

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

L'integrativo

Alla Ivs group (distributori automatici cibi e bevande) è stato siglato il primo contratto aziendale

L'intesa è stata firmata da Filcams, Fisascat e Uiltsuc e sarà applicato ai 3mila collaboratori del gruppo. Viene previsto un sistema premiante e misure di welfare tra cui la banca delle ore solidali, tutele di genere e permessi per chi diventa nonno.



L'intesa. Il momento della firma dell'accordo con i sindacati

.professioni .casa — LUNEDÌ .export — MARTEDÌ .lavoro — MERCOLEDÌ nòva.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .marketing — SABATO .lifestyle — DOMENICA

Formazione. Per Assolavoro investiti 230 milioni in corsi gratuiti sulle competenze per digitale e 4,0

In 270mila passano dalle scuole di Agenzia

Giorgio Pogliotti
Claudio Tucci

Entro il 2022 le imprese 4,0 adotteranno tecnologia cloud, intelligenza artificiale, analisi big data, connessioni mobili ad alta velocità, realtà aumentata, droni. E dopo il 2022, anche robot umanoidi. Uno studio presentato al recente World economic forum, «The future of jobs report 2018», che ha coinvolto un campione di aziende riconducibili a 12 settori industriali e 20 economie (pari a circa il 70% del Pil mondiale) ha messo nero su bianco l'impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro: secondo l'Ocse in Italia, dove è già elevato il tasso di skill mismatch, più di un terzo degli attuali impieghi è destinato a cambiare, con un'accentuata polarizzazione tra competenze "high" e "low".

Non solo. Nel Belpaese, complice anche un'economia in frenata e una risalita del tasso di disoccupazione (per effetto, in parte, dell'ingresso nel mercato del lavoro degli inattivi), c'è una fascia mediana di persone, 35-50 anni, che vive una fase delicata di transizione, spesso tra un'occupazione e un'altra, e ha quindi bisogno di aggiornare le proprie competenze. Per non parlare dei più giovani. A oggi, nonostante un tasso di disoccupazione degli under 25 superiore al 30%, un terzo delle assunzioni programmate dalle imprese è considerato «difficile» per l'assenza del candidato giusto, specie per quanto riguarda i profili tecnico-professionali.

Per cercare di "giocare in anticipo" e, soprattutto, per offrire un aiuto concreto agli interessati, Assolavoro, e le singole Apl, hanno deciso di scommettere forte sulla formazione. In primis, delle persone all'interno delle agenzie, chiamate a sostenere l'impatto delle nuove sfide poste da un mercato del lavoro sempre più complesso ed in rapida evoluzione. Le Apl impiegano stabilmente nelle proprie 2.500 filiali circa 10mila persone. Più di 590mila sono lavoratori assunti in somministrazione a tempo indeterminato.

Itemi affrontati nelle giornate formative riguardano le politiche attive del lavoro, gli aspetti legali che impattano sul settore, i rapporti sindacali, la comunicazione e le competenze trasversali (cosiddette soft skills). L'Academy targata Assolavoro è anche l'occasione per valorizzare il rapporto del settore con gli stakeholder, coinvolgendo tra i docenti, professionisti, imprenditori, dirigenti pubblici, esperti di programmazione europea e di comunicazione. Nel 2018 si sono tenute oltre 70 giornate formative con più di 500 persone formate e 35 agenzie coinvolte.

Vi è poi tutta la formazione erogata a chi cerca un lavoro o un nuovo lavoro. Grazie, anche, a questa attività, in un anno oltre 50mila persone accedono a un'occupazione diretta, stabile e solitamente per profili medio-alti nelle

aziende committenti. Senza trascurare che almeno un terzo dei lavoratori impiegati in somministrazione a termine, dopo aver lavorato con un'agenzia, conquista una occupazione stabile.

Al fine di valorizzare le attività della propria Academy, Assolavoro ha avviato inoltre una partnership con la piattaforma IQC per l'emissione di digital badge relativi alla partecipazione ai moduli formativi e agli eventi culturali. I badge digitali condivisibili sui social affiancano ai sistemi istituzionali di riconoscimento e certificazione delle competenze, forme e soluzioni nuove capaci di corrispondere a tendenze, domande, opportunità del mercato, delle persone e delle imprese, basandosi sulle tecnologie digitali.

«Nel futuro sono due le direzioni lungo cui viaggerà il lavoro - sottolinea il presidente di Assolavoro Alessandro Ramazza -. Di una si parla opportunamente tanto ed è la digitalizzazione. In meno di cinque anni 300mila opportunità verranno, infatti, da lì. C'è poi un secondo filone portante, talvolta sottovalutato, ovvero l'eco-sostenibilità, che avrà un impatto addirittura superiore e porterà 500mila posizioni lavorative. Un quinto di tutte quelle che si apriranno da qui al 2023, secondo l'Excelsior. Occorre farsi trovare pronti, il sistema delle Agenzie per il Lavoro anche per la specificità del proprio ruolo è in prima linea su questi due fronti con un modello formativo che fa scuola in Europa».

Del resto, pure, l'intesa con i sindacati di fine dicembre sul nuovo Ccnl di settore ha previsto diverse novità per il capitolo "formazione" dei lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato. Un esempio? La «Formazione di Base» per i lavoratori a termine: per almeno il 40% le risorse sono indirizzate alla sicurezza del lavoro, il restante (massimo 60% dei fondi) sono invece orientati su ricerca attiva del lavoro, competenze digitali di base ed informatica, lingue e orientamento al lavoro. Prevista, poi, la possibilità di realizzare i percorsi formativi con Fad (formazione a distanza) per il 50% delle attività. Sul versante dei risultati, almeno una persona su tre, dopo aver seguito un corso con un'agenzia per il lavoro, accede ad una reale occasione di lavoro.

La formazione è interamente finanziata da risorse private: le agenzie per legge "aggiungono" un 4% al totale delle retribuzioni erogate ai lavoratori in somministrazione (per legge "pari" alla retribuzione dei dipendenti diretti dell'azienda presso cui sono impiegati tramite agenzia) per finanziare un fondo dedicato, Forma.Temp. Nel 2018 le agenzie hanno erogato formazione gratuita a 270mila persone con un investimento di oltre 230 milioni di euro. Più di 38mila i progetti formativi finanziati, con forte focus - neanche a dirlo - su manifattura 4,0 e digitale, temi oggetto di almeno un corso di formazione su due.



Alessandro Ramazza. Per il presidente di Assolavoro le due direzioni del mercato nei prossimi anni sono la digitalizzazione che offrirà 300mila opportunità di lavoro e l'eco-sostenibilità che ne offrirà 500mila



Aspiranti pelletterieri. Candidati all'opera in un'academy Gi Group ideata per Mia pelletterie, società toscana che produce borse e accessori in pelle per marchi di lusso

01. Gi group

L'85% dei partecipanti alle 280 Academy trova posto in un'azienda

Cristina Casadei

Quelle che Gi group definisce le sue 280 academy sono oggi una delle espressioni più forti dell'intermediazione svolta dalle agenzie. Per molti motivi. Intanto i candidati che partecipano quest'anno ne sono previsti circa 3mila, contro i 2mila del 2016 al 2018 - «vengono accuratamente selezionati dall'agenzia nelle scuole, nelle università e nei propri bacini di riferimento, in modo che, aiutati a dotarsi di competenze più specifiche, rispondano al bisogno di personale qualificato delle imprese. Nel caso delle academy, ossia dei corsi ad alta specializzazione e alto valore aggiunto, che hanno una durata dalle 6 alle 12 settimane, oltre l'85% del-



ZOLTAN DAGHERO. Managing director di Gi Group Italia

le persone formate vengono inserite in azienda». A parlare è Zoltan Daghero, managing director di Gi group Italia, che ha un calendario che «conta 280 percorsi di alta specializzazione che si svolgono in tutta Italia e che territorio per territorio, specializzazione per specializzazione hanno il compito di combinare i needs delle aziende e le aspettative dei candidati».

Qualche esempio. La Toscana, dove c'è un'importante manifattura della pelletteria di lusso, è la regione dove vengono organizzati i corsi su leather goods per addetti all'attività di imbottitura e sellatura, addebo banco macchina e macchina per la lavorazione della pelle. In Veneto c'è una concentrazione di corsi per addetti alla conduzione impianti, al montaggio grandi impianti, tecnici di fonderia e addetti allo stampaggio. In Piemonte spazio agli operatori meccanici, progettisti cad e cam, manutentori elettrici. Se invece guar-

diamo ai settori, nelle Telco, nel 2019, saranno attivati corsi per giuntista di fibra ottica, tecnici sulla giunzione in rame, tecnico di fibra. Nella Gdo, che è uno dei grandi clienti delle agenzie per il lavoro, i corsi sono riservati ad addetti alla macelleria e alla pasticceria. «L'area dei mestieri del food nella grande distribuzione specializzata è in una fase di forte sviluppo e si tratta di un'area su cui continueremo ad investire».

L'età dei candidati è al di sotto dei 30 anni, con una forte concentrazione tra i 22 e i 26 anni, ma per i corsi a più alta specializzazione l'età può salire. La scrematura della selezione, mediamente, è di uno a quattro, e «per i candidati che vengono selezionati la frequenza ai corsi è gratuita - spiega Daghero -. La fonte dei finanziamenti è rappresentata dai Fondi: Fondi regionali, di settore, Formatemp, Ebiref. Oltre che dalle imprese per le quali vengono costruiti percorsi ad hoc». Non sempre i corsi sono infatti multibrand. Se prendiamo tutto il comparto Horeca ci sono brand il cui mood si riconosce dal primissimo impatto e per i quali le classi multibrand non funzionano perché la tipologia di servizio da insegnare è pressoché unica. «I percorsi formativi sono, pertanto, differenziati e ritagliati su misura, così come è specifico il lavoro che i profili ricercati devono svolgere», spiega Daghero.

Academy e formazione aprono rapidamente il capitolo delle politiche attive. Il mercato del lavoro presenta delle complessità che stanno aumentando anno dopo anno e che non sempre gli interventi legislativi hanno aiutato a risolvere. «Le politiche attive sono un elemento di cui bisognerà tornare a discutere e su cui bisogna investire - dice Daghero -. In un modo diverso da quello attuale. Bisogna riconoscere non solo l'attività a successo, ossia l'attività che porta al collocamento del lavoratore, ma anche quella di orientamento. Il mix dei due fattori che era stato previsto dalla Dote lavoro della Regione Lombardia rappresenta un modello che andrebbe replicato nel resto d'Italia».

02. Umana

Formazione mirata sul sistema Sap per le piccole imprese

Matteo Meneghelo

Un passo oltre le conoscenze «entry level», buone per qualunque situazione, ma in realtà poco utili quando un ex studente è costretto a confrontarsi con le specifiche realtà aziendali. Umana, attraverso le sue academy, si è ritagliata un ruolo privilegiato nel fornire profili professionali tagliati su misura che permettano alle nuove leve di inserirsi fin da subito nei processi produttivi, con benefici immediati sia per la domanda che per l'offerta. I nuovi mercati richiedono figure in grado di governare i processi, ingegnerizzare le piattaforme, analizzare i big data: l'Ict è diventato or-



MARIA RAFFAELLA CAPRIOGLIO. È presidente di Umana

mai uno skill trasversale a tutti i settori.

«È evidente - spiega la presidente di Umana, Raffaella Caprioglio -, che tutti faticano a trovare ingegneri specializzati. Le academy di Umana cercano di fornire alle aziende queste competenze a seconda delle tecnologie richieste. Siamo orgogliosi di avere, per esempio, un rapporto privilegiato con Sap, che ci permette di essere un interlocutore per le piccole e medie imprese ma anche per le realtà più grandi, e questo vale anche per altre tecnologie».

I percorsi di alta formazione con le academy per giovani laureati, attivati attraverso Umana, (interamente finanziati da Umana e a titolo gratuito per partecipanti e aziende) si confermano uno strumento efficace in grado di colmare il divario tra lo skill level ottenuto al ter-

mine del percorso universitario ed il livello di conoscenza d'ingresso desiderato dalle aziende.

Da gennaio Umana ha fatto partire 29 academy con selezione di 317 persone per 5.793 ore di formazione. Le ultime due academy avviate a marzo sono state la Sap business one a Milano e la Microsoft e Java academy a Roma. Il risultato in termini di placement è ottimo: per questi nuovi professionisti dell'Ict si apre un mercato ricettivo che esprime quasi il 100 per cento di occupabilità, un tempo medio di inserimento in azienda di due settimane dalla fine del percorso e una retribuzione che è stata misurata superiore del 30 per cento (a quattro anni dall'assunzione) rispetto a posizioni analoghe.

L'area specialistica Ict di Umana ha attivato in queste settimane tre nuove academy: It: a maggio debutteranno la Java e mobile developer Academy a Milano; la new technology Academy con specializzazione nei settori dell'intelligenza artificiale/machine learning, sempre a Milano; la Technology innovator Academy a Roma, con percorsi per data scientist Academy e BI specialist. Esistono però percorsi di questo genere anche nella moda, nella metalmeccanica, nell'aeronautica. «In alcuni casi - prosegue Raffaella Caprioglio - partiamo dalle esigenze delle singole aziende e costruiamo un corso per proporre elementi già formati; in altre situazioni abbiamo invece academy dedicate a singole realtà. Si tratta di moduli che possono durare mediamente cinque settimane».

Accanto a moduli didattici strutturati tecnici, le academy Umana prevedono anche percorsi specifici sulle soft skills, elementi caratterizzanti nell'architettura di ogni professionalità e considerate degli acceleratori dell'acquisizione delle competenze tecniche.