

organizzato da



COMUNICATO STAMPA

PLACEMENT E RICERCA DEL PERSONALE IN TEMPO DI CORONAVIRUS IL PUNTO DELLA SITUAZIONE NEL WEBINAR DI APERTURA DELL'EDIZIONE DIGITALE DI AL LAVORO MILANO

Di fronte a una platea virtuale di 150 persone tra referenti aziendali, laureati e addetti ai lavori, alcuni esperti di AlmaLaurea e alcuni responsabili di placement e di recruiting, si sono confrontati sulle criticità e sulle opportunità che aziende e persone in cerca di occupazione incontrano nell'utilizzo di nuove tecnologie.

In primo piano, la capacità di reazione rispetto ai cambiamenti repentini da parte delle aziende e la disposizione alla multidisciplinarietà e alla proattività dimostrata dai laureati

(Bologna, 16 novembre 2020) **Flessibilità**, intesa come abilità nel sapersi adeguare al contesto in modo repentino; **evoluzione**, rispetto alle crisi e ai cambiamenti in atto; **resilienza evolutiva**, ossia adattabilità a usare il tempo per reagire; **concentrazione** sugli obiettivi prefissati; **proattività**, nel trovare un modo per emergere dati i diversi mezzi per accedere al lavoro; **fluidità** e **multidisciplinarietà** per affrontare le sfide del futuro. Queste le parole chiave emerse nella giornata di apertura di **AL Lavoro Milano – Digital Edition**, la cinque giorni di tavole rotonde e incontri virtuali che si svolge da lunedì 16 novembre a venerdì 20, che ha come titolo **“Piattaforme digitali e social recruiting: come il Covid-19 impatta sulle attività di placement e ricerca del personale”**. La tavola rotonda virtuale ha visto raccontare la propria esperienza da **Alberto Leone** e **Silvia Ghiselli** del **Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea**, **Cristina Sottotetti**, **Responsabile Career Service Iulm**, **Marianna Poletti** **Founder di Just Knock**, **Gianluca Bonacchi** per **Indeed** e **Cristina Arbini**, **Digital communication advisor & LinkedIn strategist**. I focus emersi dagli interventi moderati da **Enrico Brighi**, **Responsabile dei sistemi informativi dell'Università di Pavia**, raccontano criticità ma individuano anche opportunità.

Silvia Ghiselli responsabile ufficio Indagini e Statistiche Consorzio AlmaLaurea, ha ricordato alcuni significativi dati già presentati da AlmaLaurea a giugno con il Rapporto Annuale sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati, aggiornati al 2020. «*Se il 2019 aveva restituito tanti indicatori positivi, con segni di crescita per occupazione, retribuzione ed efficacia della laurea, l'emergenza pandemica ha stravolto il mercato del lavoro dei laureati. Nella primavera 2020, in concomitanza con il periodo di lockdown, le richieste dei curricula da parte delle aziende hanno registrato una battuta di arresto: ad aprile -56% rispetto all'analogo mese del 2019. Nonostante ciò l'ottimismo resta, anche perché ci sono segnali di dinamismo del mercato del lavoro confermati dall'aumento delle richieste di cv da parte delle aziende registrato negli ultimi mesi*».

Alberto Leone, responsabile dei Sistemi Informativi Consorzio AlmaLaurea ha ricordato il supporto offerto da AlmaLaurea alle Regioni per la ricerca e la selezione di personale medico in piena emergenza. Ha anche raccontato come sia stato possibile in tempi rapidissimi adattare la piattaforma web di AlmaLaurea per riuscire ad erogare eventi di recruiting in modalità virtuale, con la gestione integrata di presentazioni aziendali e colloqui individuali pianificati: uno strumento immediatamente adottato anche da diverse Università. «*Abbiamo potuto constatare come l'abbattimento delle barriere fisiche, imposto dall'impossibilità di svolgere incontri in presenza, abbia aperto la strada a soluzioni e opportunità prima non immaginabili. Tutti, infatti, a partire dalle imprese, siamo stati costretti ad abbandonare velocemente le soluzioni tradizionali per scoprire finalmente i vantaggi delle nuove tecnologie*».

Gold sponsor



organizzato da



Con **Cristina Sottotetti responsabile Career Service IULM** è stato riconosciuto il prezioso supporto della piattaforma di AlmaLaurea per la realizzazione delle attività di recruiting online. Il suo contributo ha confermato un sano ottimismo nella discussione, raccontando come il sistema di placement, dopo qualche incertezza, si è riattivato con dati positivi. Iulm ha organizzato nuovi percorsi dedicati in particolare al rafforzamento delle soft skill. Gli studenti hanno risposto positivamente, tanto che numerosi sono i colloqui online realizzati dalle imprese e numerosi gli stage attivati con piattaforme innovative.

Anche **Indeed** ha sviluppato nuovi tools e una innovativa piattaforma - VIRTUAL AREA EVENT - declinata in attività specifiche a disposizione delle aziende per il matching tra domanda e offerta di lavoro. Tanti i vantaggi riscossi tra cui il superamento dei limiti e dei confini geografici, la possibilità di pianificare i colloqui in modo semplice e, ulteriore plus, l'allargamento della platea a disposizione e il rimescolamento dato dal lavoro remoto che può costituire - soprattutto per la Pubblica Amministrazione - una valida opportunità di competenze sia lungo l'asse est-ovest del Paese che lungo la traiettoria nord-sud. **Gianluca Bonacchi di Indeed**, infatti, mettendo in luce un'altra esperienza positiva rispetto alla capacità di reazione immediata che le aziende, di ogni ordine e tipo, hanno dovuto, e devono, dimostrare, ha offerto la sua vision sul futuro del processo di recruiting. Alla luce dei dati della Job Board più famosa al mondo, **Bonacchi** ha parlato di un drastico calo delle offerte di lavoro. Ad aprile 2019 si ha un **-25%** rispetto all'anno precedente registrato soprattutto nelle capitali – si parla infatti di **recessione delle grandi città** – data l'esplosione del lavoro da casa. D'altro canto si registra un aumento dell'offerta di lavoro da remoto con un **+1,5%** di gennaio 2020, a un **+3,5%** di giugno e, dopo un lieve calo a luglio e agosto con un **3%**, la curva continua a risalire con un **+4%** di oggi.

Marianna Poletti di Just Knock ha, poi, presentato il cambio di filosofia della start up da lei fondata con un approccio innovativo che vede un'idea al posto del cv e i giovani al centro di una sfida per la partecipazione a una insolita job board quale è JK. Consapevoli delle difficoltà per i giovani a far emergere le proprie potenzialità e la propria unicità con i tradizionali metodi di recruiting, la Poletti ha raccontato il cambiamento culturale messo in atto dando valore al talento. Dal lato aziende l'evoluzione digitale e la ricerca di competenze trasversali hanno ancora una volta confermato che le soft skill sono quelle che in questo momento storico contano di più. Le aziende, infatti, assumono per le hard skill ma licenziano per le soft skill. Per cui occorre iniziare presto a riconoscere e rafforzare le abilità legate alla capacità di adattamento, problem solving e di risposta alle criticità. Contestualmente serve continuare a imparare. La **OPEN EDUCATION** è l'altro tema cruciale. Sempre maggiori devono essere le discipline su cui potersi specializzare.

Infine, a conclusione del seminario in remoto, l'esperienza di **Cristina Arbinì, Digital communication advisor & LinkedIn strategist**, che ha sottolineato l'importanza del piano umano, che il contesto lavorativo da remoto sta facendo emergere, insieme ai vantaggi dettati da tale scenario. Dal maggiore accesso alle opportunità al superamento di confini fisici, dalla semplicità di conoscersi online e di acquisire innumerevoli informazioni - in un processo di social intelligence – alla capacità di fare network. I social, infatti, come ha raccontato con la sua personale testimonianza la **Arbinì**, sono reti di persone attraverso cui conoscere opportunità, tarare le ricerche e fare networking orientate al proprio obiettivo di ambizione professionale. Serve infine sapersi presentare in modo vivo, empatico e dinamico. Soprattutto se si considera che nell'imminente futuro molti lavori che faremo ancora non esistono. Per questo sarà fondamentale contaminarsi per arrivare preparati al domani.

Gold sponsor



organizzato da



La settimana di appuntamenti continua con i workshop programmati con le 18 imprese aderenti e con i successivi colloqui one-to-one prenotati dai laureati con le aziende che meglio matchano con i propri obiettivi lavorativi.

Le imprese che hanno aderito all'appuntamento milanese sono **18**: Alleanza Assicurazioni, Alten Italia, Antares Vision, Avande Italy, Capgemini, COOP Lombardia, Costa Crociere, Elettronica Group, Fielmann, Lavoropiù, Lidl Italia, Marchesini Group, Msx International, Overit, Reply, Soft Strategy Griup, Tim, Txt E-solutions,

Per gli enti di formazione: Cuo Business School - Master e Uniform Group.

I principali settori coinvolti sono: GDO e Retail; consulenza assicurativa, informatica e tecnologica; turistico; telecomunicazioni; industriale.

Le precedenti tappe: Sicilia, Campania, Roma, Torino, Bari

Ufficio Stampa AlmaLaurea

Marianna Corte - cell. + 39 347 4219001

Gaia Grassi - cell. +39 339 5653179

e-mail: ufficiostampa@almalaurea.it

Gold sponsor

