



I corsi

Fondimpresa, anche la formazione diventa più «smart»

Anche i corsi di formazione erogati dalle imprese diventano digitali: «Abbiamo permesso a tutte le aziende di trasformare tutto ciò che era già attivo in teleformazione, a patto che sia sincrona e tracciabile — racconta il presidente di Fondimpresa Bruno Scuotto (foto) —. Garantire la continuità delle attività di formazione è la prima grande sfida. La seconda è quella di gestire l'evoluzione digitale di tutti i processi formativi.

In un momento difficile come quello attuale la formazione dei lavoratori non si deve fermare». Per questo Fondimpresa — se venisse confermata la volontà delle istituzioni di restituire in tutto o in parte la trattenuta fatta ai fondi — ha intenzione di lanciare un Avviso per la formazione sulle competenze digitali dei lavoratori attualmente in Cig. L'Avviso 3/2019 è invece sperimentale e prevede lo stanziamento di 5 milioni di

euro, valido fino a gennaio 2021 dedicato alle Politiche attive del lavoro con cui il Fondo intende ampliare il proprio contributo al rafforzamento delle politiche attive. Prevista formazione per il reimpiego o un più proficuo utilizzo dei lavoratori, anche in Cig straordinaria, di imprese in difficoltà e la formazione di disoccupati e inoccupati, da assumere in forma stabile da aziende interessate. Qui, l'assunzione del 70% dei partecipanti è condizione essenziale per i fondi.

Giulia Cimpanelli

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le selezioni del settore alimentare, uno dei punti di forza del «made in Italy», la cui filiera ha continuato a correre. Le opportunità da Barilla fino a Ferrero e Mutti. E le ricerche che passano attraverso le Agenzie per il lavoro

di Irene Consigliere

Non si è fermata la filiera alimentare, neanche in questo periodo di emergenza in cui molte attività hanno dovuto chiudere. Anzi numerose aziende hanno premiato l'impegno dei dipendenti con un aumento della retribuzione o buoni spesa, come nel caso del gruppo Mutti che ha incrementato del 25% lo stipendio alla sua forza lavoro e che oggi ha anche tre posizioni aperte a Parma per un senior accountant, bilancio e contabilità generale, un chief information officer ovvero direttore informatico e un global branding & communication manager, e ogni anno seleziona lavoratori stagionali per la raccolta dei pomodori.

Riconoscimenti sono arrivati anche da parte del produttore di pasta e farine La Molisana per 250 euro, di Ferreri formaggi per 360 euro (buoni pasto e stipendio), del pastificio Andriani di 300 euro e di Giovanni Rana del 25% dello stipendio.

Mentre la francese Lactalis, che in Italia è presente con i marchi Parmalat, Galbani e Castelli e ha erogato ai suoi collaboratori 250 euro, attualmente sta reclutando una ventina di nuovi profili (gruppolactalisitalia.altamiweb.com).

Barilla (barillagroup.com/it/lavora-con-noi) invece che ha riconosciuto un bonus ai suoi operai in base alle ore lavorate è alla ricerca di 19 professionisti in tutto il mondo, dalla Svezia dove c'è bisogno di un quality control specia-



ILLUSTRAZIONE DI PAOLA PARRA

DIRIGENTI, INFORMATICI E CONTABILI

list, a Novara è necessario un technical area manager come a Castiglione delle Stiviere.

Sono poi 305 le job vacancy nel mondo in Ferrero, che ha deciso di premiare gli operai e i dipendenti della rete vendita e della logistica che hanno lavorato in questo periodo critico con 750 euro lordi in relazione alla presenza (nestle.it/jobs/search-jobs).

Oltre 2.000 le opportunità di impiego nel mondo offerte da Nestlé, di cui 35 nel nostro



Il blog
Su nuvola.corriere.it le nuove storie della Nuvola del lavoro

Paese dove ha dato ai dipendenti dei reparti produttivi 500 euro (nestle.it/jobs/search-jobs). La multinazionale prevede inoltre la retribuzione intera anche per coloro che hanno dovuto ridurre o interrompere la propria attività.

Altre multinazionali sempre attive nel reclutamento di nuovi talenti: Mondelez, oltre mille candidati, Kraft Heinz, 450.

Numerose anche le ricerche nel settore agricolo.

L'agenzia per il lavoro Openjobmetis sta selezionando attraverso colloqui via Skype e Whatsapp 1.060 profili addetti alla raccolta di frutta e ortaggi e alla trasformazione e confezionamento prodotti con contratti mensili e annuali.

Randstad arruolerà circa un centinaio tra figure per il settore agricolo e operai per la produzione alimentare, e Umata collabora per il reclutamento di personale per la filiera agricola con Confagricoltura che ha attivato la piattaforma Agrijob per soddisfare la richiesta delle aziende.

Manpower offre infine 150 chance: per esempio per un addetto alle macchine produzione alimenti a Venezia, addetti alla produzione e confezionamento a Rimini e a Lucca, operai alimentari in provincia di Bergamo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In agenzia

● Openjobmetis sta selezionando attraverso colloqui via Skype e Whatsapp 1.060 profili addetti alla raccolta di frutta e ortaggi e alla trasformazione e confezionamento prodotti con contratti mensili e annuali

● Randstad arruolerà circa un centinaio tra figure per il settore agricolo e operai per la produzione alimentare, e Umata collabora per il reclutamento di personale per la filiera agricola con Confagricoltura che ha attivato la piattaforma Agrijob

Lingue straniere

La classifica dell'inglese? Italia in coda in Europa

di Giovanni Stringa

L'inglese? Non è una materia in cui gli italiani eccellono.

Proprio no. Lo certifica Ef Education First, la multinazionale della formazione linguistica. Nella classifica europea preparata dalla società sull'indice di padronanza dell'inglese, l'Italia occupa la 26esima posizione su 33. Eppure, nel mondo oltre un miliardo di persone parlano la lingua di Shakespeare come primo o secondo idioma: una competenza che è fondamentale per enti e aziende (a cui si rivolge Ef Corporate Education, guidata in Italia da Roberto Rosti).

«Per le imprese in espansione — si legge nel rapporto del gruppo sul tema — i giovani laureati, gli scienziati, i ricercatori e i turisti di tutto il mondo, il livello di conoscenza dell'inglese allarga gli orizzonti, riduce le barriere e accelera lo scambio di informazioni». Inoltre: «I Paesi con un elevato livello di conoscenza dell'inglese sono più equi e più aperti». E sono anche più ricchi: secondo uno studio della Banca mondiale, gli Stati dove è «alto» il livello di conoscenza «in English» vantano un reddito pro capite che è il triplo dei Paesi dove il livello è semplicemente «buono». Anche l'inglese, poi, ha il suo «gender gap», ma al contrario: il livello medio di competenza delle donne batte quello degli uomini.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salute e formazione tra le priorità dell'ufficio del personale

L'indagine dell'associazione Aidp. Lo «stress test» dell'emergenza sanitaria sul mondo del lavoro

Cosa ci attende dopo la fine dell'emergenza Coronavirus? Aidp, associazione dei direttori del personale, ha posto la domanda agli oltre 3 mila suoi associati. Risultato: forte consapevolezza della necessità di futuri modelli di organizzazione del lavoro. In particolare il 62% pensa a una riprogettazione delle norme di tutela della salute, il 22% prevede forti investimenti nelle infrastrutture informatiche e l'11% nel potenziamento dello Smart learning. Più della metà, il 55%, predice poi un significativo potenziamento dello Smart working (Sw),



Il profilo

Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Sw della School of Management del Politecnico di Milano

conseguenza del grande esperimento (forzato) di lavoro «da remoto» imposto dal Covid 19. Uno «stress test» che di fatto sta verificando quanto le aziende siano in grado di sfruttare le tecnologie per una nuova organizzazione del lavoro. «Le imprese che già avevano modelli strutturati di Sw che prevedevano, tra l'altro, il lavoro per obiettivi — spiega Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Sw della School of Management del Politecnico di Milano — hanno esteso l'attività a tutti i dipendenti, riscontrando benefici e miglioramenti della produttivi-

tà». Secondo l'Osservatorio a fine 2019 i lavoratori che praticavano il «vero» Sw erano circa 600 mila. Oggi il numero è almeno raddoppiato in termini di personale e quintuplicato per quantità di ore lavorate. Prima di febbraio, inoltre, il 76% dei lavoratori in Sw si diceva soddisfatto della sua professione, contro il 55% degli altri dipendenti e il 71% orgoglioso dei risultati, a fronte del 62% dei non smart.

Non ci sono oggi dati per confrontare le corrispondenti valutazioni degli Smart worker a partire dallo tsunami Covid 19. Tuttavia qualche azienda ha realizzato indagini interne. È il caso di

Digital360, che ha trasferito in Sw i suoi 300 dipendenti usando tutti gli strumenti di eCollaboration, eLearning e digital meeting. Ha poi raccolto le loro impressioni: il 46% valuta «non variata» la sua efficacia lavorativa, il 44% addirittura migliorata e solo 10% peggiorata. Per le aziende che già navigavano discretamente nello Sw si tratta quindi di segnali che promettono bene per il dopo emergenza. «La meta raggiungibile — commenta Corso — è di 5-8 milioni di lavoratori in Sw».

Tutt'altra realtà è quella delle imprese costrette a lasciare a casa i dipendenti senza essere in grado di gestire le

76

per cento, la quota dei lavoratori in «Smart working» che si dicono soddisfatti della propria professione

piattaforme di collaborazione online. Lo spiega Filippo Muzi Falconi, amministratore delegato di Methodos group. «C'è il rischio di ricavarne solo impatti negativi. Se il lavoro da remoto funziona male, infatti, i lavoratori torneranno in azienda scontenti, ritardando ancor più le prospettive di lavoro agile». Methodos indica alcuni accorgimenti minimi per evitare il fallimento dell'esperienza digitale, per esempio ricreare le relazioni sociali tra colleghi seppure via web, stabilire orari di lavoro e rispettarli, fare pause con esercizi fisici.

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA