

Il mondo del lavoro al tempo del Covid-2019

L'impegno di ManpowerGroup per fronteggiare
l'emergenza pandemica e accelerare l'implementazione
dell'Agenda digitale in Italia

Milano, 16/03/2020



ManpowerGroup™

Gli effetti sociali ed economici dell'emergenza Covid-19 stanno imponendo alle imprese un necessario cambio di passo per poter fronteggiare una "crisi di sistema" tra le più violente dal post-dopo guerra, evidenziando ulteriormente il bisogno per l'Italia di rendere concreta l'applicazione dell'Agenda Digitale, a favore delle aziende e della pubblica amministrazione.

Secondo l'osservatorio ManpowerGroup non esistono settori immuni al Covid-19: le imprese hanno dovuto rivedere in poche ore i tradizionali processi organizzativi per gestire le conseguenze sulle operations e di conseguenza sull'intera catena del valore. A circa un mese dalla diffusione dell'epidemia in Italia sono già evidenti una serie di key learnings.

KEY LEARNINGS

NEW WAY OF WORKING

L'emergenza Coronavirus ha dimostrato la validità dello smart working, uno strumento per cui la tecnologia continuerà a giocare un ruolo cruciale, non solo consentendo la connettività ai dipendenti al di fuori degli uffici, ma favorendo anche una nuova organizzazione del lavoro, e garantendo la sicurezza dei dati e della privacy.

Lo smart working era già parte integrante di molte organizzazioni ma sono state tante le aziende che si sono trovate impreparate al ricorso massimo e improvviso al del lavoro agile, applicando questo modello in una situazione di crisi.

- In Italia questo grande "laboratorio" di smart working avrà sicuramente un effetto sui dati che per ora erano inferiori alla media mondiale, 59% in Italia, rispetto al 62% all'estero. (Fonte: The Igw Global workspace survey)
- La sfida e il cambiamento saranno importanti per le PMI e la PA dove rispettivamente solo il 12% e il 16% delle aziende avevano progetti strutturati di lavoro agile (Politecnico di Milano)

KEY LEARNING: l'emergenza lascerà, una volta terminata, un'eredità su cui poter costruire un modo di lavorare più vicino alle esigenze delle persone, capace di superare le barriere fisiche, attento al work-life balance e alla sostenibilità ambientale.

RESKILLING & UPSKILLING

- Siamo nel pieno della skills revolution: le persone devono comprendere l'esigenza di aggiornarsi continuamente per rimanere competitive e portare valore all'impresa per la quale lavorano. Occorrono programmi di reskilling con periodi più rapidi, brevi ed efficaci di formazione.
- Con il giusto mix di skills, le persone che aumentano le loro capacità tecnologiche, incrementano la loro occupabilità e il contributo ai processi produttivi. E i leader dovranno inserire nella loro agenda la missione di aiutare le persone a migliorare le proprie competenze.

KEY LEARNING: le trasformazioni possono essere improvise e inaspettate, farsi trovare pronti significa garantire un futuro alla propria azienda e a se stessi, e un migliore livello di employability.

LEADERS FOR THE FUTURE

L'emergenza Covid-19 ha messo in evidenza quanto una leadership preparata, responsabile sia importante per reagire tempestivamente e con competenza in momenti di crisi.

- Ai leader aziendali viene dato il compito di guidare team di lavoro che si rendono più autonomi ma con processi, responsabilità e ruoli definiti, su cui misurare risultati e riadattare comportamenti.
- Per le aziende nasce l'opportunità di diventare leader della trasformazione delle industry nelle quali operano, ridisegnando modelli di business e diversificando le fonti di approvvigionamento e i mercati di sbocco.

KEY LEARNING: un buon contingency plan è solo il punto di partenza per creare le basi necessarie a cogliere le opportunità per ripensare la propria azienda e la propria leadership in un contesto di grande trasformazione imposto dalla crisi. E' necessario continuare a sviluppare il Talento per supportare la crescita di leader capaci.

INNOVATION FOR GROWTH

- I meeting nelle sale riunioni lasciano spazio a conference call e video-call grazie ai tool digitali e all'infrastruttura di rete fissa o mobile.
- La formazione si sposta sul digitale: webinar e tutorial online "risolvono" il tema della compresenza. Quiz e test consentono di verificare l'apprendimento e tenere alta la curva dell'engagement.
- La selezione dei talenti e delle nuove risorse scopre nuove forme per la realizzazione di colloqui e interviste attitudinali grazie alle piattaforme dedicate.

KEY LEARNING: l'aggiornamento del parco tecnologico e la preferenza ad un'infrastruttura che predilige il "mobile" può facilitare forme alternative al lavoro in ufficio secondo modalità lean & agile.

Mettere in sicurezza la propria Azienda e le proprie Persone: i processi e la comunicazione

UN MODELLO PER LA PIANIFICAZIONE DELLA CONTINUITÀ AZIENDALE IN CASO DI PANDEMIA

In situazioni di emergenza la pianificazione della continuità aziendale deve essere descritta in un "Contingency Plan", un processo globale che identifica i pericoli potenziali che minacciano l'organizzazione, fornendo soluzioni operative. Il piano consente di aumentare la resilienza e la capacità di risposta dell'azienda, in modo da proteggere gli interessi degli stakeholders, le attività produttive e la reputazione dell'azienda, riducendo rischi e conseguenze in area gestionale, amministrativa, legale e finanziaria.

ISTITUZIONE DI UNA TASK FORCE DI "CONTINGENCY PLANNING"

La task force è costituita dai vertici aziendali, dall'Amministratore Delegato a tutti i direttori di Funzione (Finance, Risorse Umane, Legal, Comunicazione, IT), ai Direttori delle Business Unit aziendali, e dovrà individuare:

- obiettivi del contingency plan
- un sistema di deleghe e responsabilità
- aree di criticità e linee guida per la mitigazione del rischio
- risorse di backup

DEFINIZIONE DI PROCEDURE IGIENICO-SANITARIE:

Definire policy e procedure igienico sanitarie da applicare negli uffici (postazioni di lavoro e aree comuni) per poter continuare a lavorare in piena sicurezza. Disciplinare l'accesso di ospiti negli uffici, dando loro le opportune istruzioni. Distribuzione di DPI laddove necessario.

MANTENERE LE RELAZIONI CON TUTTI GLI STAKEHOLDER

Viene definito un piano di comunicazione interno ed esterno che consenta di mantenere attiva la comunicazione con tutti gli stakeholder. Vengono quindi definite le azioni da attivare nei confronti di ciascun diverso target di riferimento (dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, mondo bancario, media, Enti Istituzioni e P.A....)



PEOPLE FIRST | IL PIANO MANPOWERGROUP

ManpowerGroup, diverse settimane prima della comparsa del virus in Italia, ha attivato e fatto proprio con azioni concrete il global contingency plan del Gruppo.

Il Gruppo Manpower ha in primo luogo favorito lo smart working per garantire la continuità del lavoro e ha implementato un piano di comunicazione che gli consentisse di essere sempre in contatto con tutti gli stakeholder di riferimento attraverso canali diretti con dipendenti, lavoratori in somministrazione e clienti.

Queste le principali aree di intervento e azioni intraprese dal Gruppo Manpower in relazione ai seguenti target:

DIPENDENTI

- Divulgazione e applicazione delle linee guida delle Autorità sanitarie
- Annullamento viaggi, annullamento/limitazione degli spostamenti con i mezzi pubblici
- Verifica dello stato di salute dei dipendenti
- Implementazione di una serie di provvedimenti per facilitare la continuità lavorativa, tra cui: estensione #smartworking, #formazioneadistanza, incremento di dotazioni aziendali che facilitino il #remoteworking
- Comunicazione con giusta specificità e frequenza
- Accesso a strumenti informativi bottom up per essere sempre in contatto con il Comitato di Crisi (canali dedicati accessibili h24)
- Modalità di comunicazione immediate, chiare, efficaci con l'utilizzo di infografiche, video, e tutti gli strumenti disponibili (email, social networks, sistemi di messaggistica)
- Indirizzi email dedicati alle diverse casistiche

LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

- Comunicazioni costanti con i lavoratori
- Promozione di politiche di smart working
- Verifica delle condizioni di salute dei lavoratori
- In costante contatto con il Gruppo Manpower per essere aggiornati su qualsiasi necessità connessa all'emergenza sanitaria

CLIENTI

- Strumenti di comunicazione digitale per limitare riunioni e visite di persona
- Assicurare la continuità del lavoro dei clienti tramite un contatto costante e attivo
- Investimenti e micro-targeting per segmenti con crescita a lungo termine
- Accesso a canali dedicati per la gestione di aspetti inerenti i lavoratori in somministrazione di ManpowerGroup

Lo smart working in ManpowerGroup

Nel Gruppo Manpower lo smart working è attivo da tempo e in questo momento di emergenza è stato esteso, ove possibile, a tutti gli uffici e a tutte le persone, garantendo vicinanza costante ai lavoratori in somministrazione e alle aziende e supporto a tutti i colleghi sul territorio.

- Prima dell'emergenza il 9,41% della popolazione aziendale usufruiva dello smart working
- Oggi ManpowerGroup ha esteso lo smart working raggiungendo il 70% della popolazione aziendale.
- Il trend aumenterà e si stima di raggiungere quasi il 90% dei dipendenti.

Gli strumenti e le tecnologie per lavorare al tempo del Covid-19

Saper cogliere le opportunità del mondo digitale e trarre il massimo dalle tecnologie disponibili è oggi fondamentale per le imprese che si trovano ad affrontare in prima linea l'emergenza Covid-19. ManpowerGroup si è dotata da tempo dei più innovativi strumenti per tutto il ciclo del Talento in azienda: ricerca, selezione, reclutamento, valutazione, formazione, inserimento, gestione, consulenza talent & career, tutti questi passaggi oggi sono per la maggior parte digitalizzati, e in un momento di crisi come quello attuale l'accelerazione sulla tecnologia è massima ed è stata estesa a tutti i livelli dell'organizzazione. Di seguito strumenti e tecnologie che stanno rivoluzionando il mondo del lavoro.

LE TECNOLOGIE PER SELEZIONE, FORMAZIONE & CAREER MANAGEMENT | LE AREE E GLI STRUMENTI DI MANPOWERGROUP

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Manpower dispone di soluzioni innovative in grado di gestire da remoto i dati e le presenze dei lavoratori, i contratti, gli organigrammi, i team di lavoro, i temi relativi alla sicurezza e la pianificazione strategica e tutte le attività amministrative.

Strumenti:

- Centro operativo di delivery per la gestione amministrativa (COD)
- Gestione delle presenze (People@Time Map, Timbratore converter, Presenzeonline)
- Manpower Online, l'innovativo portale web riservato ai clienti e lavoratori Manpower dedicato alla gestione efficace dei contratti di lavoro temporaneo, offre la soluzione per la Firma Elettronica Avanzata dei contratti per azienda e lavoratore.

AREA SALES & CRM

ManpowerGroup implementa strategie per la gestione di tutti i rapporti e le interazioni dell'azienda con i clienti potenziali ed esistenti. Il sistema CRM aiuta ManpowerGroup a rimanere in contatto con i clienti, a semplificare i processi e a migliorare la redditività.

FORMAZIONE E TALENT MANAGEMENT

FORMAZIONE FINANZIATA E FORMAZIONE AZIENDALE:

ManpowerGroup sta implementando ogni possibile spostamento dei corsi in aula in "aule virtuali online", con l'utilizzo di piattaforme in partnership con enti e aziende di formazione.

ManpowerGroup fornisce supporto con e-learning in particolare riguardo a:

- Training su smart working (flessibilità, normativa, mindset, tools e gestione delle emozioni)
- Training in modalità e-learning (piattaforma consolidata di e-learning con pillole formative su soft skills, compliance, IT, digital skills, diversity, finance e molto altro)

TALENT MANAGEMENT

- P3 Leadership Model: strumento di analisi sulla capacità di riprogrammare nel breve periodo e assumersi rischi
- Digital Mapping: strumento di mappatura per individuare capacità di risoluzione di problemi, agilità nel digitale, decisionalità

Strumenti:

- HR Buddy: ManpowerGroup con Experis ha implementato HR Buddy, l'assistente virtuale che aiuta le persone ad utilizzare tutti gli strumenti tecnologici aziendali in maniera efficace ed efficiente.

ATTRACTION, RECRUITMENT & ASSESSMENT

ManpowerGroup utilizza strumenti tecnologici sempre più innovativi in tutte le fasi di attraction, recruitment & assessment.

Strumenti:

- Per l'area Recruitment: selezioni e colloqui attraverso video-interviste, il centro specializzato di reclutamento "Center of Recruitment Excellence (CORE) che utilizza strumenti digitali per ogni fase del recruitment tramite ATS ("Applicant Tracking System", piattaforma web-based di Manpower adottata per gestire le esigenze di reclutamento.)
- ManpowerGroup utilizza alcuni strumenti proprietari come Learnability Quotient, DigiQuotient, SkillsInSight, PowerYouDigital"



L'impegno di ManpowerGroup per fronteggiare l'emergenza del Covid-19

Con grande responsabilità e impegno ManpowerGroup è in prima linea in Italia nel fronteggiare l'emergenza del Covid-19 mettendo in atto tutte le misure idonee per proteggere la salute dei dipendenti e a garantire la continuità del lavoro e delle relazioni con tutti gli stakeholder.

Il ruolo di ManpowerGroup può fare la differenza e creare valore, contribuendo a garantire la continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori in una situazione di emergenza che sta mettendo a dura prova il tessuto produttivo e commerciale italiano.

In tale contesto ManpowerGroup si impegna ogni giorno a:

- sostenere le aziende che producono e distribuiscono i beni di prima necessità
- supportare il settore sanitario nella ricerca di personale specializzato

nel rispetto della sicurezza della salute lavoratori al fine di contribuire ad aiutare i settori più colpiti dall'emergenza.



"Oggi più che mai ci impegniamo a sostenere le aziende che continuano ad operare, a produrre e distribuire beni, soprattutto quelli di prima necessità, anche quando devono sostituire lavoratori assenti. Continuiamo a supportare le aziende sanitarie e gli ospedali, che ci stanno chiedendo infermieri per potenziare i loro reparti. Questo è, come sempre, ancora più il nostro compito ed è una responsabilità di vitale importanza per il nostro Paese. Dobbiamo svolgerlo bene, stando attenti alla nostra salute, ma senza rinunciare alla nostra mission. È evidente che quando l'emergenza coronavirus sarà cessata, il Paese si troverà nella necessità di reagire velocemente alla crisi economica in corso. Il contributo delle Agenzie per il Lavoro sarà pertanto fondamentale per accompagnare le imprese in un periodo, che si preannuncia non breve, di incertezza del sistema economico e produttivo. La possibilità di ricorrere maggiormente alla flessibilità sarà certamente fondamentale per far fronte alla necessità di inserire profili di cui le aziende avranno bisogno".

Riccardo Barberis, Amministratore Delegato di **ManpowerGroup** in Italia e Vice Presidente **Assolavoro**

L'IMPEGNO DELLE AGENZIE PER IL LAVORO PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA

Assolavoro ha recentemente segnalato in una lettera al Ministro del Lavoro, la necessità di aggiornare il Decreto Dignità, che alla luce dell'emergenza Covid-19 non risulta più attuale rispetto ai suoi effetti sulla società e l'economia.

Inoltre Assolavoro sostiene i lavoratori in somministrazione colpiti dalla crisi legata all'emergenza Covid-19 grazie all'accordo sottoscritto con le federazioni di categoria Felsa Cisl, Nidil Cgil e Uiltemp, che ha permesso di attivare un Fondo di solidarietà di 10 milioni di euro.

L'accordo prevede l'attivazione in via sperimentale di un trattamento di integrazione salariale in deroga pari all'80% della retribuzione. L'indennità sarà anticipata mensilmente dalle Agenzie.

LA SOSTENIBILITÀ IN MANPOWERGROUP

La Fondazione Human Age Institute di ManpowerGroup ha lanciato il progetto no profit "Persone in Azione-Online", percorsi gratuiti di orientamento lavorativo individuale on line, che si rivolge a persone disoccupate di lunga durata, NEET, persone con disabilità, persone over 50 disoccupate.



In uno scenario così complesso come quello dell'emergenza Covid-19, ManpowerGroup è al fianco delle imprese per garantire, attraverso l'implementazione di queste buone pratiche, la continuità del lavoro e del lavoro e accelerare questo percorso di cambiamento.

ManpowerGroup

Presente in Italia dal 1994, la realtà nazionale di ManpowerGroup® (NYSE: MAN) - multinazionale leader nelle global workforce solutions, aiuta le aziende a trasformarsi in un mondo del lavoro in continuo cambiamento ricercando, valutando, formando e gestendo i talenti che consentono loro di competere e avere successo. Sviluppiamo soluzioni innovative per oltre 15.000 aziende e mettiamo in contatto oltre 100mila persone ogni anno con opportunità di lavoro in un'ampia gamma di settori e aree professionali.

La nostra famiglia di brand - Manpower, Experis e Talent Solutions- da oltre 20 anni crea valore per candidati e clienti con soluzioni strategiche per la gestione delle risorse umane, attraverso una rete di circa 230 uffici e impiegando 1.800 persone in tutto il territorio nazionale.

Per l'undicesimo anno ManpowerGroup è stata inclusa nella classifica "World's Most Ethical Companies" (2020) elaborata da Ethisphere.

Per maggiori informazioni: www.manpowergroup.it