

SustainEconomy24 - L'inclusione nel mercato del lavoro e le nuove professioni

L'INTERVISTA A MARIA RAFFAELLA CAPRIOGLIO, PRESIDENTE DI UMANA

“La nostra sostenibilità nel lavoro passa da formazione accessibile e inclusione”

Correttezza contrattuale, rispetto delle persone e formazione. Questo significa sostenibilità per Umana, fra le principali Agenzie per il Lavoro in Italia che conta 141 filiali operative sul territorio nazionale e 1400 persone dedicate ai servizi per il lavoro, con un fatturato sopra gli 890 milioni di euro. Un driver che ha guidato l'Agenzia in questi anni e di cui ne sono prova il Codice etico, la certificazione SA8000 e il bilancio di sostenibilità ma anche l'87% di donne impiegate e la formazione, come racconta la presidente Maria Raffaella Caprioglio.

L'approccio di Umana al mondo del lavoro è basato sulla sostenibilità. Qual è il percorso che avete fatto come azienda?

Per noi sostenibilità significa correttezza contrattuale, rispetto delle persone, inclusione, formazione accessibile e supportare le aziende nel fare le scelte più adeguate. Naturalmente non è solo questo.



↑ **Maria Raffaella Caprioglio**, presidente di Umana

Noi abbiamo intrapreso tutto un percorso che parte, prima APL in Italia ad editarlo, con il nostro codice etico nel 2004, passa per l'ottenimento della certificazione SA8000 nella gestione delle risorse umane nel 2010 e, poi, il primo bilancio

>> continua a pag. 3

L'INTERVISTA A MARCO VITTORELLI, PRESIDENTE DI OPENJOBMETIS

“Il percorso Esg dal rating al sociale”

Un percorso Esg riconosciuto dai rating “ma che rappresenta non un punto di arrivo ma di partenza” e l'impegno per le categorie protette, la parità di genere

e i giovani. Ma anche la capacità del settore di anticipare i cambiamenti del mercato del lavoro. Ne parla Marco Vittorelli, presidente di Openjobmetis, l'Agenzia per il Lavoro nata nel 2011 dalla fusione di Openjob e Metis e quotata, da dicembre 2015, su



↑ **Marco Vittorelli**, presidente OpenJobMetis

Euronext Milan di Borsa Italiana, nel segmento Star, con ricavi consolidati pari a 720 milioni.

Si parla tanto di sostenibilità e responsabilità sociale. Qual è il

percorso di Openjobmetis?

Mi fa piacere partire da dove siamo arrivati perché proprio in questi giorni abbiamo ricevuto il nuovo rating Esg di Sustainalyti-

>> continua a pag. 4

MANPOWERGROUP



“Rivoluzione delle competenze e spinta su donne e giovani”

↑ **Marilena Ferri**, people & culture director di ManpowerGroup

L'occupabilità è la missione del Gruppo Manpower che punta per il 2024 all'obiettivo del 40% di leadership femminile a livello globale, mentre in Italia vede la possibilità di raggiungere il 50% già per la fine dell'anno. E che, sul fronte ambientale, ha l'impegno di diventare net zero entro il 2045. Marilena Ferri, people & culture director di ManpowerGroup, multinazionale leader nelle innovative workforce solutions, presente in Italia attraverso una rete di circa 200 uffici e 1.800 persone nel territorio nazionale, delinea a SustainEconomy.24 una fotografia del mercato del lavoro nel nostro Paese. Che ha ancora spazi di miglioramento nel sostegno alle fasce più deboli e dei giovani, ma, dopo la pandemia, mostra segnali di “stabile ripresa”. E si sofferma sulla rivoluzione delle competenze.

ManpowerGroup contribuisce a far incontrare le persone con il lavoro. In questo percorso contano le scelte e gli obiettivi di sostenibilità. Qual è la vostra strategia?

ManpowerGroup si adopera attivamente in ambito Esg e in particolare, dato il nostro focus sulle persone, offriamo loro supporto per sviluppare la propria carriera tramite la pianificazione, il lavoro e la formazione. L'occupabilità, infatti, è la vera missione del Gruppo. Oggi per ottenere una stabilità profes-

>> continua a pag. 2

“Il futuro tra digitale e valore del lavoratore”

Il digitale sarà il filo conduttore delle professioni del futuro e chi avrà competenze tecnologiche potrà avere un vantaggio competitivo. Ivan Ranza, ceo della startup Epicode, coding school già presente e attiva in tutta Europa con una community di talenti tech distribuita su tutto il territorio di cui il 50% in Germania, Uk e Nordics e il 50% in Italia, delinea lo scenario delle pro-



↑ Ivan Ranza, Ceo di Epicode

fessioni del futuro e parla del ritardo del nostro Paese. Sottolinea la necessità di rivedere la formazione. E parla della sostenibilità nel mercato del lavoro con il Covid che ha dimostrato la necessità di ripensare la relazione tra azienda e lavoratore. “Ognuno sia messo nelle condizioni di recitare un ruolo importante nella società del futuro” per restare “attrattivo e occupabile per un lungo

periodo di tempo”.

Guardando alle sfide e alle opportunità del mondo del lavoro, quali sono le professioni del futuro?

Ci sono alcune professioni che evolveranno e delle altre che nasceranno. Il filo conduttore sarà generalmente il digitale, inteso come abilitatore della capacità delle aziende di creare nuovi bu-

>> continua a pag. 3

>>> DALLA PRIMA PAGINA - L'INTERVISTA A MARILENA FERRI, PEOPLE & CULTURE DIRECTOR MANPOWERGROUP

“Il mercato in Italia è in stabile ripresa”

sionale è fondamentale aggiornare in modo continuo le proprie competenze, in modo da non risultare obsoleti per il mercato del lavoro. Il nostro programma MyPath nasce proprio per accompagnare le persone che lavorano con noi verso un percorso di continuità e crescita, attraverso Talent Agent dedicati che costruiscono insieme a loro un progetto professionale, e corsi di formazione per restare sempre aggiornati. ManpowerGroup, con le Academy, da anni forma migliaia di persone ogni anno sia su Information Technology sia per Industria 4.0, in molti casi in modo gratuito grazie alla formazione finanziata.

Ci parla dei prossimi obiettivi?

ManpowerGroup supporta l'Agenda Onu per lo Sviluppo Sostenibile per il 2030, in particolare sugli obiettivi riguardanti istruzione di qualità, parità di genere, lavoro dignitoso e crescita economica, riduzione delle disuguaglianze e lotta contro il cambiamento climatico. Il nostro obiettivo è conseguire per il 2024 il 40% di leadership femminile a livello globale, mentre in Italia puntiamo a raggiungere il 50% già per la fine dell'anno. Continuiamo a impegnarci, inoltre, affinché i talenti possano rimanere impiegabili lungo tutto il ciclo della propria vita professionale, attraverso percorsi di reskilling e upskilling. Per l'ambiente, invece, i nostri progetti per la riduzione delle emissioni sono in linea con il target di riduzione di 1,5°C necessario per combattere il cambiamento climatico, come confermato da The Science Base Targets Initiative. Il nostro impegno è diventare net zero entro il 2045.

Qual è la fotografia del mondo del lavoro in Italia? A che punto siamo su parità di genere, giovani e persone in difficoltà?

Nel mondo del lavoro, in Italia, molto è stato fatto per le categorie più deboli, ma ci sono ancora ampi spazi di miglioramento. Ad esempio, per quanto riguarda la parità di genere sul luogo di lavoro, secondo lo studio di ManpowerGroup “BreakTheBias”, il 58% delle imprese misura la parità salariale, ma solo il 21% fa lo stesso col numero di donne in posizioni dirigenziali, che rimane ancora limitato. Per migliorare serve una visione più olistica che prenda in considerazione seriamente ciò di cui le donne hanno bisogno in azienda, come benefit per la maternità e per la salute, sussidi per la cura di anziani e bambini, e un'attenzione particolare per il benessere mentale dei dipendenti. Altro tema rilevante riguarda i giovani under 35, che costituiranno il 75% della forza lavoro entro il 2030, ma il cui tasso di disoccupazione è oggi pari al 24,2% (report “The Great Realization”). In questo contesto, i fondi del Pnrr potrebbero avere un ruolo fondamentale se utilizzati in modo lungimirante, ad esempio attivando percorsi di orientamento dei più giovani. Molto deve essere fatto anche per quelle persone che incontrano maggiori difficoltà ad accedere al mondo del lavoro, che presentano situazioni di fragilità o svantaggio, che vivono contesti personali, sociali e familiari di disagio. Qui molto è lasciato all'iniziativa privata. In questo campo, ad esempio, ManpowerGroup è attiva con la Fondazione Human Age Institute per favorire l'employability e la learnability di queste categorie più fragili.

Prima la crisi sanitaria e, poi, la crisi economica. Quali le prospettive per il mercato del lavoro?

Nonostante le difficoltà il mondo del lavoro, l'Italia sta mostrando una stabile ripresa. Secondo gli ultimi dati Istat, relativi a marzo

2022, il numero di occupati in Italia è salito di 81mila unità rispetto al mese precedente e di ben 804mila nel confronto anno su anno. Sono dati positivi che trovano conferma anche nella nostra indagine ManpowerGroup Employment Outlook Survey, in cui si afferma che gli imprenditori italiani stimano tra aprile e giugno assunzioni in crescita del 16% e il 37% di loro si aspetta un aumento della propria forza lavoro. Il settore in cui rileviamo le prospettive di crescita più robuste è quello del digitale e delle telecomunicazioni, seguito da quelli bancario, assicurativo, finanziario e immobiliare. L'aumento occupazionale riguarderà tutte le macroregioni italiane, con il Nord-Ovest in testa.

Quali sono i lavori del futuro? Quali le professioni più richieste dalle aziende?

Più che di “lavori del futuro” parliamo di competenze che cambiano, si fondono ed evolvono. Insieme a EY abbiamo avviato un Osservatorio permanente sui profili in evoluzione che ci fornisce un primo dato importante: l'80% delle professioni presenti in Italia muterà nel prossimo decennio. Questa “rivoluzione delle competenze” si lega in parte all'accelerazione della trasformazione digitale, che ha portato a una crescita della domanda di key technologies in azienda, influenzando in maniera trasversale e pervasiva tutti gli ambiti professionali, a partire dall'Information Technology. A questa ha fatto eco una sempre maggiore importanza delle soft skill, come la capacità di risolvere problemi complessi, l'ascolto e l'apprendimento attivo, l'adattabilità. Secondo il nostro punto di osservazione privilegiato, dunque, oltre all'IT, i profili più ricercati nei prossimi anni saranno tecnici specializzati e ingegneri, ma anche figure in area amministrazione, HR e payroll. ■

“Abbiamo l'87% di dipendenti donne”

di sostenibilità per l'anno 2020. E per l'esercizio 2021 abbiamo appena presentato all'assemblea il nostro bilancio di sostenibilità contemporaneamente al bilancio civilistico.

Oltre a quanto fatto, ci parla degli obiettivi che ancora volete raggiungere?

In quest'ultimo periodo abbiamo acquisito anche nuove certificazioni sulla gestione dei consumi energia, sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, sulla gestione degli aspetti ambientali, ma, nel bilancio di sostenibilità, ci siamo dati dei target anche molto immediati. Per quanto riguarda l'ambiente, ne cito alcuni: preparare entro il 2023 tutta la popolazione aziendale sulla formazione ambientale e avere entro il 2024 il 100% di carta riciclata o FSC. Per i target sociali, iniziative di welfare e work life balance per il 100% della po-



polazione aziendale. E per la governance, entro il 2022 avremo il comitato endoconsiliare sulla sostenibilità e entro il 2024 vogliamo arrivare al 30% nei ruoli di leadership femminile, quando già oggi in Umana abbiamo l'87% di dipendenti donne.

Dal vostro punto di osservazione, nelle imprese e nel mercato del lavoro in Italia si è raggiunto un buon livello di sostenibilità?

C'è sicuramente ancora da fare, però rileviamo che c'è una grande

attenzione, comunque, da parte delle imprese, sui temi di sostenibilità.

In Umana, come diceva, c'è l'85% di presenza femminile.

Ma soffermandoci sulle differenze di genere e di trattamenti, investite abbastanza nella formazione finalizzata all'inserimento lavorativo dei giovani, degli inattivi e delle donne?

Noi investiamo molto nella formazione delle donne e dei giovani ma anche la formazione dei

lavoratori in somministrazione per noi è importante. Nel 2021 abbiamo fatto oltre 4.000 interventi formativi, peraltro gratuiti, per le persone e per le aziende grazie al fondo Forma.Temp, per fare la formazione. E soprattutto, e ovviamente, non facciamo differenze nell'inserire uomini e donne nel mondo del lavoro e non facciamo differenze nella retribuzione con cui li inseriamo.

Se dovesse consigliare i giovani che si avvicinano al mondo del lavoro, quale suggerimento potrebbe dare?

Consiglierei di fare ciò che piace e seguire la loro strada, ma tenersi anche sempre aperti ad arricchire le proprie competenze hard e soft per essere occupabili perché, comunque, quello è il patrimonio che un giovane deve avere per vincere nel mercato del lavoro. ■

“Italia in ritardo. Rivedere la formazione”

siness, migliorare i processi e i modelli esistenti. In questo contesto chi avrà competenze digitali di programmazione sul mondo web full stack, backend, frontend, cybersecurity, data, salesforce e molte altre assumerà un ruolo sempre più rilevante nel mercato del lavoro e avrà un importante vantaggio competitivo sugli altri candidati. Per poter essere attori nel mercato del lavoro, quindi, saranno necessarie competenze tecnologiche evolute. Basti pensare che Il World Economic Forum, prevede che nel mondo dovranno essere formate 1 miliardo di persone su nuove competenze entro il 2030. In questo contesto l'Italia ha accumulato un ritardo rilevante posizionandosi agli ultimi posti nella classifica del Digital Economy and Society Index: 26 milioni di italiani non hanno una competenza digitale adeguata (solo il 42% della popolazione tra i

16 e 74 anni ha competenze digitali basiche o avanzate).

Come il sistema formativo può arrivare a colmare il gap domanda-offerta?

È un argomento complesso ma al tempo stesso estremamente rilevante: sono convinto che esistano diversi player che possono portare valore al Paese, modificando il modo in cui oggi la formazione viene concepita. E' fondamentale, però, capire che spendere del tempo in un'aula non è più un fattore necessariamente vincente. Con una piccola provocazione dico che il mero “pezzo di carta” ormai ha rilevanza quasi esclusivamente per i concorsi pubblici. Quello che conterà sempre di più saranno le competenze soft, come la capacità di astrazione, comprensione e adattamento a contesti sempre in evoluzione. Si potrebbe creare una polarizzazione tra formazione di alto profilo

(esempio le Università molto selettive e accessibili a un numero contenuto di persone) e le scuole “professionalizzanti”, che sanno trasferire competenze agli studenti in modo da prepararli fattivamente al mondo del lavoro. In altre parole, credo sia necessario seguire le esigenze della società moderna, ripensando urgentemente a come l'educazione viene strutturata e insegnata.

Quanto è importante la sostenibilità nel mondo del lavoro?

Il concetto di sostenibilità spesso viene semplificato eccessivamente o interpretato in funzione degli obiettivi che devono raggiungere coloro che ne parlano. Non c'è solo la sostenibilità ambientale e l'impatto delle aziende sulla società circostante, ma è fondamentale valutare se ciò che viene richiesto ad ogni singolo lavoratore e la sua gestione sia sostenibile nel lungo periodo.

Parte di questo impegno deve essere quello di domandarsi se si stanno costruendo le competenze di cui il professionista avrà bisogno per essere parte attiva nella società negli anni a venire oppure se si stanno utilizzando le sue competenze per un semplice risultato di business di breve termine. Il Covid ha dimostrato che sarà fondamentale ripensare la relazione tra azienda e lavoratore: l'impatto positivo sulla società deve partire dal valore che la singola azienda genera sulle proprie persone, portandole ad acquisire hard skills e soft skills adeguate per fare in modo che ognuno sia messo nelle condizioni di recitare un ruolo importante nella società del futuro, non solo rimanendo vincolato al posto fisso come accadeva una volta, ma avendo la capacità di rimanere attrattivo e occupabile per un lungo periodo di tempo. ■

“Anticipiamo i cambiamenti del mercato”

cs e rispetto al punteggio dello scorso anno di 12,5 (low risk) siamo scesi a 10,4, una grande soddisfazione e il completamento del primo percorso. Un progetto, realizzato negli ultimi due anni, che, ovviamente, non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza per cercare di scendere sotto la famosa soglia dei 10 e continuare in tutte le attività, sia core sia del mondo della sostenibilità in senso lato. Guardando, poi, a dove siamo partiti, posso dire che il percorso è stato avviato all'inizio del 2020, proprio nel periodo in cui stavamo entrando nella pandemia. Anche alla luce di qualche sollecitazione da parte di alcuni investitori, mi sono fatto carico di promuovere il progetto Esg all'interno dell'azienda, al di là della tradizionale Dnf, ponendoci, appunto, l'obiettivo di far valutare il nostro impegno con dei rating. Così siamo andati ad abbracciare quelli che sono i 17 obiettivi Onu di sviluppo sostenibile e ne abbiamo selezionati 9: tre che riguardano l'attività core (Istruzione di qualità, Lavoro dignitoso e crescita economica, Ridurre le disuguaglianze) e sei che invece riguardano l'attività che svolgiamo indirettamente.

E quali risultati avete raggiunto?

Per quanto riguarda gli obiettivi di lavoro dignitoso e riduzione delle disuguaglianze, con la controllata Seltis Hub e in particolare lavorato a favore dell'inserimento nel mondo del lavoro delle categorie protette e delle persone con disabilità, tant'è che oggi, siamo diventati tra gli operatori leader in questo specifico settore, sposando in pieno quello che era uno degli obiettivi che ci eravamo posti. In merito al tema dell'istruzione di qualità, nel 2021 abbiamo raddoppiato le ore di formazione dei nostri dipendenti di struttura da 5.000 a 10.000 e, per i dipendenti in somministrazione abbiamo pro-

“I risultati raggiunti sono un punto di partenza non di arrivo”

dotto 100.000 ore di formazione attraverso il programma Forma-temp utilizzando tutti i fondi che avevamo a disposizione, in funzione della dimensione del nostro fatturato. Dal 2019, poi, ci siamo occupati anche dei rifugiati che provengono in gran parte dai Paesi in guerra e del loro inserimento nel mercato del lavoro, attività che si è accentuata in queste ultime settimane. Senza trascurare, poi, la parità di genere: abbiamo raggiunto con l'assemblea del 2021 un equilibrio di genere tra consiglio di amministrazione e collegio sindacale. Per quanto riguarda i nostri dipendenti di struttura, abbiamo oltre il 75% di donne. Sono alcuni degli obiettivi raggiunti ma non per questo ci accontentiamo.

A proposito di parità di genere, giovani e persone in difficoltà, quanto è sostenibile oggi il mondo del lavoro italiano?

Oggi il problema è trovare le persone, molto per una questione generazionale. Il calo demografico che sta caratterizzando il nostro Paese negli ultimi anni ha creato non poche problematiche alle nostre aziende che faticano a trovare risorse da inserire. Se vogliamo trovare un aspetto positivo è che questa situazione ha finalmente accelerato la riduzione del gender gap e l'inserimento di persone con disabilità. Questa tendenza ha subito una accelerazione nel post pandemia dopo che è andato a regime il provvedimento relativo a 'quota 100'. Il



mercato del lavoro, dopo il fermo per il Covid, si sta ora progressivamente riprendendo creando un volume di richieste superiore all'offerta di risorse specializzate. Il problema demografico si traduce in circa 200mila persone nate in Italia in meno ogni anno da qui al 2030; il che vuol dire, mille in meno per ogni giorno lavorativo. Credo che questo porterà ad un allargamento progressivo della barriera di genere ma anche progressivamente un graduale rientro degli italiani che sono andati all'estero così come ad un incremento delle retribuzioni.

Le professioni legate ai temi ambientali e di sostenibilità potranno avere uno spazio crescente in futuro?

Senza dubbio. Anche solo nell'ambito della nostra azienda, occupandoci a tempo pieno dei temi Esg, si creano competenze e ruoli che prima non esistevano. Proporzionalmente questo avverrà su tutto il territorio nazionale. Per fortuna la sensibilità a queste tematiche si sta allargando a macchia d'olio.

Le nuove tecnologie, invece, quanto influiranno sul mercato del lavoro?

L'innovazione tecnologica, e il mondo digitale in genere, andranno addirittura a riscrivere alcuni equilibri dal punto di vista etico dei comportamenti e lo vediamo anche dal modo in cui stiamo lavorando in questo momento. Certe regole vengo-

no ribaltate dalle tante possibilità che la tecnologia permette. Quindi, l'innovazione tecnologica e digitale creerà un'infinita quantità di opportunità. Un esempio classico è quello della Kodak: ovviamente non ci sono più le macchine fotografiche di una volta ma sono nate poi altre mille opportunità per quanto riguarda la stampa digitale; quindi, si chiude un mercato e se ne apre un altro.

Tornando alla società, cosa vede nel futuro di Openjobmetis? Quali sono gli obiettivi?

Siamo una società giovane, fondata nel 2000/2001 e ci siamo quotati nel 2015. Fin dalla fondazione ci siamo sempre impegnati sia per quanto riguarda la crescita organica che le operazioni di M&A. Nel futuro delle nostre linee strategiche ci sarà sicuramente un ulteriore incremento dell'attività di formazione che, nel mondo delle Agenzie per il Lavoro rappresenta già una parte importantissima della nostra attività. Noi siamo un settore certamente anticipatore del ciclo economico ma anche e soprattutto dei cambiamenti che avvengono all'interno del mondo del lavoro. Purtroppo questa opportunità viene un po' sottovalutata dai nostri governanti, mentre sarebbe utile porre maggiore attenzione al nostro settore, al fine di poter intercettare ed eventualmente anticipare il continuo cambiamento delle esigenze, sia delle aziende che dei lavoratori. ■