



Rapporti

Lavoro

L'analisi

L'economia circolare chiede nuovi talenti

“Il Recovery è il nuovo piano Marshall”



zione, già fortemente penalizzata dai vincoli imposti dal decreto “dignità” su causali, rinnovi e proroghe. Anche se il contratto di somministrazione, che coinvolge il lavoratore, l'agenzia per il lavoro e l'azienda che utilizza il lavoratore per le proprie attività, ha evidenziato in realtà, nel corso dell'anno, una decisa resilienza soprattutto rispetto alle altre forme di lavoro a tempo determinato esposte senza protezione (come del resto la stessa somministrazione) allo tsunami Covid-19. I dati mensili evidenziano infatti un calo nella media annua del 6,7% degli occupati in somministrazione nel 2020 rispetto al 2019, contro una caduta dell'occupazione media mensile sempre su base annua di tutti gli occupati a tempo determinato pari nel 2020 all'11,9%.

L'andamento riflette la duplice dinamica del contratto che da un lato ha registrato nel 2020 rispetto al 2019 una riduzione della componente in somministrazione a tempo determinato pari al -15,7% ma dall'altro ha continuato ad evidenziare la forte dinamica di crescita, già emersa nel corso del 2019, dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato cresciuti anche nel 2020 (prendendo a riferimento alla media mensile su base annua) del 33,7% rispetto all'anno precedente. Significativo anche il numero assoluto di somministrati a tempo indeterminato che ha raggiunto a dicembre 2020 il picco storico con oltre 103 mila addetti, tanto da arrivare a rappresentare in media annua il 26% dei somministrati totali pari a 383 mila (dato medio annuo su base mensile).

TREND RETRIBUTIVO
Dall'analisi di trend retributivo emerge una ulteriore evidenza di interesse. Il calo degli occupati (-6,7%) e ancor più quello delle ore lavorate (-8,7%) è decisamente superiore rispetto al calo delle retribuzioni complessivamente erogate, che è nell'ordine del -5,6%. Se ne deduce agevolmente che la retribuzione media è cresciuta e da qui. Dalla crescita del valore del costo orario della prestazione media offerta dalle Agenzie si ricava che le qualifiche dei lavoratori in somministrazione sono mediamente più elevate che in passato. Oppure, detto altrimenti, che hanno resistito di più e meglio nel mondo del lavoro anche tramite Agenzia i lavoratori più competenti, più qualificati. Una ulteriore evidenza della rilevanza della formazione che è un vero e proprio fiore all'occhiello del settore, come viene riconosciuto sul piano internazionale. Il Fondo dedicato, infatti, FormaTemp, è governato da un ente bilaterale che tiene dentro Assolavoro e parte sindacale. E prevede precisi obblighi di placement per chi segue i percorsi formativi.

VITO DE CEGLIA
Alessandro Ramazza, presidente dell'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro, spinge per un cambio di marcia. A cominciare dall'analisi dei profili richiesti

Un cambio di paradigma per superare la crisi occupazionale in Italia aggravata nel 2020 dall'impatto del Covid-19. È quanto chiede **Alessandro Ramazza**, presidente di **Assolavoro**, l'associazione nazionale delle Agenzie per il lavoro (Apl) che producono oltre l'85% del fatturato complessivo del settore e contano in tutta Italia più di 2.500 filiali. L'occasione storica per riuscirci, secondo **Ramazza**, è rappresentata dal Recovery Plan: «Dobbiamo guardarlo come qualcosa di non dissimile da un nuovo piano Marshall - premette il presidente - Se il primo ha favorito il passaggio definitivo da un'economia agricola ad una industriale di natura ancora fordista, ora vi è l'occasione di passare ad una economia circolare, in una società sostenibile».

PROFILI PROFESSIONALI
Per questi motivi, osserva **Ramazza**, «occorre guardare al futuro e non difendere soltanto lo status quo. Dobbiamo lavorare sui profili professionali che serviranno tra 5, 7 e 10 anni e da lì partire per orientare i giovani, lavorare nelle imprese, ripianificare i percorsi di studio, l'attenzione del presidente del Consiglio Mario Draghi agli Its, per esempio, va esattamente in questa direzione». L'anello debole del mercato del lavoro, segnala il presidente, è il nostro sistema formativo «ancora troppo autoreferenziale». Sistema che dovrebbe invece essere collegato «in maniera più stretta con il mondo del lavoro che verrà, con la certezza che non solo avremo bisogno di nuove figure professionali ma anche di competenze aggiornate in profili già esistenti, che diventeranno sempre più ibridi, principalmente per via

I numeri

LA DISTRIBUZIONE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE PER SETTORI

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO	43,5%
SERVIZI ALLE IMPRESE	26,0%
PA, ISTRUZIONE, SANITÀ E SERVIZI PUBBLICI	11,2%
COMMERCIO DETTAGLIO E INGROSSO	9,7%
ATTIVITÀ NON CLASSIFICATE	3,6%
ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI	2,8%
COSTRUZIONI	2,7%
PRIMARIO	0,3%
ALTRI SERVIZI	0,2%



1 In un mercato del lavoro in continua evoluzione verso il digitale, il punto fermo resta però la persona

della rivoluzione digitale». In un mercato del lavoro in continua evoluzione, il punto fermo resta la persona: «Tutto deve essere reorientato su di essa, invece che sulla postazione che occupa in un certo momento, come se fosse immutabile il lavoro, anche nella stessa realtà aziendale. Con una virtuosa collaborazione tra operatori pubblici e privati e un assegno di ricollocazione universale, inoltre, vi è l'opportunità di dare corso, finalmente, a politiche attive funzionanti e ad ampio raggio».

SOMMINISTRAZIONE RESILIENTE
Il cambio di rotta delineato da **Ramazza** è corroborato dai numeri che arrivano dal mondo del lavoro, inclusi quelli relativi alla somministra-

MILANO

Agostino Di Maio, direttore generale di **Assolavoro**, interviene sui sistemi di protezione sociale per i lavoratori: ecco gli obiettivi

Ammortizzatori

Formazione, serve un rating

“Sulle politiche attive il nostro Paese sconta un ritardo decennale. Attraverso una collaborazione fattiva tra pubblico e privato, superando alcuni pregiudizi di autosufficienza, è ora possibile mettere a punto un sistema funzionale, efficiente ed efficace».

Così **Agostino Di Maio**, direttore generale di **Assolavoro**, interviene sui sistemi di protezione sociale per i lavoratori indicando quali sono gli obiettivi da perseguire: «Occorre completare una rivoluzione copernicana che sposti il centro della formazione degli interessi dei formatori a quello delle persone che seguono i percorsi formativi – spiega Di Maio – In questa direzione prevedere un obbligo di placement, ovvero che alla fine di ogni percorso almeno una certa percentuale, un certo numero di discenti acceda a una occupazione come condizione essenziale per concedere finanziamenti pubblici a chi la formazione la gestisce è un criterio molto valido».

Secondo il direttore di **Assolavoro**, «solo così è possibile organizzare corsi e trasferire competenze veramente utili, in relazione alle reali esigenze del mondo del lavoro, attuali e ancor più prospettiche». Tra le proposte che Assola-



Agostino Di Maio, direttore di **Assolavoro**

Fondamentale per **Assolavoro** è che la formazione finanziata sia vincolata a obblighi di placement: così è garantita qualità

voro ha presentato alle istituzioni vi è quella di un rating degli operatori, pubblici e privati, che segnali con degli indicatori la qualità dei servizi che ciascuno offre, Agenzia o Centro per l'impiego che sia. «Questi "punteggi" possono consentire alle persone che devono accedere a servizi quali per esempio il bilancio delle competenze, l'orientamento, la formazione, di scegliere consapevolmente – sottolinea Di Maio. E contestualmente fungono da giusto sprone a una sana competizione nell'ottica della qualità».

Il direttore aggiunge che «le premialità vanno ancorate senza dubbio al risultato finale delle politiche attive, ovvero l'accesso a una occupazione, fatta salva la necessità di riconoscere il giusto valore anche per la fornitura dei servizi che porta a questo possibile sbocco».

Entrando nel dettaglio del documento predisposto da **Assolavoro** come le proposte operative in tema di politiche attive, emergono altri punti chiave per politiche attive efficaci, tra le quali quella di «prevedere processi operativi e non amministrativi che rispettino i tempi della domanda di lavoro manifestata dalle imprese (senza l'appesantimento delle pluriconvozioni degli utenti, delle approvazioni multiple e con l'uso dei canali web)». E ancora: «Limitare i fenomeni di stop and go delle misure di politica attiva o la frammentazione dell'intervento pubblico in una miriade di bandi indirizzati a target differenti, approccio che mortifica l'esigibilità del diritto al lavoro e confonde il potenziale lavoratore».

Fondamentale per **Assolavoro** è che la formazione finanziata sia vincolata a obblighi di placement, per contrastare la proliferazione della formazione non finalizzata e l'adesione dei lavoratori per il solo interesse all'indennità di partecipazione. Il tutto è bene che stia in una cornice unica nazionale, per superare la tendenza ad avere tante misure differenti quante sono le Regioni. – v.d.c.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2920 - ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE

Together let's face what's next.

Da 75 anni aiutiamo i nostri clienti di tutto il mondo a fare le scelte migliori tra talenti, servizi e prodotti HR.

Possiamo aiutarti a creare il tuo team di successo!

Siamo pronti a sostenerti con soluzioni innovative, ovunque tu sia.

- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
- MIDDLE & SENIOR MANAGEMENT
- ON-SITE MANAGEMENT
- OUTSOURCING & CONSULENZA HR

kellyservices.it

Gli interventi

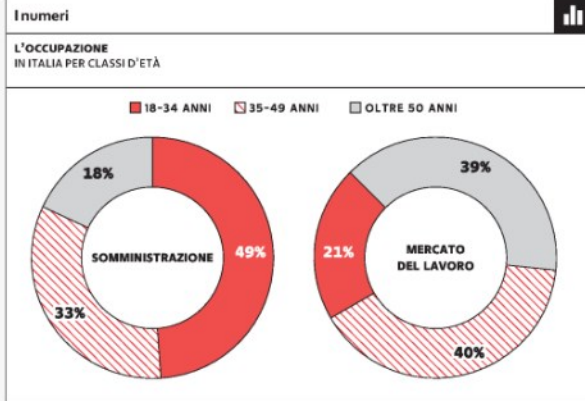
Il miniwelfare a copertura della crisi

MARCO FROJO

Forma.Temp ed Ebitemp sono i due pilastri grazie ai quali il settore della "somministrazione" è riuscito a resistere. Numerose le applicazioni

Se il settore della somministrazione ha saputo reagire tempestivamente alla crisi scatenata dal Covid-19 è anche grazie all'evoluto sistema di protezione sociale di cui dispone e i cui due pilastri rispondono al nome di Forma.Temp ed Ebitemp. Il primo è il fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, finanziato con un contributo a carico delle agenzie per il lavoro pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione. Il secondo è invece l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, che ha lo scopo di assicurare tutela e prestazioni di supporto ai lavoratori temporanei.

Ebitemp ha creato un vero e proprio mini welfare di settore: oltre a indennizzi in caso di infortunio e procedure semplificate di accesso al credito, mette a disposizione un fondo di previdenza integrativo per i lavoratori in somministrazione e garantisce misure a sostegno della maternità e tutela sanitaria.



L'anno scorso Forma.Temp ha erogato circa 330 milioni di euro di ammortizzatori Covid, che hanno interessato oltre 460mila trattamenti, e 15 milioni di euro di sostegni al reddito per 15mila lavoratori. Nel corso del 2020, nonostante la pandemia, la formazione finanziata dall'ente è stata di oltre 1 milione e 600mila ore di formazione. Sul fronte del welfare Ebitemp ha distribuito nei dodici mesi che si sono chiusi da poco oltre 9,5 milioni di euro, facendo fronte a oltre 40mila domande di prestazioni pervenute per un totale di 18mila lavoratori in somministrazione



Francesco Verbaro
presidente
Forma.Temp

coinvolti. Per far fronte all'emergenza sanitaria ha inoltre introdotto alcune prestazioni straordinarie, fra cui il rimborso delle spese per baby sitter e il contributo per ricoveri ospedalieri per positività al Covid-19. «Ebitemp eroga già abitualmente numerose prestazioni a favore dei lavoratori in somministrazione; si tratta di un vero e proprio sistema di welfare aggiuntivo, tutto finanziato con risorse private, a tutela degli occupati tramite agenzia - spiega Giuseppe Biazzo, presidente di Ebitemp - Nel corso del 2020 il sistema, già considerato un modello sul piano internazionale, ha inte-

330

MILIONI
L'anno scorso Forma.Temp ha erogato circa 330 milioni di euro di ammortizzatori

grato la propria offerta di prestazioni con ulteriori misure, raggiungendo un risultato straordinario, scaturito dalla virtuosa interazione tra Assolavoro e organizzazioni sindacali, in un settore che fa della capacità di dialogo e di ricerca continua di risposte innovative alle esigenze di tutela in capo ai lavoratori un proprio punto di forza, nelle fasi espansive, quanto in quelle difficili». Francesco Verbaro, presidente di Forma.Temp, rileva invece come, nel corso del 2020, l'ente da lui presieduto e l'intero settore siano stati protagonisti di uno sforzo straordinario sul fronte della formazione: «La tendenza alla digitalizzazione era già in corso da tempo e tuttavia la necessità di garantire un'adeguata offerta formativa rendendola fruibile a distanza è stata una sfida ardua, ma che ha dato risultati molto positivi». Esattamente come in ambito scolastico, si è fatto ampio ricorso alla didattica a distanza (per l'esattezza i corsi sono stati sviluppati in aula virtuale sincrona), una modalità che verrà adottata in modo permanente. «Nel 2020 è stata avviata con successo la sperimentazione sul digital badge, per valorizzare e certificare le competenze acquisite durante i percorsi formativi - conclude il presidente di Forma.Temp - Non vanno infine dimenticati i trattamenti di integrazione salariale e in generale l'erogazione puntuale di tutto quanto maturato da parte di ciascun lavoratore secondo le importanti tutele previste dalla contrattazione di settore».

IL SETTORE

Ex interinali, l'agenzia aiuta anche a rientrare

MILANO

Si tratta di quell'universo di persone che hanno scelto la corsia dei centri per il lavoro. Sono poco meno di mezzo milione

Sono poco meno di mezzo milione, hanno una giovane età e maggiori probabilità di accedere a un contratto stabile rispetto ai loro coetanei. Sono i cosiddetti lavoratori in somministrazione che, fino a non troppo tempo, venivano indicati come "interinali". Si tratta di quell'universo di persone che per entrare (o ri-entrare) nel mondo del lavoro hanno scelto la corsia delle agenzie per il lavoro, attratte anche dalle condizioni che questa formula garantisce: hanno infatti per legge gli stessi diritti, le stesse tutele e la stessa retribuzione dei lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda presso la quale prestano la propria attività. Questa categoria di lavoratori vanta anche un sistema di welfare aggiuntivo, finanziato con risorse private, e un sistema formativo che prevede un obbligo di placement, ovvero che almeno un terzo di chi segue i percorsi formativi acceda poi a un reale contratto di lavoro. Non stupisce dunque che più della metà dei 400mila (questa la media mensile calcolata sui dati relativi ai primi tre trimestri 2020) lavoratori in somministrazione abbia meno di 34 anni. Le probabilità che hanno di accedere a un contratto di lavoro stabile dopo dodici mesi di impiego presso un'agenzia per il lavoro è superiore rispetto al dipendente diretto a termine di una azienda: per i primi le chance sono pari al 18% per i secondi al 12%. Senza contare che circa un quarto dei 400mila - per l'esattezza 103mila persone - hanno



un contratto a tempo indeterminato con l'agenzia per il lavoro. A questi dati vanno poi aggiunti i circa 50mila nuovi occupati che le agenzie selezionano per assunzioni dirette da parte delle aziende che si rivolgono a loro per la selezione del personale. Si tratta solitamente di profili medio alti e di contratti stabili. Vanno infine ricordati i 10mila dipendenti diretti delle agenzie per il lavoro - settore dove le donne sono la maggioranza - che lavorano nelle 2500 filiali sparse su tutto il territorio nazionale. Si tratta di personale specializzato in servizi per il lavoro, sia per quanto attiene ai candidati, sia per quanto riguarda le imprese. Fra le loro competenze ci sono l'orientamento, la selezione, la formazione per l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei candidati. Sul fronte delle aziende i servizi offerti sono invece la selezione del personale attingendo da un ampio database, supporto all'ufficio del personale, gestione di tutti gli aspetti burocratici e amministrativi e outplacement. - **m.fr.**

HTML5, Javascript, Unity, SASS/SCSS, Swift, JSON, progressive web apps...

randstad technologies parla la tua stessa lingua.

Randstad Technologies è il partner giusto per le tue esigenze in ambito IT: ricerca e selezione, permanent placement per l'assunzione diretta di candidati, formazione con la creazione di campus dedicati alle più recenti tecnologie, IT consulting per la gestione flessibile delle attività, somministrazione per progetti speciali o picchi di lavoro.

Scopri le nostre soluzioni e il nostro modello di recruiting che unisce innovazione e tocco umano su www.randstadtechnologies.it

randstad human forward.

I programmi

Corsi, il digitale non è tutto

MILANO

Le agenzie per il lavoro presentano progetti che riguardano anche la manifattura e i settori più tradizionali. Adesso tira il farmaceutico



1

C ompetenze digitali ma non solo. L'offerta formativa delle agenzie per il lavoro si concentra sulle figure più richieste dal mercato, che in questo periodo sono soprattutto nel settore "tecnologico", ma non trascura la domanda di importantissimi comparti come quello manifatturiero, che continua a rappresentare il "datore di lavoro" più importante in Italia, e quello turistico, che ha praticamente azzerato la propria attività durante il Covid ma che ripartirà con grande forza non appena la pandemia sarà superata.

L'offerta formativa di **Adiceco** rispecchia perfettamente questi trend: tra la fine del 2019 e il 2020 ha organizzato ben nove academy di upskilling su temi di Information Technology quali programmazione Java e Etl, tecnologia Tibco, approfondimento moduli Sap, Linux e cloud per sistemisti. Sul fronte del reskilling **Adiceco** si è invece concentrata

I settori tradizionali sono pronti a ripartire a emergenza finita per la pandemia

sul settore farmaceutico con un corso per operatori di produzione farmaceutica. Al termine delle 160 ore formative, di cui 48 di pratica e 112 di teoria, il 64% dei partecipanti ha trovato un lavoro.

Anche la rivale **Randstad** ha puntato soprattutto su tecnologia e settore farmaceutico. Nel 2020 ha organizzato complessivamente 51 corsi di formazione che hanno coinvolto circa 500 studenti. I corsi sono stati progettati in collaborazione con le imprese sulla base delle loro esigenze e con il coinvolgimento di docenti e laboratori aziendali. Quest'anno l'offerta di corsi verrà ulteriormente rafforzata, con una nuova proposta formativa

sviluppata insieme a **Randstad Technologies** e ad altre divisioni specializzate, tra cui la Medical.

Limang, che nel campo della formazione opera attraverso **Limang Forma**, ha invece totalizzato ben 82 academy, che hanno visto la partecipazione di 1.090 allievi e l'erogazione di 13.915 ore di formazione. Quest'anno, oltre all'ambito digitale, i percorsi formativi riguarderanno tutti i principali settori economici, dalla meccanica alla logistica, dal marketing alla moda.

ManpowerGroup, che da sette anni opera attraverso la **Experis Academy** per le professioni It, engineering e motorsport, nel 2020 ha organizzato oltre 70 corsi con più di 1.000 corsisti e per più di 70 aziende partner. **Experis Academy** ha preso le mosse nella **MotorValley** con una specializzazione unica su un settore di eccellenza come il motorsport, a cui si è poi aggiunto il comparto engineering con la sede di Fornovo, e ha progressivamente allargato la propria offerta a informazione technology, robotica, mecatronica.

Ci Group, infine, ha puntato sui corsi di reskilling rivolgendosi quindi non solo a giovani o studenti che devono entrare nel mondo del lavoro, ma anche a quei lavoratori che necessitano di programmi di riqualificazione. Una necessità soprattutto in quei settori che hanno sofferto maggiormente la crisi come Horeca e Retail. - m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'iniziativa

L'Academy per le lezioni su misura

MILANO

Nel 2020 la struttura di **Assolavoro** ha erogato ben 220 giornate di formazione

L a formazione è uno delle colonne portanti di tutte il settore delle agenzie per il lavoro ed è così che **Assolavoro**, l'associazione di categoria, è in prima fila con la sua Academy nell'organizzazione di corsi per migliorare le competenze di chi cerca un lavoro. L'offerta formativa dell'Academy si basa su un sistema di vera e propria co-progettazione con le agenzie per il lavoro per rilevare in via diretta e continuativa le esigenze e la domanda sia delle aziende che cercano figure professionali sia delle persone che cercano lavoro.

Nel 2020 l'Academy di **Assolavoro** ha erogato ben 220 giornate di formazione, circa il 300% in più ri-

L'Osservatorio

Turismo in calo, sale la sanità ecco le figure più ricercate

L a pandemia di Covid-19 non ha solo avuto ripercussioni molto pesanti sul mercato del lavoro in termini di posti a rischio ma ha anche profondamente modificato la domanda da parte delle aziende. Se da un lato è letteralmente sparita la richiesta di figure nell'ambito del turismo e della ristorazione, dall'altro è fortemente cresciuta quella nel campo medico-sanitario. Ad offrire opportunità di impiego non sono però stati solo i settori strettamente legati alla lotta contro il virus: alcuni comparti del manifatturiero hanno per esempio mostrato una dinamica positiva. Ci sono poi gli impieghi trasversali a molti settori, come per esempio gli specialisti nell'assistenza ai clienti. Tutte le imprese, non potendo in molti casi più contattare fisicamente i loro clienti, sono state costrette a rafforzare l'assistenza da remoto. È questo il quadro che emerge dall'Osservatorio dell'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro (in collaborazione con Datalab). L'indagine, che si basa su dati interni al settore e su fonti terze qualificate (Excelsior, LinkedIn, Trovit), ha anche rilevato che sulle 30 figure professionali più ricercate, quelle oggetto dell'indagine, si concentrano circa 297 mila posizioni su un totale di 480 mila rilevate dal rapporto Excelsior di Unioncamere. E le opportunità di occupazione tramite le agenzie per il lavoro sono complessivamente 90 mila (dati novembre-dicembre 2020).

30

FIGURE
Sono quelle più ricercate dalle aziende e coinvolte nel sondaggio

Le figure con un'alta qualifica più ricercate sono state quelle dei professionisti sanitari, degli specialisti Ict, dei responsabili vendite e degli export manager. A fianco a questi ci sono poi gli operatori socio-sanitari, i contabili e gli specialisti del credito, gli addetti all'assistenza clienti e all'helpdesk e, infine, le badanti. **Assolavoro** ha poi dedicato una particolare attenzione al settore manifatturiero, dove è emersa la richiesta per addetti allo stampaggio, addetti alle macchine a controllo numerico computerizzato, tagliatori e verniciatori. - m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ETJCA
AGENZIA PER IL LAVORO

Sappiamo che **il tuo obiettivo** non è trovare la prima risposta possibile, ma **la migliore.**

Servizi per le Aziende
SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO
STAFF LEASING E MOG
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ATTIVAZIONE TIROCINI EXTRACURRICULARI
DIVISIONE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
COLLOCAMENTO MIRATO
OUTSOURCING
FORMAZIONE

www.etjca.it

Direzione generale
Via Valassina, 24 - 20159 Milano
T 02 21 50 159 | F 02 21 50 545 | E contact@etjca.it



petto all'anno precedente. Un dato che mette ben in evidenza la forte domanda di formazione. I corsi sono stati oltre 80 corsi su tematiche relative a politiche attive del lavoro, rapporti sindacali, legale e comunicazione, con un'attenzione particolare alle competenze trasversali/soft skills (leadership, team working, team building, etc.).

Anche l'Academy di **Assolavoro** ha ovviamente dovuto far ricorso alla formazione a distanza ma grazie a questa modalità ha raccolto oltre 900 iscritti provenienti dalle agenzie associate. I corsi sono stati tenuti da professionisti di primaria importanza provenienti dal mondo dell'impresa, dell'università e della pubblica amministrazione. Per il 2021 **Assolavoro** ha ulteriormente allargato la sua offerta formativa, tanto da avere già all'attivo oltre 100 moduli entro il primo semestre dell'anno, che si concentreranno su politiche attive del lavoro, sindacale, legale, comunicazione e soft skills. Tra i nuovi corsi troviamo Project management, consulenza di carriera nelle politiche attive, mind management e Storytelling e Pitching. Ci saranno poi corsi mirati a fornire competenze digitali, in risposta alla crescente domanda in materia. - m.fr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA