

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

.lavoro

L'integrativo

Alla Ivs group (distributori
automatici cibi e bevande)
è stato siglato il primo
contratto aziendaleL'intesa è stata firmata da Filcams, Fisascat e
Uilnucs e sarà applicato ai 5mila collaboratori del
gruppo. Viene previsto un sistema premiante e
misure di welfare tra cui la banca delle ore solidati,
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 novità.tech — GIOVEDÌ .moda — VENERDÌ .marketing — SABATO .lifestyle — DOMENICA

Formazione. Per **Assolavoro** investiti 230 milioni
in corsi gratuiti sulle competenze per digitale e 4,0In 270mila
passano
dalle scuole
di AgenziaGiorgio 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 riconducibile
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, spede 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
ostinatamente nelle proprie 3.500 filiali
circa 50mila persone. Più di 50mila sono
lavoratori assunti in somministrazione
e il 50% è indeterminato.

Tempi 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'Aca-
demy targata Assolavoro è anche
occasione per valorizzare il rapporto
del settore con gli stakeholder, coinvol-
gendo tra i docenti, professionisti,
imprenditori, dirigenti pubblici,
esperti di programmazione europea
e di comunicazione. Nel 2018 si sono
tenute oltre 90 giornate formative con
più di 600 persone formate e 35 agenzie
coinvolte.

Vie più 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 soltanto per profili medio alti nelle

aziende committenti. Senza trascurare
che almeno un terzo dei lavoratori
impiegati in somministrazione a
termini, 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
badges relativi alla partecipazione ai
moduli formativi e agli eventi culturali.
I badge digitali condivisibili si 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 - . Da una si parla opportunamente
tanto ed è la digitalizzazione. In
meno di cinque anni 300mila
opportunità verranno, infatti, da lì. C'è
pot un secondo filone portante, talvolta
sottovalutato, ovvero l'eco-sostenibilità,
che avrà un impatto addirittura
superiore e porterà a 500mila posizioni
lavorative. Un quinto di tutte quelle
che si apriranno da qui al 2023, secondo
l'Excelidat. Occorre farsi trovare pronti.
Il sistema delle Agenzie per il lavoro
anche per la specificità del proprio
ruolo e 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
sette settore ha previsto la versività per
il capitolo «formazione» dei lavoratori
assunti a tempo determinato e
indefinito. 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 Fnd (formazione a distanza) e
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 agenzie) per finanziare un
fondo dedicato, Forma Temp. Nel
2018 le agenzie per il lavoro 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
sostanziose
opportunità di
lavoro e l'eco-
sostenibilità che
ne offrirà 500mila

Aspiranti pelletteri. 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 270 Academy
trova posto in un'azienda

Cristina Cassadei

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 5mila,
contro i 3 mila 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 ragione dove
vengono organizzati i corsi sui leather
goods per addetti all'attività di imbottitura
e sellatura, addetto 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 e spazio agli operatori
meccanici, progettisti cad e car-
mantuatori elettrici. Se invece guar-

diamo ai settori, nelle Telco, nel 2019,
saranno attivati corsi per giunista di
fibra ottica, tecnici sulla gestione di
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».

Le età dei candidati al di sotto dei 30
anni, con una forte concentrazione tra
12 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 frequen-
za di corsi è gratuita», spiega Da-
ghero. La fonte dei finanziamenti è
rappresentata dai Fondi regionali,
di settore, Formateq, Dbrief. Oltre
che dalle imprese per le quali vengono
costruiti percorsi ad hoc. «Nonsem-
pre i corsi sono infatti multibrand. Se
prendiamo tutto il comparto Horeca
ci sono brand il cui mood si riconosce dal
primitivo impatto e per i quali i clas-
sici 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 della
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 bisogna tornare a dis-
cutere e su cui bisogna investire», dice
Daghero. «Ma in un modo diverso da
quello attuale. Bisogna riuscire a essere
solo l'attività di successo, ossia l'attività
che porta al collocamento del lavorato-
re, ma anche quella di orientamento. Il
mix dei due fattori che era stato previsto
dalla Dote lavoro della Regione Lom-
bardia rappresenta un modello che and-
rebbe replicato nel resto d'Italia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

02. Umama

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. Umama, attraverso le
sue academy, si è ritagliata un ruolo
privilegiato nel fornire profili
professionali tagliati su misura che
permettano alle nuove leve di inse-
rirsi fin da subito nei processi pro-
duttivi, con benefici immediati sia
per la domanda che per l'offerta. I
nuovi mercati richiedono figure in
grado di governare i processi, inge-
nerizzare le piattaforme, analizzare
i big data: l'ict è diventato or-

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

Da gennaio Umama ha fatto
partire 29 academy con selezione di
317 persone per 5.793 ore di forma-
zione. Le ultime due academy
avviate a marzo sono state la Sap
business one a Milano e la Micro-
soft e Java academy a Roma. Il ri-
sultato in termini di placement è
ottimo: per questi nuovi profes-
sionisti 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'as-
sunzione) rispetto a posizioni
analogo.

L'area specialistica Ict di Umama
ha attivato in queste settimane tre
nuove academy: a maggio debut-
teranno la Java e mobile developer
Academy a Milano; a June una new
technology Academy con specializzazione
nei settori dell'intelligenza artificiale/
machine learning, sempre a
Milano; a Roma, con percorsi per
data scientist Academy e il special-
ist. Esistono però percorsi di questo
genere anche nella moda, nella
metallmeccanica, nell'aeronautica.

«In alcuni casi», prosegue Raffa-
ella Caprioglio - partiamo dalle esi-
genze delle singole aziende e co-
struiamo un corso per proporre
elementi già formati; in altre situa-
zioni abbiamo invece academy
dedicate a singole realtà. Si tratta di
moduli che possono durare media-
mente cinque settimane».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

MARIA
RAFFAELLA
CAPRIOGLIO
È presidente
di Umama

mai uno skill trasversale a tutti i
settori.

«È evidente», spiega la presidente
di Umama, Raffaella Caprioglio,
che tutti faticano a trovare inge-
gneri specializzati. Le academy di
Umama cercano di fornire alle
aziende queste competenze a se-
condo 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, at-
tivati attraverso Umama, (intera-
mente finanziati da Umama 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-

Su
ileole24ore
.comNAVIGATOR.
Reddito di
cittadinanza,
identikit degli
aspiranti
navigator: laureati
in legge, residenti
al Sud

03. Manpower

Creati oltre 500 profili altamente specializzati e inseriti al lavoro

Claudio Tucci

Professionisti del futuro o legate al Made in Italy industriale. ManpowerGroup, multinazionale leader nelle innovative workforce solutions, ha scommesso sul modello Academy con due divisioni in Italia: Experis Academy per le professioni IT, engineering e motorsport, e Manpower Academy per le specializzazioni dei distretti industriali del Made in Italy.

Comune l'obiettivo: rispondere al forte mismatch oggi presente in Italia dove, nonostante un tasso di disoccupazione a doppia cifra tra i giovani

analytics e cyber security.

«I corsi di alta formazione e specializzazione - racconta Giovanni Rossi, Operations Manager di Experis Academy - sono scelti e mirati secondo le esigenze delle organizzazioni, che contribuiscono alla didattica con propri docenti e sono le prime a poter inserire in azienda le persone formate».

In cinque anni Experis Academy, nei tre settori del motorsport, advanced manufacturing, IT & Engineering, ha formato oltre 1000 corsisti, con un forte successo di placement che nella maggior parte dei corsi supera l'80 per cento. I master e i corsi di Experis Academy sono a numero chiuso e si accede previa selezione.

Manpower Academy, invece, è il progetto per la specializzazione delle persone in relazione alle esigenze delle aziende e alle specificità del territorio, nato da più di un anno anche per creare una cultura diffusa di "learnability". In particolare Manpower Academy è presente nei distretti produttivi italiani, attraverso "reti intelligenti" e luoghi di addestramento e di incontro di filiere multicolocalizzate appartenenti a diversi settori, dalla pelletteria-calzature ai gioielli fino allo smart manufacturing. «I corsi di formazione - evidenzia Anna Gionfriddo, Branch Network Operation Director di ManpowerGroup Italia - sono rivolti a disoccupati, in possesso di competenze base hard e soft individuate con le aziende e valutate in fase di selezione; sono gratuiti e realizzati grazie al sostegno di fondi privati, pubblici, di settore».

In totale, le Academy realizzate nel 2018 sono state 50, per oltre 500 profili specializzati destinati alle aziende, con un tasso di occupabilità di oltre il 65%. Ogni percorso formativo oscilla tra le 120 e le 250 ore tra lezioni frontali ed esercitazioni pratiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ANNA GIONFRIDDO
Branch network operation director di Manpowergroup Italia

sia "generale", il 37% delle imprese ha difficoltà nel trovare lavoratori con le giuste competenze.

Experis Academy è la divisione di ManpowerGroup che forma i migliori talenti nelle specializzazioni attualmente richieste da industria 4.0, con un'offerta didattica che spazia tra master di alta formazione e corsi ad accesso gratuito, a seconda dei diversi profili da formare. Experis Academy ha preso le mosse nel 2014, nella Motor Valley (il distretto modenese dei motori) specializzandosi su un settore di eccellenza come il motorsport, a cui si è aggiunto engineering con la sede di Forno (Pr), ed dal 2018 ha allargato la propria offerta a information technology, robotica, mecatronica, con la partnership con Filometro Rosso (Bg) dove si svolgono master in blockchain, deep learning, big data

04. Randstad

Percorsi ideati per soddisfare i bisogni di territori e settori

numeri parlano chiaro: l'Italia si colloca al terzo ultimo posto per spesa pubblica in istruzione (poco più del 3 per cento); abbiamo il secondo tasso di disoccupazione giovanile più elevato (peggio di noi, ormai fa solo la Grecia - la Spagna ci ha superato); abbandonando scolastico sfiora, come media nazionale, il 45%, e contiamo anche la più alta quota di Neet (quasi il 25%). Insomma, l'emergenza "formazione" da noi è già una realtà. Anzi, rischia di aggravarsi nei prossimi anni, con pesanti effetti sulla competitività e la tenuta economico-sociale del Paese. Per questa ragione, Randstad Italia - società appartenente al Gruppo

studenti più giovani; Allenarsi per il Futuro, l'iniziativa in partnership con Bosch che orienta i giovani al futuro attraverso la metafora dello sport; Without Borders, che punta all'inclusione sociale di stranieri richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale o soggiornanti di lungo periodo; i tanti progetti di alternanza scuola-lavoro o orientamento nelle scuole.

La divisione Education, inoltre, progetterà percorsi di formazione coerenti con le necessità di imprese, territori o settori economici, come le Corporate Academy sviluppata con Scuderia Toro Rosso, le District Academy organizzate in aree strategiche come il distretto pelletteria - moda toscano o il chimico farmaceutico laziale, l'avvio dell'Is Technologies Talent Factory. E ancora, Randstad Education erogherà i percorsi di formazione, curando gli aspetti organizzativi e la certificazione delle competenze in uscita, fino al placement per la ricerca del posto di lavoro migliore per gli iscritti.

«Di fronte a un mercato del lavoro in repentina mutazione, l'Italia si trova ad affrontare la talent scarcity - afferma Fabio Costantini, chief operations officer di Randstad HR Solutions - . Alcuni profili sono già in via di estinzione e la richiesta di competenze tecnico-specialistiche per le professioni del futuro. Non possiamo perdere altro tempo: la formazione è l'unica strada per rispondere alla sfida della competitività. Con la nuova Divisione Education mettiamo a disposizione del sistema la nostra esperienza. L'intenzione è aiutare le organizzazioni non solo a trovare i profili migliori, ma a crearli sulla base delle previsioni del futuro. E soprattutto vogliamo supportare i candidati nella scelta del percorso migliore per il loro lavoro di oggi e del futuro».

La nuova divisione realizzerà analisi sulle competenze dei candidati presenti nel suo database e sui fabbisogni di competenze delle imprese, dei distretti industriali e dei diversi settori economici, per definire quali siano le professioni del futuro. Entrerà in contatto con i potenziali candidati attraverso la rete delle oltre 300 filiali sul territorio nazionale e attraverso i progetti Youth@Work pensati per l'orientamento, come i Goal, Gruppi di orientamento al lavoro attivati per gli



FABIO COSTANTINI
È chief operations officer di Randstad hr solutions



SU RADIO 24

In Due di denari nella rubrica Verso il futuro e oltre, Maria Piera Ceci parlerà di biotecnologie industriali con il rettore dell'università di Vienna, Nicola Sartor. Nel 2019-2020 l'ateneo lancerà la laurea in Biotecnologie per le biorisorse e lo sviluppo ecosostenibile.

05. Adecco

Quattro corsi al mese, in aule da 10 partecipanti su temi tecnico scientifici

Giorgio Pogliotti

Modis è la società di The Adecco Group specializzata nei servizi di consulenza ICT, Engineering e Life Science.

Al fine di colmare il gap tra la preparazione universitaria e le skills richieste dalle aziende del settore IT ed Engineering, Modis promuove le Full Time Academy, un programma intensivo di formazione.

Nelle Academy di Modis, i neo-laureati, dopo aver superato un processo di selezione, vengono



ROBERTO MANSOLILLO
È managing director di Modis, società di The Adecco group

formati in modo intensivo per un periodo che mediamente ha una durata di quattro o cinque settimane. I moduli formativi gestiti in partnership con le aziende leader del settore, con prestigiosi e certificati enti di formazione, vertono su aree e tecnologie espressamente richieste dal mercato.

Tra i macro temi particolarmente rilevanti delle Academy citiamo: data Science, business Intelligence, Business Application for SCS, Sviluppo Mobile Software, Sviluppo Software Front-end e Back-end, Sicurezza Informatica.

I corsi in aula sono tenuti da Technical Manager di Modis e da professionisti di aziende partner di Modis.

«Lo sviluppo delle tecnologie digitali sta determinando una

progressione esponenziale dei processi di cambiamento in tutti i campi - ha commentato Roberto Mansolillo, Managing Director di Modis - . Il ritmo di introduzione delle innovazioni sta accelerando producendo un vasto impatto anche nel mondo del lavoro. Il tempo in questa partita è determinante per aver disponibilità delle giuste competenze, tecnologie ed esperienze».

In questo quadro, secondo Mansolillo, «l'iniziativa delle Modis Full Time Academy per contribuire a colmare il mismatch di competenze digitali creando percorsi velocemente abilitanti per i neo-laureati che vogliono intraprendere una carriera nel settore della consulenza tecnologica».

Le Academy sono a numero chiuso, prevedono aule da 10-15 partecipanti; sono erogate gratuitamente e sono previste delle agevolazioni per i discenti "fuori sede". La frequenza è obbligatoria.

Al termine del percorso formativo, gli allievi migliori verranno assunti da Modis e allocati su progetti di consulenza per le aziende clienti.

In media vengono organizzate quattro Academy al mese. Nel corso del 2018 sono state attivate più di 25 Academy che hanno coinvolto circa 300 persone di profili tecnico-scientifici (ingegneria informatica, matematica, fisica ed in generale profili STEM).

Diverse Academy, al termine della formazione, prevedono anche il conseguimento di importanti certificazioni (ad esempio, Microsoft Azure, Oracle Java, SAS base, SAS machine learning, IQB-BA, ISTQB, etc.).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In collaborazione con **volagratis.com**

Il giornale che stai sfogliando può darti molto di più.

La sicurezza di **non perdere nemmeno una notizia importante** per la tua attività, con la copia riservata a te ogni giorno in edicola o consegnata direttamente a casa o in ufficio;

farti leggere **gratuitamente** supplementi e contenuti venduti a parte;

essere a tua disposizione **ogni giorno e in ogni momento** nella versione digitale;

darti **libero accesso** all'archivio digitale dei numeri arretrati.

Prova subito per 6 mesi l'abbonamento al **Sole 24 ORE Digitale** o la nuova formula **Digitale + Carta 5 giorni** (lunedì - venerdì) e avrai il giornale quando ti serve per il tuo lavoro.

Scopri questi e altri vantaggi dell'abbonamento su ilssole24ore.com/abbonamentiSA

E i vantaggi continuano... in omaggio con l'abbonamento hai un biglietto andata e ritorno verso una destinazione europea a scelta, offerto da Volagratis.

Operazione a premi. Regolamento e dettagli su ilssole24ore.com/abbonamentiSA

Prova l'abbonamento su ilssole24ore.com/abbonamentiSA

«Ci sono persone che sognano il successo e altre che restano sveglie per ottenerlo.» (J. D. Rockefeller)

Con il nuovo Servizio Anteprema24, scarichi il Sole 24 ORE in digital edition subito dopo la mezzanotte e leggi le notizie che ti servono prima di tutti gli altri.

Aggiungi il nuovo Servizio Anteprema24 al tuo abbonamento, chiama lo **02.30.300.600** Scopri tutti i vantaggi degli abbonamenti digitali su ilssole24ore.com/anteprema24