

**3° evento annuale del Progetto quadriennale
“MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026”**

LE IMPRESE:

**Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie**

VENEZIA

Scuola Grande di San Marco
San Marco, Campo San Giovanni e Paolo

giovedì 3 ottobre 2024 - ore 14.00

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

PAOLO GUBITTA

Docente, Università degli Studi di Padova

**«Employer Branding:
attrarre giovani e talenti»**

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Ripartiamo dal 2023...Michele Tamma

Nelle interviste realizzate a rappresentanti delle categorie sono emerse delle preoccupazioni ed anche delle buone pratiche. Si può partire da esse per approfondire i temi emersi e fare sistema, affinché l'esperienza del turista e la qualità del servizio sia migliore.

Dalle interviste e dai focus group, ecco alcuni elementi salienti:

- *"... riduzione dell'offerta di lavoro nel turismo, ossia del bacino di lavoratori disposti a lavorare nel settore, ed una conseguente difficoltà a trovare risorse da impiegare in azienda, in particolare tra i più giovani ..."*
- *... a mancare rispetto al passato sono le risorse qualificate. Di fatto, le aziende riescono a coprire le posizioni vacanti, ma dovendo abbassare l'asticella rispetto alle loro attese e assumendo personale meno qualificato..."*
- *"... mutata percezione del lavoro nel turismo con una conseguente disaffezione e perdita di fiducia nel settore ... soprattutto nei più giovani e si lega ad un cambiamento nei valori e nelle priorità delle nuove leve rispetto ai senior. I più giovani (generazione Y e Z) manifestano infatti interessi e aspettative differenti: al primo posto non più retribuzione e carriera, ma necessità di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata..."*



LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Ripartiamo dal 2023...Michele Tamma

Lavoro Attrattivo

- "... **mobilità e alloggio sono importanti** fattori che possono favorire o meno l'accettazione di una certa posizione lavorativa..."
- "...La **necessità di un alloggio è sentita soprattutto dai lavoratori stagionali** che cercano una sistemazione temporanea, **ma anche**, seppur in misura minore, da **quei lavoratori che**, una volta trovata una certa stabilità di impiego, **vorrebbero trasferirsi definitivamente nella destinazione con la famiglia...**"
- "... **Non sempre per i lavoratori è facile trovare un alloggio** in loco per via dei prezzi elevati e della poca disponibilità di appartamenti (destinati ad uso turistico o agli studenti universitari, ecc.). **E non sempre è facile per le aziende disporre di sistemazioni adeguate** da dare ai propri lavoratori...«
- "... il **lavoro organizzato sui turni**, tipico del turismo e in particolare nella ristorazione, può essere un **deterrente a lavorare nel settore ...**"
- "... segnalano di aver dovuto **attuare un processo di revisione e riorganizzazione delle turnazioni** o riscontrano la necessità di farlo, al fine di **rendere più gestibili i turni** per i propri dipendenti in ottica di **welfare aziendale e di rendere più attrattivo il lavoro** per la ricerca di nuovo personale ..."
- "... emerge l'**importanza di riconoscere dei benefit ai propri collaboratori** ... per andare incontro alle loro esigenze nella vita quotidiana e contribuire al loro benessere ... assistenza sanitaria, buoni pasto, buoni acquisto, voucher per servizi come palestra, asilo, ecc. Il riconoscimento di tali benefit ... **può favorire l'engagement e la fidelizzazione dei dipendenti ...**"

Venezia, 3 ottobre 2023 - TURISMO: l'evoluzione delle imprese e la sfida del capitale umano



TURISMO: L'EVOLUZIONE DELLE IMPRESE

E LA SFIDA DEL CAPITALE UMANO

3° evento annuale del Progetto quadriennale

"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO, IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

3 ottobre 2023 - Venezia, Sala Terrena di Palazzo Ducale

LIBRO BIANCO

Contiene il percorso del Convegno dell'evoluzione delle imprese e l'azione di tutte le parti sociali ed istituzioni coinvolte


MANAGERITALIA
VENETO


CISET

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Ripartiamo dal 2023...*Silvia Oliva*

IL FENOMENO DELLE GRANDI DIMISSIONI

Fuller e Kerr hanno individuato
cinque fattori che si sono
combinati per produrre i
cambiamenti che stiamo
vivendo nel mercato del lavoro
di oggi



LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
 del capitale umano, nell'organizzazione
 del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Ripartiamo dal 2023...Silvia Oliva

CONCILIAZIONE: SPESSO IMPOSSIBILE

CARATTERISTICHE	Flessibilità oraria			Flessibilità giornaliera				
	Si, è generalmente possibile	Si, è possibile, ma solo in casi particolari	No, non è possibile	Non sa	Si, è generalmente possibile	Si, è possibile, ma solo in casi particolari	No, non è possibile	Non sa
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA								
Agricoltura	31,6	23,4	40,6	4,4	33,0	24,7	36,9	5,5
Industria in senso stretto	31,3	30,1	34,2	4,4	28,2	25,9	40,2	5,7
Costruzioni	24,0	28,8	42,5	4,7	25,2	28,8	40,3	5,7
Commercio	34,7	28,0	32,6	4,7	31,6	27,0	36,2	5,2
Alberghi e ristorazione	28,0	26,2	42,0	3,8	27,6	27,7	40,9	3,8
Trasporto e magazzino	29,5	25,3	40,5	4,8	26,5	24,2	44,4	4,9
Informazione e comunicazione	42,4	30,1	25,3	2,2	31,9	24,7	41,5	1,9
Attività finanziarie e assicurative	43,1	28,4	27,2	1,3	39,0	20,3	36,8	3,9
Servizi alle imprese	35,8	25,8	34,3	4,1	31,4	23,7	40,2	4,7
Amministrazione pubblica e difesa	47,4	29,5	21,6	1,6	39,2	26,5	31,9	2,4
Istruzione e Sanità	29,9	30,6	36,9	2,5	32,1	29,4	35,3	3,2
Altri servizi collettivi e personali	39,3	24,1	34,1	2,5	40,6	25,5	30,5	3,3

Fonte: Indagine sulle FL (2019)

Venezia, 3 ottobre 2023 - TURISMO: l'evoluzione delle imprese e la sfida del capitale umano



TURISMO: L'EVOLUZIONE DELLE IMPRESE
 E LA SFIDA DEL CAPITALE UMANO

3° evento annuale del Progetto quadriennale
 "MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO - IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LIBRO BIANCO
 Cambiare il mercato del lavoro del turismo: verso l'impiego
 a l'azione di tutte le parti sociali ed istituzioni coinvolte



3° evento annuale del Progetto quadriennale
"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

CISET

Lo scenario demografico in cui siamo e saremo

Corriere del Veneto - Domenica 21 Aprile 2024

Economia

Il report

di Federico Nicoletti

Crisi demografica, nel 2040 perso un occupato su cinque

Fondazione Nordest: con la «glaciazione» 440 mila lavoratori in meno

VENZIA La glaciazione demografica cancellerà in Veneto un lavoratore su cinque nel 2040. «Meno abitanti uguale meno lavoratori», come si legge nel report, illustrazione di uno scenario: «Salvo che la gente non lo sia e il rischio di discutere le contromisure quando sarà troppo tardi», dice Luca Paolazzi, direttore scientifico di Fondazione Nordest, il centro di ricerca delle Confindustria del Triveneto. È il risultato di un vedere (o non voler vedere) il problema, e di non correggere una situazione che rischia di risultare catastrofica, per non le parole del report pubblicato ieri dalla Fondazione Nordest, «il quadro effettivo sarà più brutto di come dipinto».

Per questo, per continuare nell'operazione «chiarezza», è necessaria a rendere consapevoli cittadini, imprese, amministrazioni, centrali e locali, e adottare politiche, private e pubbliche, necessarie a mitigare l'impatto», la Fondazione ha pubblicato la seconda delle quattro note sugli effetti di quella che ha definito «glaciazione demografica». Dopo aver fissato che nel

COSÌ NELLE REGIONI

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040
Alto Adige	268	238	215	-9	-23	-32	-39	-45	-50	-55	-60	-65	-70	-75	-80	-85	-90	-95
Emilia-Romagna	1.960	1.812	1.560	-117	-272	-390	-500	-600	-700	-800	-900	-1.000	-1.100	-1.200	-1.300	-1.400	-1.500	-1.600
Friuli-Venezia G.	800	462	383	-38	-79	-117	-155	-193	-231	-269	-307	-345	-383	-421	-459	-497	-535	-573
Liguria	603	549	448	-54	-101	-158	-215	-272	-329	-386	-443	-500	-557	-614	-671	-728	-785	-842
Lombardia	4.301	4.126	3.547	-225	-579	-804	-1.029	-1.254	-1.479	-1.704	-1.929	-2.154	-2.379	-2.604	-2.829	-3.054	-3.279	-3.504
Piemonte	1.740	1.618	1.362	-122	-256	-378	-500	-622	-744	-866	-988	-1.110	-1.232	-1.354	-1.476	-1.598	-1.720	-1.842
Veneto	236	224	197	-12	-27	-39	-54	-69	-84	-99	-114	-129	-144	-159	-174	-189	-204	-219
Vale d'Aosta	55	51	43	-4	-8	-12	-16	-20	-24	-28	-32	-36	-40	-44	-48	-52	-56	-60
North-east	2.138	2.003	1.696	-128	-308	-442	-576	-710	-844	-978	-1.112	-1.246	-1.380	-1.514	-1.648	-1.782	-1.916	-2.050
North-west	8.071	4.760	4.052	-311	-709	-1.020	-1.331	-1.642	-1.953	-2.264	-2.575	-2.886	-3.197	-3.508	-3.819	-4.130	-4.441	-4.752
Totale Nord	67.648	62.845	54.600	-4.848	-9.695	-13.542	-17.389	-21.236	-25.083	-28.930	-32.777	-36.624	-40.471	-44.318	-48.165	-52.012	-55.859	-59.706

Fonte: elaborazioni Fondazione Nord Est su dati ISTAT

2040 in Veneto mancheranno 380 mila abitanti, il passo è ora di chiedersi gli effetti sul lavoro. La prospettiva resta di coerenza il dato al netto dell'immigrazione interna e internazionale, senza correttivi.

Il risultato, dice la Fondazione, «è disarmante»: tra 2023 e 2040 le persone in età di lavoro, tra i 15 e i 64 anni, calano di un quinto, equivalenti a 440 mila addizionali del Nord, e a 988 mila aggiunti in Veneto, il 25 per cento, scendendo dai 2,8 milioni del 2023 ai 2,3 del 2040.

Il calo è superiore a quello della popolazione, dove la discesa è dell'8: quanti iniziano a lavorare sono molti meno di quelli che escono, che ovviamente continuano a vivere. È va tenuto in conto che si tratta di un dato più sopravvalutato: è costruito non su stime demografiche, ma portando in avanti di 17 anni le conti oggi esistenti, non tenendo conto dei morti.

Dalle persone in età di lavoro si giunge al numero degli occupati moltiplicando per il tasso d'occupazione: 64 anni, in Veneto al 78,7%, il risultato è che 1,5 milioni di occupati 2023 scendono a 3 nel 2040 e a 1,7 nel 2040. In calo di 442 mila unità in 17 anni, sempre lì 29.

Dato drammaticamente nella media, contro cui spicca però il confronto con due realtà vicine come Trentino e Alto Adige, dove, per effetto combinato di natalità e politiche di welfare più favorevoli e di un tasso d'occupazione più alto del Nord (il 75,6% a Trento, il 79,6% a Bolzano), il calo degli occupati scende al 16,5. Trento è al 25 e Bolzano: «Se tutto il Nord si addeguasse all'Alto Adige - conclu-

de Fondazione Nordest - ci sarebbero quasi 800 mila occupati aggiuntivi». Di questi, 600 mila in più sarebbero in Veneto se si viaggiasse ai ritmi di Bolzano, la perdita di lavoratori sarebbe ridotta a 273 mila unità e di residenti in età di lavoro a 364 mila, recuperando 224 mila unità. In termini percentuali vorrebbe dire ridurre la perdita del 60%.

Su questo fronte va tenuto in conto dell'effetto recupero indotto dal fatto che il tasso di attività è mantenuto fisso, sempre per mostrare cosa succederebbe senza correttivi. In realtà è destinato ad aumentare tra 55 e 64 anni, per effetto dell'ingresso al lavoro a età più alte per lo studio e dell'uscita in pensione ritardata, come già sta succedendo. Lo ha mostrato questa settimana una ricerca di Veneto Lavoro: in dieci anni le assunzioni degli over 55 sono triplicate. Di fatto si ridurrà il divario del tasso d'occupazione tra le fasce età 35-54 e 55-64, con un effetto di recupero di lavoratori, 470 mila nel complesso del Nord. Il Veneto, dice la Fondazione, «beneficario in misura superiore» di recupero, essendo la differenza attuale alta, pari a 25,3%.

Con un ulteriore avvertenza, però, per raffreddare subito gli entusiasmi. La stima non tiene conto anche del pesante effetto della fuga al Sud dei giovani, trend che entrerà nel prossimo report sulla «glaciazione demografica», dedicata proprio a loro.

I GIOVANI E LA SCELTA DI TRASFERIRSI ALL'ESTERO. PROPENSIONE E MOTIVAZIONE

Report di ricerca con il contributo della Regione del Veneto

Redatto da Lorenzo Di Lenna, Elisabetta Lamoni e Silvia Oliva

con la supervisione di Luca Paolazzi

2024



TURISMO: L'EVOLUZIONE DELLE IMPRESE E LA SIDA DEL CAPITALE UMANO

Il 3° evento annuale del Progetto quadriennale "MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO, IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LIBRO BIANCO

Contributo del mercato del lavoro nel turismo verso l'impiego e l'azione di tutte le parti sociali ed istituzioni coinvolte



Venezia, 3 ottobre 2024 – LE IMPRESE: Innovazione e pratiche nella gestione del capitale umano, nell'organizzazione del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie



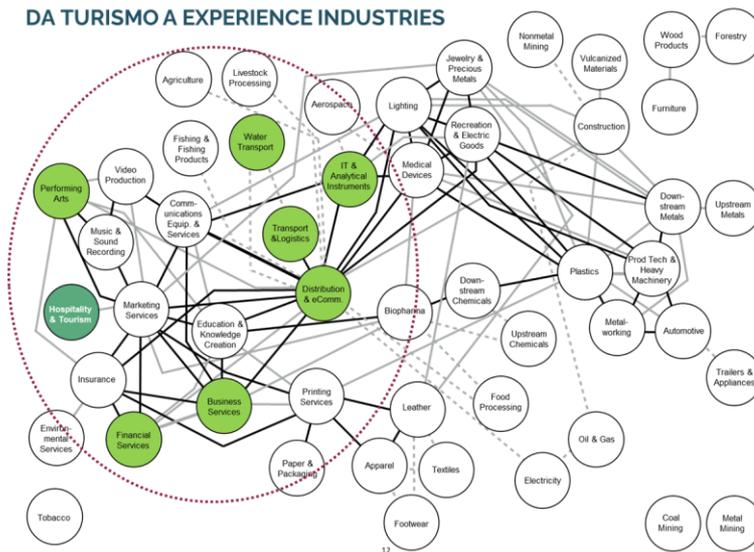
3° evento annuale del Progetto quadriennale
"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Lo scenario competitivo in cui siamo e saremo

DA TURISMO A EXPERIENCE INDUSTRIES





3° evento annuale del Progetto quadriennale
"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie



CISSET

ASSOCIAZIONE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

La prospettiva (scomoda?) in cui metterci

**Le imprese hanno le
persone che si meritano**



3° evento annuale del Progetto quadriennale
"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

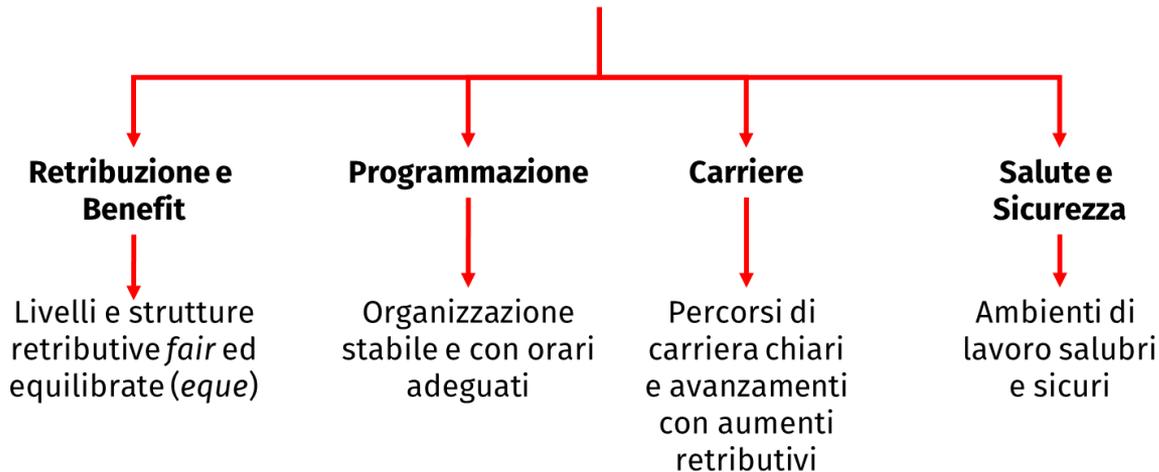


ASSOCIAZIONE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

CISET

Il lavoro che c'era e come si gestiva

Il lavoro come si gestiva

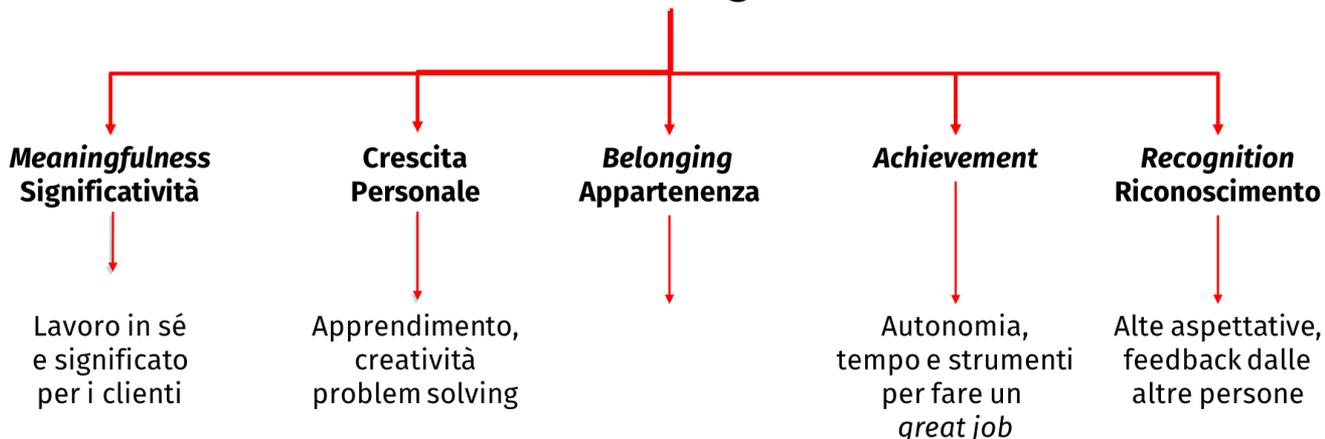


LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Il lavoro che c'è e come va gestito

Il lavoro come andrà gestito



3° evento annuale del Progetto quadriennale
"MANAGER & TURISMO: GIOVANI - IMPRESE - LAVORO,
IL VENETO VERSO MILANO-CORTINA 2026"

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie



CISET

ASSOCIAZIONE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

Maggio 2023



Venezia, 3 ottobre 2024 – LE IMPRESE: Innovazione e pratiche nella gestione del capitale umano, nell'organizzazione del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
 del capitale umano, nell'organizzazione
 del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

The Employer Brand®

Bringing the Best of Brand Management to
 People at Work

Simon Barrow and Richard Mosley

Contents	viii	Contents	ix	Contents	x
List of Illustrations	xii	Brand Consistency and Continuity	65	Projective and Enabling Techniques	96
Acknowledgements	xiii	Brand Development	67	Observation	99
Preface	xv	Summary	68	Segmentation	100
PART I: THE RATIONALE FOR CHANGE	1	7 The Business Case	69	Communication Audits	102
1 Birth of an Idea	3	The Major Benefits of Employer Branding	69	Additional Scores	103
2 The Changing Needs and Aspirations of Employees	13	Lower Costs	69	Labour Market Insights	104
3 Investors Awaken	21	Customer Satisfaction	71	Clarifying the Target Market	104
4 The People Management Challenge	37	Financial Results	72	Needs and Aspirations	105
5 The Role of Leadership	45	Summary	74	Employer Brand Image	106
PART II: THE 'HOW TO' GUIDE	55	Life Cycle Benefits	74	Summary	108
6 Brand Fundamentals	57	Young, Fast Growing Companies: Attracting "The Right Staff"	74	9 Employer Brand Positioning	109
Functional Benefits	58	Coming of Age: Capturing the Organisational Spirit	75	Brand Identity	109
Emotional Benefits	58	Going International: Translating the Employer Brand into New Contexts	75	Mesochic	109
Higher Order Benefits, Brand Values and DNA	59	Merger and Acquisition: Forging a Shared Sense of Identity and Purpose	76	Parent	110
Brand Personality	60	Corporate Reinvigoration: Refreshing the Self-Image	77	Subsidiary	110
Brand Positioning and Differentiation	61	Revisiting the Customer Brand Proposition: Living the Brand	77	Brand Integration (Customer and Employer Brands)	110
Brand Hierarchy	63	Burning Platform: Re-instilling Fresh Belief	78	Corporate Brand Hierarchy (Parent and Subsidiary)	111
Brand Vision and Brand Reality	64	Functional Benefits	78	The Key Components of the Positioning Model	113
Brand Management and Development	65	Benefits to the HR Function	78	The Brand Reality Model	115
		Benefits to the Internal Communications Function	79	Target Employee Profiles	116
		Benefits to the Marketing Function	80	The Employer Brand Proposition	117
		Winning Support from the Top	81	Values	119
		Summary	83	Personality	122
		8 Employer Brand Insight	85	Reasons to believe	126
		Employee Insights	86	Summary	126
		Employee Engagement and Commitment	88	10 Employer Brand Communication	129
		Benchmarking	90	Identity	129
		Correlation Analysis	91	Internal Launch	130
		Qualitative Research	92	Rational Understanding	132
		Culture Mapping	93	Emotional Engagement	135
		Brand Roots	95	Employee Commitment and Behaviour Change	141
				Summary	144
				11 Employer Brand Management	147
				Big Picture: Policy	149
				External Reputation	149
				Internal Communication	151
				Senior Leadership	152
				Values and Corporate Social Responsibility	152
				Internal Measurement Systems	154
				Service Support	154
				Local Picture: Practice	155
				Recruitment and Induction	155
				Team Management	156
				Performance Appraisal	157
				Learning and Development	157
				Reward and Recognition	159
				Working Environment	159
				The Key Responsibilities of Employer Brand Management	160
				Summary	161
				12 The Durability of the Employer Brand Concept	163
				PART III: APPENDICES	165
				Appendix 1: Reuters Case Study	167
				Appendix 2: Tesco Case Study	185
				Appendix 3: Extract from Greggs Development Review	197
				References	201
				Index	207



John Wiley & Sons, Ltd

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Politiche di Employer Branding

Applicazione dei principi del marketing alla relazione con i collaboratori attuali e potenziali dell'azienda

- Internal branding: insieme di attività rivolte principalmente alle persone già impiegate dall'azienda (mercato interno del lavoro)
- External branding: insieme di attività rivolte principalmente ai potenziali nuovi lavoratori (mercato esterno del lavoro)

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Employer Branding

L'insieme di **benefici** funzionali, economici e psicologici che derivano da un rapporto di impiego e che vengono identificati con il datore di lavoro

- Benefici strumentali e benefici simbolici

Il processo di costruzione di un'identità aziendale identificabile e **unica**, che differenzia l'impresa dai suoi concorrenti

- Identificazione organizzativa

La somma dell'immagine (esterna) dell'impresa, così come percepita dai **potenziali candidati**, e dell'identità (interna) dell'impresa, così come percepita dai **collaboratori**

- Il rischio dell'ipocrisia organizzativa

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Costruirsi *un'idea* delle persone e di ciò che sono e cercano

Bio <i>Chi è il candidato ideale?</i> (età, livello di istruzione, esperienza, posizione attuale, salario)	Obiettivi <i>Quali sono i suoi motivi per cambiare lavoro?</i> (obiettivi di vita, di carriera)	Strategie di ricerca <i>Come cerca lavoro?</i> (attivamente o passivamente, via computer, cellulare, amici...)	Personalità <i>Quali sono i principali tratti della sua personalità?</i>	Motivazioni <i>Cosa lo motiva?</i> (reputazione dell'azienda, vision, valori, cultura aziendale, retribuzione, innovazione, possibilità di apprendere, ambiente di lavoro)
	Frustrazioni <i>Cosa lo scoraggia?</i> (per quale motivo cambierebbe lavoro, quali sono gli ostacoli a cambiare il suo attuale lavoro)	Canali di ricerca <i>Dove cerca lavoro?</i> (social media, passaparola, siti delle aziende, agenzie per il lavoro...)	Abilità <i>Quali sono le sue principali abilità e competenze?</i>	
Influencers <i>Chi influenza le sue decisioni?</i> (famiglia e amici, partner, colleghi attuali, HR manager, colleghi futuri)		Contenuti e risorse <i>Quali fonti di informazioni utilizza?</i> (annunci di lavoro, post sui social media, sito, dell'azienda, eventi di networking)		

LE IMPRESE:

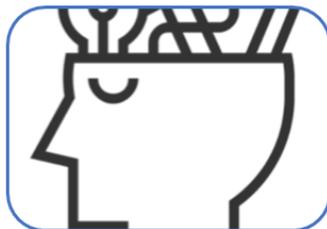
Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Employee Value Proposition (EVP)



Opportunità

Piani di carriera,
mentoring e
coaching, talent
development
(graduate
programs), corsi di
formazione
(academy)



Contenuto del lavoro

Competenze,
autonomia, lavoro di
gruppo. Condizioni di
lavoro (es. viaggi,
orari, work-life
balance,
smartworking)



Persone

Stile di leadership del
management e
relazioni con i
colleghi. Ambiente di
lavoro e cultura
organizzativa



Ricompense

Retribuzione
monetaria (fissa e
variabile) e non
monetaria (benefit,
welfare aziendale)

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Sviluppare una strategia di welfare

Le dieci aree del welfare aziendale

		CRITERI DI MISURAZIONE		
1	Previdenza e protezione	Iniziativa	Capacità gestionale	Impatto sociale
2	Salute e assistenza			
3	Conciliazione vita-lavoro			
4	Sostegno economico ai lavoratori			
5	Sviluppo del capitale umano			
6	Sostegno per educazione e cultura			
7	Diritti, diversità e inclusione			
8	Condizioni lavorative e sicurezza			
9	Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori			
10	Welfare di comunità			

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Comunicare con il mercato del lavoro

Social Media

- Instagram e TikTok: Pubblica contenuti brevi e coinvolgenti che mostrano il tuo lavoro artigianale. Usa storie e video per offrire uno sguardo dietro le quinte.

Piattaforme di Messaggistica

- WhatsApp e Telegram, Direct Messaging: Rispondi rapidamente alle domande e interagisci direttamente con i giovani.

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Autenticità e Trasparenza | Coinvolgi la Comunità

Collaborazioni Locali

- Collabora con altre realtà per creare eventi comuni o promozioni incrociate.

Feedback dal Vivo

- Organizza sessioni di feedback con le persone, permettendo a chi incontri di esprimere le loro opinioni.

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Interattività | Attività pratiche

Workshop gratuiti

- Offri piccoli workshop dove i partecipanti possono provare a creare qualcosa con le proprie mani.

Dimostrazioni dal vivo

- Organizza dimostrazioni dal vivo del tuo lavoro durante l'open day.

Gamification

- Concorsi e sfide: organizza piccoli concorsi o sfide creative durante l'evento, con premi simbolici.

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Networking e Connessioni | Coinvolgi Giovani Collaboratori

Mentorship e Apprendistato

- Parla delle opportunità di apprendimento e di crescita all'interno della tua attività.

Testimonianze

- Invita giovani collaboratori a raccontare la loro esperienza di lavoro con te.

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Cambiare la narrazione del lavoro (e quello che pensi)

Da non dire

- Questo è il modo in cui abbiamo sempre fatto le cose, e non cambieremo
I giovani oggi non capiscono il valore del duro lavoro
- Non abbiamo molto spazio per idee nuove, preferiamo seguire le nostre
pratiche consolidate
- Non siamo interessati a modificare il nostro approccio
- Non abbiamo bisogno di ulteriori feedback, sappiamo già cosa funziona
meglio

LE IMPRESE:

Innovazione e pratiche nella gestione
del capitale umano, nell'organizzazione
del lavoro, nell'adozione di nuove tecnologie

Cambiare la narrazione del lavoro (e quello che pensi)

Da dire

- Siamo molto entusiasti di mostrarvi come la tecnologia sta trasformando il nostro lavoro quotidiano
- Il nostro team è composto da professionisti di diverse età, creando un ambiente ricco di idee e innovazione
- Qui da noi, la collaborazione tra giovani talenti e esperti è alla base del nostro successo
- Vi invitiamo a partecipare a questo workshop per vedere direttamente come lavoriamo
- Siamo sempre alla ricerca di nuove idee e prospettive fresche, proprio come le vostre