo chiave: formazione continua, formazione fatta secondo le territorialità dei distretti industraili, formazione che non fa felici solo i formatori ma che felice il mercato del lavoro perché genera le competenze che servono. Non possiamo essere competitivi come Paese diplomando 8mila/10mila ragazzi negli istituti tecnici contro gli 800mila della Germania".





CAP. 5

I MILLENNIALS IL LAVORO LO CERCANO VIA APP





#### I MILLENNIALS IL LAVORO LO CERCANO VIA APP

A cambiare non sono soltanto le **professioni**, ma anche **il modo in cui si cerca lavoro**. Lo sanno bene soprattutto i giovanissimi della **Generazione Z** (vale a dire i cosiddetti "Centennials" nati dalla seconda metà degli anni novanta o dalla seconda metà del 1997 fino al 2010) e i **Millennial** veri e propri (nati fra i primi anni Ottanta e il 2000, noti anche come Generazione Y).

In un report ad hoc intitolato <u>"SIRI trovami un nuovo lavoro"</u> **ManpowerGroup** svela le abitudini di queste fasce d'età.

Chi sono i nuovi candidati hi-tech - Viene innanzitutto individuato un nuovo gruppo di lavoratori: gli utilizzatori precoci di tecnologia HR, coloro che per cercare impiego utilizzano almeno tre o più tecnologie, tra cui smartphone, social media, video-colloqui, app di ricerca vocale (Siri, Cortana, Alexa).

Si tratta di candidati giovani appartenenti alle **generazioni Z** per il 29% e **Y** per il 35%, che vivono in città, studiano e sono equamente divisi tra maschi e femmine. A completare l'identikit, una forte propensione alla **mobilità** che caratterizza l'87% del campione.



Come commenta **Riccardo Barberis**, amministratore Delegato di **ManpowerGroup Italia**, "le nuove generazioni sono sempre più digitali anche nella fase di ricerca del lavoro e le aziende non possono ignorare questo trend. Per affrontare la sfida della carenza di profili con le giuste competenze - **il tasso di talent shortage** a livello globale è al 45%, il dato più alto degli ultimi 12 anni - è necessario diversificare i canali di comunica-

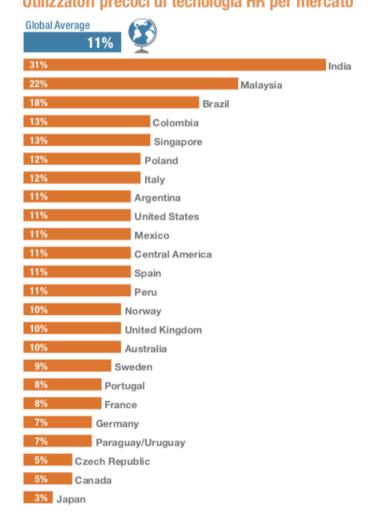
zione in relazione ai candidati che si desidera attirare. In ManpowerGroup per esempio da alcuni anni ormai abbiamo scelto soluzioni digitali e innovative che consentono ai nostri candidati di avere accesso a un mercato del lavoro e delle opportunità di orientamento e formazione senza confini".

Le differenze tra i paesi - La fotografia scaccata da ManpowerGroup cambia però da un Paese all'altro. Tra i mercati esaminati il Giappone, per esempio, è all'ultimo posto tra i Paesi che adottano tecnologie HR mentre India e Brasile sono le nazioni con le più alte percentuali di utilizzatori precoci di tecnologia HR, grazie anche all'alto tasso di penetrazione degli smartphone (rispettivamente più di 300 milioni e 79 milioni di possessori).





#### **Confronto globale:** Utilizzatori precoci di tecnologia HR per mercato



#### SONDAGGIO GLOBALE SULLE PREFERENZE DEI CANDIDAT

Abbiamo intervistato quasi

candidati già impiegati

18-65

in **24** importanti mercati del lavoro in tutto il mondo

I candidati ci hanno detto che cosa conta di più per loro nel processo di ricerca di un lavoro.

CANDIDATO: una persona che cerca lavoro

L'importanza dei social network - Per attirare gli utilizzatori precoci di tecnologia HR, che in Italia costituiscono il 12% della forza lavoro e l'11% a livello mondiale, bisogna investire sulle nuove tecnologie HR, in particolare gli annunci sui social sono cliccati dal 73% dei millennials ma l'uso dei social è un trend in crescita anche sul resto della media dei candidati (31%).

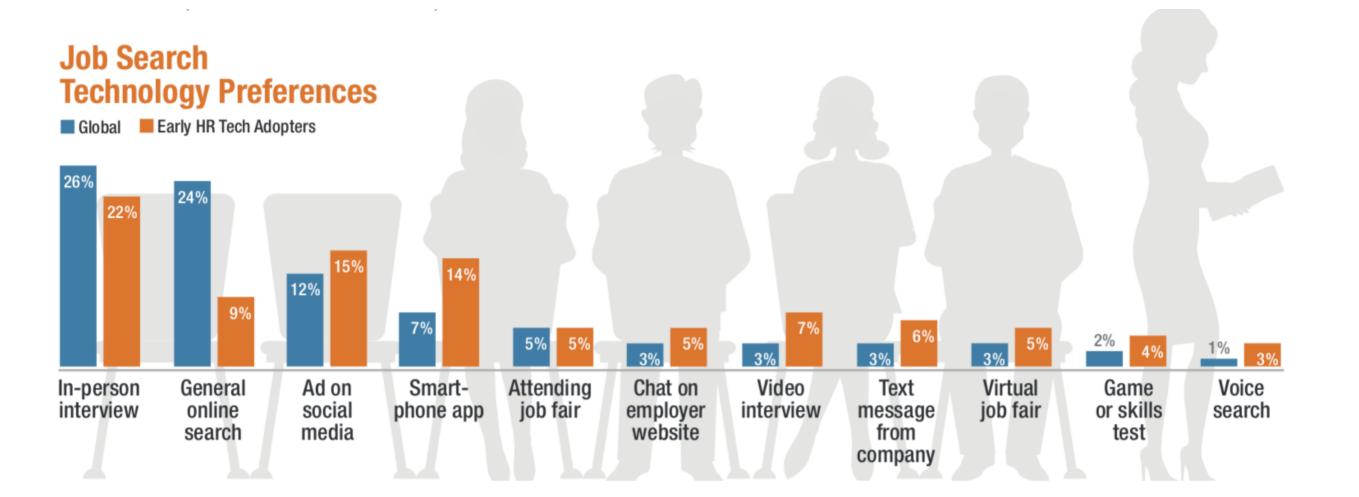
I consigli di ManpowerGroup - Per adottare la tecnologia HR giusta, Manpower propone poi una strategia in 5 step:

1. Definire il problema relativo al talento. Quali sono i candidati da attrarre? È necessario migliorare la selezione delle doman-

de? Sono esempi dei problemi da definire in relazione all'obiettivo che si vuole ottenere, successivamente le tecnologie possono essere valutate per efficacia e convenienza economica.

2. Conoscere il proprio pubblico. Abbinare la tecnologia idonea al tipo di candidati, che possono differire per i ruoli e/o competenze da coprire in azienda. Per investire in giovani talenti è necessario investite in tecnologia ma per assumere persone con esperienza è necessario prendere in considerazione diversi canali online e offline.

35



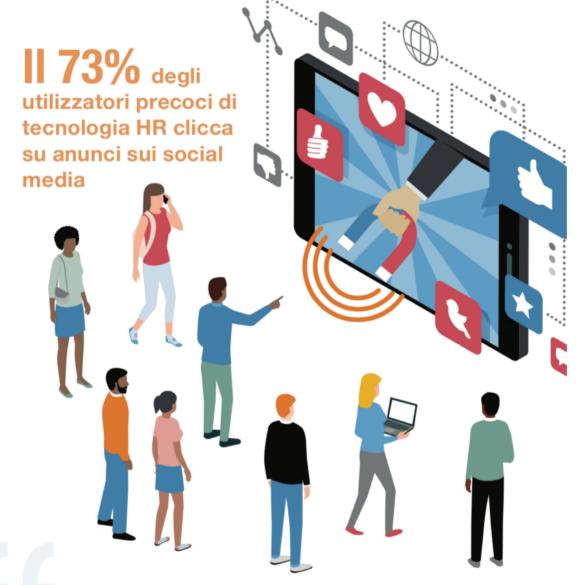
- **3. Diversificare i canali.** Non esiste un'unica soluzione tecnologica. Le diverse culture e i diversi limiti possono avere un ruolo nella scelta di WhatsApp o di Viber in un determinato mercato. Perciò bisogna testare e perfezionare il giusto mix di strumenti per ottenere i risultati migliori.
- 4. Trasformare la quantità in qualità. La facilità di presentazione di una domanda di lavoro attraverso la tecnologia porta ad un incremento delle domande. L'intelligenza artificiale (AI), l'apprendimento automatico e l'analisi predittiva possono aiutare a identificare i candidati qualificati.
- 5. Aggiungere l'interazione umana. La tecnologia è certamente la via da percorrere, ma comunicare un messaggio personalizzato e su misura risulta ancora fondamentale. Il contatto personale può differenziare positivamente un datore di lavoro dall'altro nell'esperienza sempre più tecnologica del candidato.

Gli strumenti di ultima generazione - Le app dello smartphone sono più usate negli USA e in Australia, India, Polonia e Malesia.

Gli annunci sui social media sono più utilizzati in Argentina, Brasile, Colombia, India, Messico, Perù, America centrale, Malesia e Uruguay. Gli SMS con le aziende sono molto diffusi in India, Italia, Malesia e Polonia.

Il doppio dei candidati indiani, rispetto alla media globale, usa la **chat** del sito del datore di lavoro e partecipa a un gioco o test di abilità somministrato da un datore di lavoro.

Le fiere del lavoro virtuali sono diffuse soprattutto in Colombia, America Centrale e Malesia, dove spostarsi con i mezzi di trasporto è più difficoltoso. I paesi europei sono più tradizionali nei metodi di ricerca di lavoro e tendono a essere nella media o leggermente al di sopra nel frequentare fiere del lavoro reali o nel collaborare con i selezionatori di personale.



Cosa cambia per aziende e datori di lavoro - Dal canto loro, i datori di lavoro si trovano a fronteggiare un nuovo fenomeno: la facilità di presentazione di una domanda di lavoro attraverso la tecnologia può aprire la porta a una marea di proposte. Gli utilizzatori precoci di tecnologia HR presentano il doppio delle domande di lavoro delle loro controparti, con 18,3 contro 9,9 posti di lavoro. Questo aumento delle domande fa, a sua volta, crescere la domanda di tecnologie di back-end che servono ai dirigenti delle funzioni HR e agli addetti alle assunzioni per stilare graduatorie dei candidati più qualificati.





TALENTI DELLA MOTOR VALLEY
NASCONO ALL' EXPERIS ACADEMY





#### I TALENTI DELLA MOTOR VALLEY NASCONO ALL'EXPERIS ACADEMY

Per chi sogna un lavoro nel mondo dei motori, la linea di partenza potrebbe essere uno dei master al via alla Experis Academy, la divisione di ManpowerGroup che forma i migliori talenti nelle specializzazioni richieste dall'Industria 4.0.

Ad aprire per primi le iscrizioni saranno gli otto corsi in ambito MotorSport: il loro obiettivo sarà quello di formare tecnici del racing e si terranno nelle sedi di Maranello e Fornovo di Taro, nel cuore della Motor Valley.

Oltre a essere un training center di eccellenza che eroga ogni anno corsi professionali di carattere tecnico-ingegneristico-IT e master di alta formazione, Experis è anche Official HR Partner Scuderia Ferrari, Official Partner Aprilia Racinge Official Sponsor Abarth. Solo nell'ultimo anno ha formato oltre 500 persone con un tasso di placement del 70%.

Lo spirito dell'Academy - "Dal 2014 Experis Academy offre percorsi altamente specializzanti con un format unico basato su esclusivi workshop in azienda, sessioni di affiancamento in pista ai Team partner, esercitazioni con software specifici, lezioni e confronti con professionisti del settore, provenienti per esempio da realtà di riferimen-



to del settore come Aprilia, Dallara Automobili, MagnetiMarelli, HPE Coxa" racconta Giovanni Rossi, Experis Academy Operation Manager. "Le nostre aziende partner, insieme a molte altre organizzazioni e PMI, hanno capito che a un avanzamento e innovazione dell'Industry 4.0 deve corrispondere un'analoga evoluzione nelle competenze e nella specializzazione delle persone. Oggi la formazione è quindi un asset fondamenta-

le e imprescindibile perché dal percorso formativo si passa direttamente all'attuativo, alle proposte di lavoro e all'inserimento dei corsisti direttamente nelle aziende dell'ecosistema in cui operiamo."

**Dall'aula alla pista -** L'offerta didattica, completa ed unica nel panorama, comprende otto differenti master:

Aerodinamica

- Comunicazione & Media per il Motorsport
- Dinamica Veicolo
- Race Engineering
- Telemetria & Analisi Dati
- Motorcycle Race Engineeering
- Progettazione CAD Motorsport
- Motore Elettrico nel Motorsport.



Le modalità di iscrizione - I master prenderanno il via da novembre 2018 con l'obiettivo di preparare candidati competenti, motivati e appassionati e di creare un ecosistema con le aziende partner, sempre alla ricerca di talenti e disponibili a condividere tutto il loro know-how.

I **Master** di Experis Academy nel Motorsport sono a numero chiuso e si accede previa selezione. Tutte le informazioni per iscriversi alle selezioni si trovano sul sito dedicato mentre maggiori informazioni si potranno richiedere via email. Ogni settimana inoltre sono in partenza corsi per specializzarsi negli altri settori di Experis Academy, come IT e Robotica, che si svolgono presso la sede di Kilometro Rosso, Bergamo.

La testimonianza di un docente - "La mia esperienza come docente di Experis Academy è stata molto interessante" ricorda Luca Baldisserri, storico Ingegnere di pista di Michael Schumacher. "Qui ho avuto la possibilità di proporre concetti, metodologie e best-practice appartenenti al Motorsport moderno, in particolare in pista. Nei ragazzi che hanno partecipato al Master precedente ho ritrovato la mia stessa passione, la loro curiosità e preparazione e mi hanno stimolato a condividere anche quelle nozioni che normalmente non vengono insegnate ma che si imparano con gli anni e l'esperienza".

La testimonianza di uno studente - "Ho partecipato al master di Aerodinamica di Experis Academy, desideroso di approfondire questo tema nel settore delle auto da corsa" racconta Riccardo Manfredini, ex corsista Academy e adesso Aerodinamico Numerico Junior presso Dallara Automobili.

"Ho frequentato il master con grande interesse, apprezzato la qualità dei contenuti e delle esercitazioni pratiche. Particolarmente formativi sono stati anche i momenti a contatto con i professionisti del settore. Grazie alle competenze e alla qualifica acquisite ho realizzato il mio sogno di lavorare come aerodinamico sia in Formula 1, che nell'Automotive".



CAP.

LA SPECIALIZZAZIONE SI COSTRUISCE SUI BANCHI DELLE MANPOWER ACADEMY.



#### LA SPECIALIZZAZIONE SI COSTRUISCE SUI BANCHI DELLE MANPOWER ACADEMY

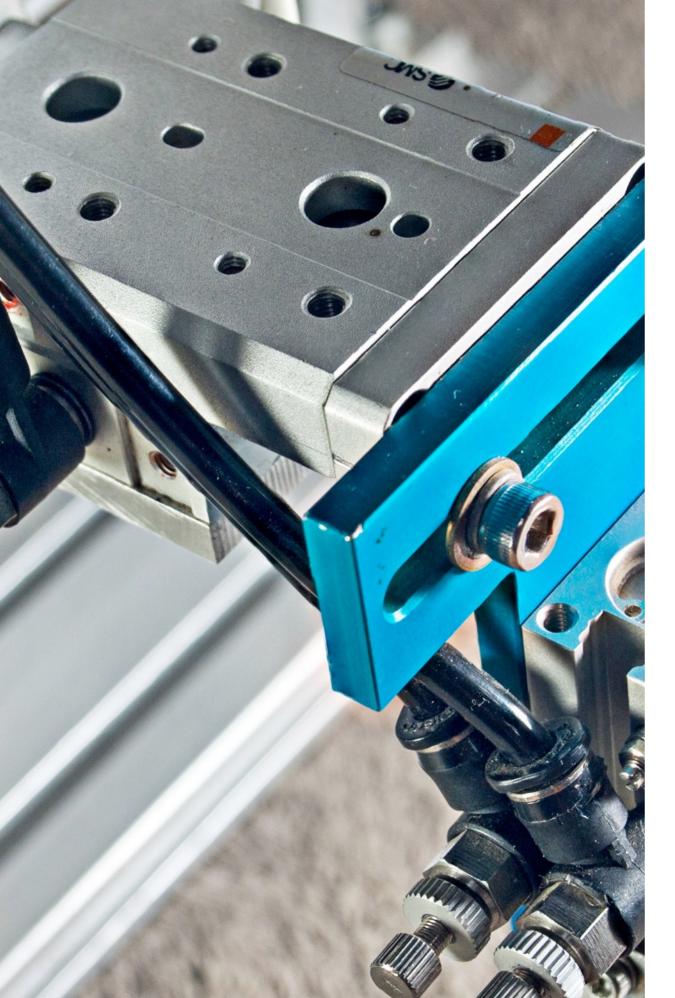
Il **mercato** cambia, cambiano le esigenze delle aziende e quindi le **competenze** richieste ai lavoratori. Per formare **talenti** sempre più aggiornati nasce la **Manpower Academy**, il progetto di specializzazione con cui ManpowerGroup vuole mettere in sinergia territorio e aziende.

Alla base della Manpower Academy c'è la volontà di rispondere alla crescente **difficoltà di alcune aziende** nel trovare personale con competenze specifiche, difficoltà ben descritta dall'ultimo report sul <u>Talent Shortage</u> e, allo stesso tempo, per creare una cultura diffusa di *learnability*, utile per aggiornare e mantenere le proprie competenze e svilupparne di nuove.

I settori a cui si rivolge Manpower Academy sono quelli dei distretti industriali presenti in molte regioni:

dalla **pelletteria/calzature** ai **gioielli** fino allo **smart manufacturing**, l'industria metalmeccanica di precisione italiana che va da rubinetteria e valvolistica fino alla lavorazione del ferro e dei metalli.

Le **Academy** realizzate nella prima parte dell'anno sono 30, destinate a 312 ragazzi in cerca di lavoro, per un totale di oltre 6470 ore di formazione.



Entro la fine del 2018 sono diventate oltre 50 portando a oltre **500 i profili specializzati** destinati alle aziende.

I corsi sono rivolti a **disoccupati**, in possesso di competenze base hard e soft individuate con le aziende e valutate in fase di selezione, sono **gratuiti** e realizzati grazie al sostegno di **Forma.Temp.**La durata di ogni percorso formativo è di circa 120-250 ore tra lezioni frontali ed esercitazioni pratiche.

Tanti i **brand** di primo piano coinvolti: i laboratori orafi di Damiani a Valenza (Alessandria), la realtà nazionale dell'information technology Filippetti e l'azienda marchigiana Toolk, per il settore calzaturiero sono solo alcune delle partnership attivate attraverso Manpower Academy sui distretti italiani e dedicate alla valorizzazione del made in Italy.

Le collaborazioni con le aziende -13 sono i partner tecnici ma oltre 200 le aziende che su tutto il territorio beneficiano dei candidati formati - permettono di creare specializzazioni verticali sui profili



in shortage nei vari distretti produttivi e forniscono le competenze e gli spazi più adeguati per la formazione dei candidati.

In particolare, per il distretto calzaturiero marchigiano Manpower Academy ha progettato la formazione di **4 competenze tecniche**: Modelleria, Taglio CAM, Stampa 3D e Laser. Nel primo semestre 2018 sono stati realizzati 12 corsi professionali e formati 114 talenti con circa il 60% di placement immediato al termine del percorso

formativo, che sale all'80% considerando i tre mesi successivi il termine della formazione.

"Crediamo nelle Persone, ci impegniamo a dare loro la possibilità di migliorare le proprie capacità e le incoraggiamo a sviluppare il loro massimo potenziale", afferma **Riccardo Barberis**, amministratore delegato di ManpowerGroup Italia.

"Molte richieste di profili del "saper fare" nel made in Italy rappresentano una grande opportuni-



tà -soprattutto per i giovani- e allo stesso tempo sono per noi una sfida. È necessario investire sulla specializzazione e la formazione in partnership con le aziende e lavorare in stretta sinergia con il territorio mettendo a fattor comune le competenze e le esperienze di tutti gli attori coinvolti.

I distretti italiani rappresentano una "geografia dell'industria" che è stata e deve essere tuttora anche una "geografia del lavoro", aree estremamente specializzate che -con opportuni progetti- portano grande sviluppo e crescita dell'occupazione".