

WEBINAR

TALENTI CERCASI

**Come dare forma
al potenziale con
le Academy aziendali**



ErgonGroup

Al fianco delle aziende

SIAMO PARTE DI ERGONGROUP

Nata come “**società del sapere**”, con gli anni e l’esperienza ErgonGroup ha sviluppato un know-how sempre più esteso in risposta alle esigenze di persone, aziende e istituzioni che necessitano di crescere colmando gap, acquisendo tecnologie, sviluppando eccellenze individuali di team e di organizzazione.

RESOL/E

Consulenza strategica,
digitalizzazione e sostenibilità

UPSKILL

Formazione per le imprese
e le persone

JObros

Agenzia per il lavoro
non convenzionale

ergonGROUP

Più competenti. Più intelligenti. Più veloci.

Oggi ErgonGroup rinnova la propria promessa al mercato evolvendo il proprio modello di business in **tre grandi società votate all’iper-specializzazione**:

- **Resolve** divisione dedicata alla consulenza che affianca imprenditori e manager, del settore pubblico e privato, nel delineare strategie e calarle nelle organizzazioni in modo semplice, tecnologico e sostenibile.
- **JObros**, agenzia per il lavoro non convenzionale che accompagna persone e imprese nella loro crescita.
- **Upskill**, specializzata nella formazione e nei servizi formativi dedicati a persone e imprese.

Conosciamo i nostri speaker



Vittorio Zandomeneghi
Senior Managing Advisor @JObros

Sono esperto in organizzazione e Risorse Umane, con vent'anni in posizioni manageriali, con responsabilità di conto economico in multinazionali del settore in Italia e in Europa. Il mio approccio è legato ai risultati e alla gestione del tempo, l'unica risorsa scarsa che abbiamo. Sono specializzato in sviluppo organizzativo e cambiamento manageriale, piani di espansione e ristrutturazione, fusioni e integrazioni, sviluppo di start up.



Claudia Pasqualato
Responsabile Filiale di Mestre @JObros

Responsabile Filiale Mestre. Creo connessioni tra aziende e candidati, con l'obiettivo di costruire collaborazioni che siano di valore e durino nel tempo. Ogni giorno mi impegno a comprendere in profondità le esigenze delle imprese e le aspirazioni delle persone, per poi definire il match che faccia davvero la differenza. Credo fortemente in un approccio consulenziale, personalizzato e orientato al risultato, perché dietro ogni inserimento vincente c'è ascolto, strategia e tanta passione.

Conosciamo il testimonial



Fabio Benvenuti

Presidente del Consiglio d'Amministrazione @WoodBox

Presidente del Consiglio d'Amministrazione di Wood Box. Ho maturato un'esperienza trentennale nel mondo del lavoro, tra organizzazioni sindacali, imprese multinazionali e cooperative sociali. Il mio percorso professionale si è sviluppato in contesti complessi e articolati, ricoprendo ruoli di responsabilità nella gestione delle risorse umane, nella direzione generale e nello sviluppo organizzativo, in Italia e all'estero.

Oggi continuo a occuparmi di sviluppo e innovazione nel lavoro, con un'attenzione particolare all'integrazione tra efficienza, inclusione e sostenibilità.

La vera sfida: Talent Shortage o/e Skills Mismatch?

A cura di Vittorio Zandomeneghi



Le sfide del mercato del lavoro: mancano le persone o mancano le competenze? **Entrambe!**

Il **Talent shortage** identifica una carenza cronica di lavoratori nel mercato del lavoro.

McKinsey rileva che una “prima ondata” di paesi, tra cui Stati Uniti, Cina, Giappone, Corea del Sud e tutta l’Europa, vedrà la sua popolazione in età lavorativa (15-64 anni) diminuire di circa **340 milioni** entro il 2050.

L’allungamento della vita e, soprattutto, il calo dei tassi di fertilità, significano che il “**rapporto di sostegno**” tra la popolazione in età lavorativa e quella over 65 in questi paesi è sceso da 7:1 nel 1997 a **4:1** oggi. Entro il 2050 sarà solo 2:1.



Le sfide del mercato del lavoro: mancano le persone o mancano le competenze? **Entrambe!**

Il **Talent shortage** identifica una carenza cronica di lavoratori nel mercato del lavoro.

Oggi **3 aziende su 4** non riescono a trovare i profili ricercati (+120% rispetto a 10 anni fa / WEF).

In Italia **2,5M** di posti all'anno rimangono scoperti per cause:

- demografiche (5 milioni in meno di popolazione in 30 anni)
- brain-drain (emigrazione), NEET (3M di giovani)
- carenza di politiche di gestione immigrazione per attrarre forza lavoro qualificata
- disallineamento tra domanda e offerta di lavoro (mismatch)

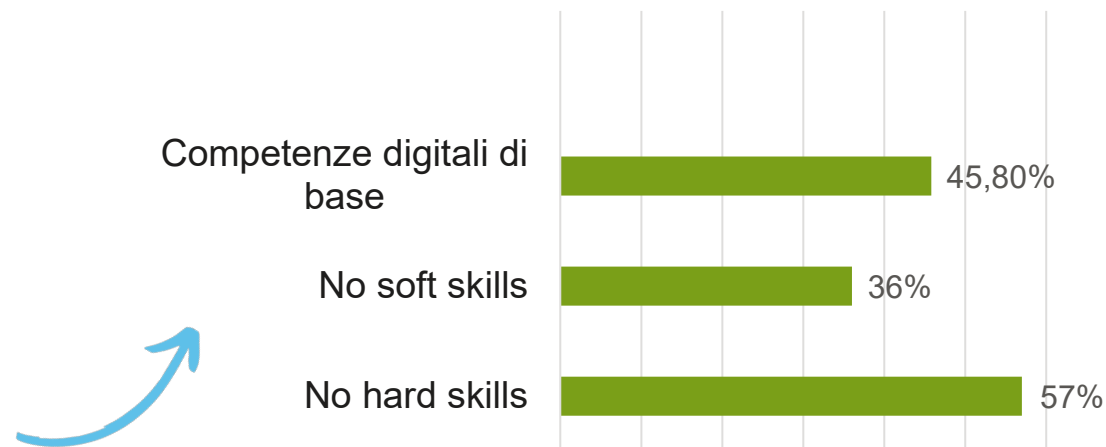
Le sfide del mercato del lavoro: mancano le persone o mancano le competenze? **Entrambe!**

Skills gap: discrepanza tra competenze dei lavoratori e quelle richieste dal mercato a causa di **evoluzione tecnologica, invecchiamento della popolazione, carenza di formazione.**

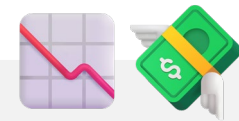
Secondo una ricerca del Politecnico di Milano (Osservatorio HR, 2024):

- Il **57%** dei lavoratori non possiede le competenze tecniche richieste dalle aziende (hard skills)
- Il **36%** non possiede le soft skills necessarie oggi nel mercato del lavoro
- Solo il **45,8%** possiede competenze digitali di base in Italia (media europea al 55,6%)

ICT e Telco, Manifatturiero, Sanità-Medicale, Bancario e Finanziario, Energia, sono tra i settori più colpiti.



Le sfide del mercato del lavoro: mancano le persone o mancano le competenze? **Entrambe!**



CONSEGUENZE PER LE AZIENDE:

- Impatto negativo sulla crescita e produttività/competitività
- Maggiori costi di ricerca sulla struttura interna
- **Necessità di colmare il gap di competenze con investimenti mirati e sostenibili**

Cosa cercano oggi le aziende e cosa cercano i candidati

CANDIDATI

- ✓ **equilibrio vita-lavoro e flessibilità**
(fine del paradigma weberiano) molto alta per millennials e gen Z (85%)
- ✓ **sentirsi realizzati**
"un senso in ciò che faccio"
- ✓ **sicurezza nell'ambiente di lavoro e contrattuale**
non tutti posso fondare della start-up!
- ✓ **retribuzione adeguata**
incentivi e welfare
- ✓ **formazione continua e opportunità di sviluppo**
"sono rilevante"

AZIENDE

- ✓ **competenze hard**
capacità digitali, analisi del dato, gestione di progetti (si possono formare)
- ✓ **competenze soft**
problem solving, lavorare in team, comunicare con efficacia, gestire il conflitto, tensione al risultato (si possono formare ma è necessario creare il contesto adatto e selezionare le attitudini)

Il ruolo della formazione: colmare i gap per aumentare l'efficienza

Reskilling (adeguare le competenze) e **Upskilling** (elevare le competenze)

Il 40% delle attuali competenze sarà obsoleto o dovrà essere aggiornato entro il 2030 (WEF), per gestire i trend di cambiamento tecnologico (AI) e di sostenibilità ambientale.

Se il totale della forza lavoro globale fosse di 100 unità, 59 avrebbero bisogno di formazione entro il 2030. Di questi 59, 29 sarebbero formati per potenziarsi nell'attuale ruolo, 19 sarebbero **"upskilled"** e migrati a nuovo ruolo all'interno dell'organizzazione, 11 non sarebbero in grado o non avrebbero la volontà di formarsi e lascerebbero l'organizzazione.

L'adeguamento delle competenze è considerato il principale fattore critico alla trasformazione del business: il 63% delle imprese lo ritiene l'ostacolo principale da superare entro il 2030.

I datori di lavoro si aspettano che il 34% di attività di routine siano automatizzate entro i prossimi 5 anni, con il conseguente impatto sulla transizione di capitale umano su attività a più alto valore aggiunto.

Academy aziendali: una risposta concreta

A cura di Claudia Pasqualato



Cosa sono le Academy, come funzionano e quali sono i vantaggi

Il talento non si cerca, si costruisce:

**Selezione e formazione
a misura d'impresa**

Plasmata sui tuoi valori

Attira, coinvolge, fidelizza

**Ti permette di non
dipendere dal
mercato esterno**

Finanziabile al 100%

**Semplice e snello,
con il partner giusto**

Roadmap per un'Academy efficace

Progettazione



Formazione



Selezione



Inserimento



Progettazione: semplice e snella con il partner giusto

La tua Academy nasce da te

Costruita partendo da obiettivi e da esigenze specifiche, l'Academy viene progettata e cucita su misura per rispondere alle specifiche **esigenze e caratteristiche dell'azienda**, come un abito sartoriale:

- Personalizzazione totale
- Adattabilità e flessibilità
- Perfezione nei dettagli
- Esclusività



Selezione: persone curiose di crescere

- **Persone selezionate su misura, con curiosità e potenziale**
- **Metodi diversi per scegliere i profili giusti**



Con quali strumenti?

- ✓ **Recruiting day** per attrarre e valutare i talenti e coinvolgerli fin dal primo contatto.
- ✓ Networking
- ✓ Collaborazioni con scuole
- ✓ ATS dedicati
- ✓ Test psicoattitudinali
- ✓ Sponsorizzazione marketing

Formazione: percorsi on the job e su misura per ruolo e azienda



Personalizzazione della formazione su più livelli:

- **Durata del percorso**
numero di ore di formazione definito in base alle esigenze specifiche.
- **Contenuti e moduli**
progettazione ad hoc dei temi da trattare, tecnici e pratici o trasversali.
- **Distribuzione del tempo**
possibilità di erogazione intensiva (full-time) o diluita nel tempo.
- **Metodologie formative**
formazione in azienda (*on the job*), in aula/online, oppure in modalità ibrida.
- **Coinvolgimento delle risorse**
scelta mirata di formatori interni, dipendenti, formatori esterni o tutor aziendali.

Inserimento: promozione reputazionale, ingaggio economico, monitoraggio e follow-up

- ◆ **Onboarding strutturato per creare coinvolgimento**
Accoglienza e accompagnamento sin dal primo giorno
Favorisce orientamento, motivazione e senso di appartenenza
- ◆ **Assunzione durante il percorso formativo**
Possibilità di inserire i partecipanti già in fase di formazione
Aumenta l'engagement e la fidelizzazione
- ◆ **Lettera di impegno all'assunzione**
Strumento per formalizzare l'intenzione di inserimento
Rassicura il candidato e rafforza il legame con l'azienda

Obiettivo: costruire un legame solido e precoce tra talento e impresa



CASE STUDY

Wood Box

A cura di Fabio Benvenuti



Wood Box: chi siamo

Nata come progetto inclusivo per l'inserimento di persone disabili nel mondo lavorativo industriale, Wood Box è diventata in pochi anni una delle eccellenze di riferimento nel **settore degli imballaggi**.

Grazie all'abilità nell'aiutare il cliente in tutte le necessità d'imballaggio, l'impresa è cresciuta tanto da conseguire nel 2019 il titolo di eccellenza del Nord Est e nel 2021 il riconoscimento come leader nelle 100 aziende con maggior crescita in Italia ricevuto dal Sole 24 Ore.



Da necessità a opportunità: come è nata l'Academy di Wood Box

Situazione di partenza:

- Fatica a trovare candidati adatti sia per **competenze** che per **motivazione**
- **Canali di recruiting tradizionali poco efficaci** per cui le agenzie inviano sempre gli stessi profili
- Esigenza di inserire **figure produttive difficili da reperire**: nel settore legno è difficile trovare persone già formate, chi ha già esperienza non cerca altro lavoro




Da necessità a opportunità: come è nata l'Academy di Wood Box

✓ Il candidato ideale:

- Giovani motivati, anche senza esperienza specifica
- Curiosità, voglia di imparare, apertura al cambiamento
- Appassionati del settore
- Disponibilità a formarsi e crescere in azienda



Strategie e strumenti ad hoc: cosa abbiamo costruito assieme

- **Recruiting Day** settimanale in azienda 
- **Incontri a rotazione** con i candidati 
- **Colloqui in copresenza insieme a JOBros** per analizzare motivazione background e aspettative dei candidati 

La formazione in casa un onere? No, ecco i vantaggi

Inserimento più **rapido e meno dispendioso**: affiancamento on the job che supporta la produttività

Candidati già consapevoli di ruolo e contesto

Maggiore efficacia fin da subito: il percorso di formazione è stata seguito totalmente in azienda

Accesso a **profili nuovi e motivati**, difficili da trovare da soli

Su 7 formati, 6 assunti!



La formazione in casa un onere? No, ecco i vantaggi

- Grazie al **Bando Fondimpresa** abbiamo potuto finanziare al 100% tutto il progetto: selezione, progettazione di cui si è occupata **Upskill** e anche formazione.
- Abbiamo deciso di utilizzare una parte del supporto per **assumere le persone a tempo determinato** per tenerle ingaggiate.
- **Visibilità e immagine aziendale rafforzate:** progettare un'Academy interna all'azienda permette di comunicare al meglio ai candidati valori e mission dell'organizzazione.

**Desideri approfondire le tematiche
affrontate nel nostro webinar?**

**Scrivici a
info@jobros.it**

Jöbros

by ErgonGroup

Sede legale

Viale dell'Industria 21,
35129 – Padova (PD)

Sito internet

www.jobros.it

Contatti

+39 049 636 5260
info@jobros.it

Seguici sui social!

