

Il Lavoro che Verrà.

Idee, prospettive e dati sul Mercato del Lavoro post Covid



Mercato del lavoro: a che punto siamo e quali sono le prospettive?

La Pandemia ha profondamente mutato il mondo del lavoro. L'ultimo anno è stato caratterizzato da un ripensamento del modo di svolgere la maggior parte delle professioni, per molte delle quali prima era impensabile l'idea di lavorare da remoto, mettendo anche in luce il ruolo fondamentale per la società di alcune figure finora considerate secondarie, come gli infermieri, il personale di pulizia degli ospedali e i lavoratori dei supermercati.

Cambia il modo di concepire l'idea stessa di lavoro, i rapporti tra colleghi e con i dipendenti, così come il modo di cercare nuove opportunità lavorative.

Grazie al contributo di realtà importanti dell'economia italiana, in questo report andremo ad indagare, punto per punto, i cambiamenti portati dal covid nel mondo del lavoro, alcuni dei quali, addirittura, si stanno rivelando un'opportunità interessante.

INDICE DEL REPORT

1. I dati del fenomeno
2. La ricerca di lavoro online, a cura di Semrush
3. Gli strumenti che convincono i recruiter, a cura di Milano Exe
4. Nuove competenze e soft skills per adattarsi ai nuovi contesti lavorativi, a cura del Centro Studi Performance 4 Man Consulting
5. Smart working e team management, come continuare a sentirsi uniti, a cura di Zeta Service
6. Qual è oggi la reputazione delle aziende italiane? Aiuterà la ripresa? A cura di Zwan

Progetto a cura di Alessandro Maola Comunicazione

Analisi a cura di Alessia Piccioni

1. I DATI DEL FENOMENO

945 mila i posti di lavoro persi in un anno a causa della crisi economica portata dal covid. A farne le spese, come era facile intuire, sono stati soprattutto i lavoratori a termine, -372 mila, e gli autonomi, -355 mila, un dato al minimo storico. Crescono gli inattivi, cioè quelle persone che non hanno un lavoro e non lo cercano, forse sfiduciati dal contesto, che aumentano di ben 717 mila unità. Nonostante il blocco dei licenziamenti, dati alla mano, sono diminuiti anche i dipendenti stabili.

Il quadro che ci arriva dall'ultimo report diffuso dall'Istat è tutt'altro che rassicurante, dipinge un mondo del lavoro stanco e in difficoltà, provato da un lunghissimo anno segnato da lockdown, limitazioni, perdite (di clienti, lavoro e fatturato) e cassa integrazione (secondo quanto dichiarato dall'INPS, le ore di cassa integrazione erogate lo scorso anno sono state oltre 4 miliardi).

La perdita dei posti di lavoro ha coinvolto tutti, a prescindere dal sesso e dall'età, ma è stata più marcata per le donne e per gli under 35. L'unico aspetto positivo è che da febbraio 2020 la situazione sembra essersi finalmente stabilizzata e la tendenza negativa che stava facendo tremare l'intero comparto sembra vada esaurendosi.

2. LA RICERCA DEL LAVORO ONLINE

A cura di Semrush

Nel 2020 è cambiato non solo il **mondo del lavoro**, ma anche il modo di cercarlo. Per individuare quali siano i nuovi trend **Semrush**, piattaforma di Saas per la gestione della visibilità online, ha analizzato le ricerche fatte online dagli utenti in Italia.

Secondo l'analisi, la ricerca che ha registrato il maggior incremento è stata "**bonus per disoccupati**" (+**2.198%** rispetto al 2019), digitata sui motori di ricerca con una media di 3.428 volte al mese. La questione dei bonus, in particolare quelli specifici stanziati per contrastare la crisi economica portata dal covid, ha tenuto vivo l'interesse del web nel corso dell'intero anno. "**Bonus 600 euro disoccupati**" è stato cercato in media quasi 2.500 volte ogni mese, con un picco di 14.800 ricerche ad aprile 2020.

14.300 digitazioni mensili per l'item "**lavoro agile**", che negli ultimi 12 mesi è cresciuto in maniera esponenziale tra gli uffici del Bel Paese. Per quanto riguarda il web, il suo incremento è stato dell'**812%**, raggiungendo l'apice a marzo 2020 con 74.000 ricerche. Incremento significativo anche per l'item "**lavoro da casa**", che con oltre 56.000 ricerche mensili registra un **+29%** sul 2019, e per "**lavoro a distanza**", cresciuto del **303%**, con una media di 810 digitazioni al mese.

Interessante notare anche come sia **aumentato il desiderio** degli utenti di andare a **lavorare** per alcune specifiche aziende, soprattutto **supermercati** e **corrieri**, probabilmente viste come professioni più sicure durante la pandemia e meno a rischio di eventuali licenziamenti o cassa integrazione.

L'item "**lavorare con Amazon**" è quello che ha registrato l'incremento più alto (**+236%**), con più di 11.300 ricerche ogni mese, e picchi di 22.000 a settembre e novembre 2020. "Bartolini lavora con noi", invece, ha registrato un +71%, con una media di 11.500 digitazioni ogni mese, raggiungendo le 18.100 nei mesi di settembre, novembre e dicembre 2020.

Crescita a **+70%** per l'item "**MD lavora con noi**", che nel 2020 ha registrato una media di quasi 14.000 ricerche ogni mese, e picchi di 22.200 a settembre, ottobre e novembre 2020 e gennaio 2021, mentre "Coop lavora con noi" segna un +56%, con una media mensile di

quasi 15.700 digitazioni, e, come nel caso precedente, e picchi di 22.200 a settembre, ottobre e novembre 2020 e gennaio 2021.

Infine, per quanto riguarda i siti per la ricerca di lavoro, **Indeed.com** è stato il portale **più cliccato**, quasi **14milioni e 900 mila** volte ogni mese (+15% sul 2019), mentre **Jobbydoo.it** è stato quello con la **crescita maggiore**, con un incremento del **79%** rispetto all'anno precedente e una media di oltre 3 milioni di accessi mensili.

3. GLI STRUMENTI CHE CONVINCONO I RECRUITER

A cura di Milano Exe

A cambiare, però, non è stato solo il modo di cercare lavoro, ma anche come i recruiter valutano i potenziali candidati e ciò si ricerca nelle figure professionali da assumere.

Cresce il ruolo delle **soft skills**, che ora incidono quasi per il **40%** nella scelta del candidato da preferire. Tra le qualità più richieste la capacità di **adattarsi ai cambiamenti**, di **lavorare sotto stress e per obiettivi**, ma anche la **flessibilità**, intesa non tanto come oraria, quanto di mansioni lavorative. In particolare, quest'ultima capacità si rende necessaria in caso si debba riorganizzare l'asset aziendale per far fronte a nuove necessità, come è stato nel caso della pandemia e del passaggio allo smart working, che ha portato molte persone a lavorare in modo diverso.

Tra gli strumenti che pesano di più sul giudizio del recruiter, a parità di competenze e curriculum, c'è sicuramente la **lettera di referenze** firmata da ex datori di lavoro, ma anche da ex colleghi, per valutare la storia professionale del candidato, la sua capacità di lavorare in team o le sue doti di leadership e di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Milano Exe, azienda con oltre 25 anni di esperienza nel recruiting e selezione di venditori in ambito commerciale, assicurativo e bancario, ha realizzato un'indagine su un panel di 300 imprenditori. Per il 28% degli intervistati una lettera di referenze incoerente con il profilo del candidato non potrà essere presa in considerazione.

In particolare, per la selezione di venditori in ambito commerciale è indispensabile una lettera che evidenzi uno spiccato senso di proattività sulle vendite (35%), un forte orientamento ai risultati (40%) e infine molto apprezzata è anche una lettera di referenza dalla quale emerga una spiccata capacità di autogestione e indipendenza (25%). Circa 1 imprenditore su 2 (49%) verifica l'attendibilità delle referenze del candidato prescelto prima dell'assunzione, contattando telefonicamente il precedente datore di lavoro, facendogli domande dirette sul suo rendimento, sul suo approccio al lavoro e sull'etica professionale.

Ma oggi il ruolo del recruiter, soprattutto delle società di HR esterne, non è più solo quello di selezionare il personale, diventa anche una sorta di **career coach**: aiuta il candidato ad

orientarsi tra le opportunità di lavoro che il mercato offre, indica percorsi di formazione adeguati e segnala opportunità in linea con le competenze del candidato. Ha un ruolo attivo negli sviluppi di carriera di un professionista, spesso affiancandolo negli anni.

Cambia anche il modo di fare recruitment, soprattutto per i venditori, una figura che risulterà determinante per la ripresa economica del paese. Il recruiting post covid dovrà avere **3 caratteristiche indispensabili**: essere innovativo, inclusivo e sostenibile.

Innovativo in termini di tecnologia, con la creazione di database professionali che siano completi ed efficienti, consentendo alle aziende di pagare solo la fetta di tempo di cui beneficiano ed ottenendo il massimo del risultato economico con il minimo dell'investimento (ROI). Le **piattaforme social di ricerca lavoro** vedranno una forte interazione, una condivisione sempre più ampia dei profili dei candidati che avranno livelli di classificazione sempre più approfonditi in base a scolarizzazione, formazione, esperienze di lavoro, soft skill. Diventerà un vantaggio competitivo molto forte possedere database ampi e particolareggiati in cui andare ad identificare con un click le caratteristiche dei candidati più adatti.

La tecnologia porterà ad una maggior sostenibilità, riducendo gli spostamenti per andare ai colloqui. Infine, anche in risposta ad una società che cambia velocemente e chiede parità ed equità, il recruiting diventerà sempre più inclusivo, con maggiori opportunità di lavoro per donne, giovani, disabili e minoranze etniche. Si smetterà di guardare all'età e ci si inizierà a concentrare su esperienze pregresse, motivazione, ambizione e desiderio di cambiamento.

4. NUOVE COMPETENZE E SOFT SKILLS PER ADATTARSI AI NUOVI CONTESTI LAVORATIVI

A cura del Centro Studi Performance 4 Man Consulting

A causa del covid, tante persone hanno perso il lavoro, tante attività hanno chiuso per diversi mesi, altre sono ancora in attesa di riaprire. In un contesto del genere cambiare lavoro è diventato ancora più complesso.

Le opportunità lavorative si sono ridotte e la mobilità mostra tendenze differenti a seconda dei settori e delle professionalità. In questo contesto, è importante distinguere tra due diverse situazioni di mobilità lavorativa:

1. coloro che cambiano o vorrebbero cambiare lavoro **all'interno dello stesso settore**, magari cambiando azienda oppure scegliendo un'altra occupazione con mansioni diverse;
2. coloro che cambiano o vorrebbero **cambiare settore lavorativo**, una scelta spesso obbligata a causa delle minori opportunità professionali in determinati settori.

Due situazioni che presentano molte differenze tra loro, ma accomunate da un aspetto: il desiderio e la necessità per questi lavoratori di **acquisire competenze nuove e/o più specifiche**, che permettano di avere un vantaggio competitivo sugli altri.

Come già evidenziato da Milano Exe, anche lo studio condotto dal **Centro Studi Performance 4 Man Consulting**, l'Osservatorio istituito dalla società di consulenza e formazione 4 MAN Consulting, che ha coinvolto circa **500 imprenditori** mette in luce il ruolo sempre più predominante svolto dalle **soft skills**.

Per il **67%** degli intervistati, a parità di CV e di competenze tecniche, le soft skills vengono considerate **una marcia in più**, facendo propendere per un candidato in particolare, per il **24%**, addirittura, queste sono **più importanti del numero di anni di esperienza o delle competenze tecniche**. Questo perché chi padroneggia le soft skills è più capace e soprattutto più veloce, nell'adattarsi ai cambiamenti e alle novità, che nel contesto economico che stiamo vivendo sono all'ordine del giorno.

Formazione, competenze e soft skills rappresentano quindi la base per chi vuole affermarsi nel mercato del lavoro attuale e avere accesso ad un numero maggiore di opportunità per la propria carriera e per la propria soddisfazione personale e professionale.

Erroneamente alcune persone credono che queste competenze non possano essere acquisite. In realtà, si tratta di un **processo di apprendimento diverso** da quello che riguarda nozioni tecniche o teoriche, ma è possibile sviluppare soft skills maggiormente in linea con il lavoro cercato o con quanto chiesto dal mercato.

Per questo motivo, 4 MAN Consulting sta ora incentrando i suoi percorsi di formazione su 3 aree principali:

1. **Performance Management:** la gestione delle prestazioni, l'organizzazione delle attività, la gestione del tempo e tutte quelle competenze che permettono di raggiungere performance professionali eccellenti, andando ad allenare l'intelligenza logico-matematica che oggi porta i Manager più evoluti a fare la differenza sul mercato;
2. **Coaching:** una disciplina che ti guida nel fissare gli obiettivi in modo efficace e nel creare un piano d'azione concreto e realizzabile;
3. **Competenze relazionali:** acquisire competenze relazionali attraverso strumenti di comunicazione efficace con un approccio tradizionalmente innovativo applicando le metodologie di comunicazione alle nuove tecnologie digitali arricchite da Neuroscienze e Coaching.

Dallo studio condotto dal Centro Studi Performance è stato riscontrato che i candidati che hanno frequentato corsi di formazione extra aziendali o extra curriculari e che hanno avuto la somministrazione della **IPA - Individual Performance Analysis**, uno strumento di analisi delle Performance che misura scientificamente l'uso dei talenti e competenze delle persone al tempo della somministrazione ed è uno strumento predittivo dello stile di comportamento, sono riusciti ad avere un ingresso nel mondo del lavoro molto più veloce rispetto agli altri.

5. SMART WORKING E TEAM MANAGEMENT, COME CONTINUARE A SENTIRSI UNITI

A cura di Zeta Service

Fin dalla sua nascita nel 2003, **Zeta Service**, azienda specializzata in payroll, amministrazione del personale, consulenza del lavoro e consulenza HR, ha fatto **dell'attenzione verso i collaboratori** l'elemento guida della sua organizzazione, prendersi cura di loro, metterli nelle condizioni di lavorare serenamente cosicché loro possano prendersi cura dei clienti altrettanto serenamente.

Un principio che ha sempre funzionato negli anni, ma il 2020 ha scardinato tutti punti di riferimento portando l'azienda ad impegnarsi su due grandi fronti: il supporto ai clienti in un periodo normativamente molto intenso e il supporto alle persone che hanno dovuto il cambiamento del modo di lavorare in un contesto di isolamento.

Eppure in Zeta Service le persone hanno svolto il loro lavoro con estrema serietà e grandissimo senso di responsabilità, i clienti sono rimasti molto soddisfatti e grati per il modo in cui è stata data continuità al servizio nonostante, per chi si occupa di elaborazione delle buste paga, amministrazione del personale e consulenza del lavoro, la mole di lavoro fosse esponenzialmente aumentata con il susseguirsi dei vari decreti, tutti da studiare e analizzare, le numerose richieste di cassa integrazione e l'elaborazione di circa 140.000 buste paga al mese e molto altro.

È stato fondamentale riuscire a tenere unito un team di **300 persone** che si è ritrovato improvvisamente a lavorare **da 300 sedi diverse**. Anche su questo fronte Zeta Service ha dovuto intensificare il proprio impegno.

La scelta di prendersi cura delle persone ha continuato, anche durante l'ultimo anno, a tradursi in numerose iniziative: **webinar di formazione tecnica** (circa 100 ore) e legati alla **crescita personale** (circa 260 ore), video pillole sulla **gestione del lavoro da casa** e sul funzionamento dei **nuovi strumenti digitali**, un **corso di Pilates** online e la fornitura a tutti di un **cuscino ergonomico** per rendere più confortevole l'ambiente di lavoro casalingo, oltre all'attivazione di uno sportello di counseling per supportare psicologicamente le persone e l'anticipazione della quattordicesima ad aprile e della tredicesima a novembre. Anche per il 2021 la quattordicesima sarà anticipata ad aprile.

Sono stati, inoltre, organizzati webinar sul coraggio e la paura, su come gestire le emozioni dei bambini durante il lockdown. Attraverso la **Fondazione Libellula**, nata proprio su iniziativa di Zeta Service, sono stati organizzati anche dei webinar gratuiti per le donne, sul carico mentale e sulle difficoltà che hanno vissuto durante la quarantena.

Non sono stati trascurati neanche i **momenti di aggregazione**, svolti attraverso incontri virtuali brevi ma frequenti, anche più ludici, per condividere anche momenti di svago: la Smart Working Challenge via social, l'aperitivo digitale per il compleanno di Zeta Service con la partecipazione a sorpresa di Germano Lanzoni nei panni de Il Milanese Imbruttito, momenti di condivisione di racconti e punti di vista personali che hanno suscitato molta emozione in tutti i collaboratori, i buongiorno del mese, che consiste in un quarto d'ora ogni primo giorno del mese per scambiarsi sorrisi, e condividere le iniziative del mese.

Durante il lockdown, inoltre, sono state adottate numerose iniziative di **sostegno alla comunità**: dalle azioni di divulgazione gratuita sugli aggiornamenti normativi che si sono susseguiti, con webinar di approfondimento sui decreti, fino a progetti di beneficenza come il Payroll Giving, grazie al quale i collaboratori hanno potuto donare una giornata lavorativa agli ospedali più coinvolti nella gestione del Covid-19.

Ogni anno Zeta Service individua un tema che caratterizzerà i successivi 12 mesi e su cui declinare le attività interne. Il 2021 è **l'Anno della Fiducia**, poiché è forte il bisogno di riflettere insieme su questo tema, perché la fiducia è un elemento essenziale di unione, su cui è necessario lavorare insieme dopo più di un anno di lavoro a distanza. Soprattutto è un elemento essenziale per guardare al futuro.

Questo modo di guardare al lavoro e di essere ha permesso all'azienda di continuare a crescere costantemente: in 18 anni sono stati superati i 300 collaboratori, con 8 sedi in varie regioni italiane, 1.300 clienti, oltre 20 milioni di fatturato, e la presenza nella classifica di **Best Workplaces** Italia per il dodicesimo anno, anche dopo questo anno particolare.

Una volta terminata l'emergenza, Zeta Service prevede di **mantenere attiva la modalità smart working**, lasciando ai collaboratori la libertà di organizzare il proprio lavoro tra casa

e ufficio. A questo scopo è stato attivato un sistema di **prenotazione scrivanie**, abbandonando l'idea della "Postazione di lavoro" fissa.

6. QUAL È OGGI LA REPUTAZIONE DELLE AZIENDE ITALIANE? AIUTERÀ LA RIPRESA?

A cura di Zwan

Larry Fink, CEO di BlackRock, una delle società di gestione degli investimenti più importanti al mondo, nel gennaio 2019 ha scritto nella sua annuale lettera agli amministratori delegati: *"Lo scopo non è solo la ricerca del profitto, bensì la forza propulsiva per ottenerlo. Gli utili sono essenziali, se una società deve servire efficacemente tutti i suoi portatori d'interesse nel tempo – non solo gli azionisti, ma anche i dipendenti, i clienti e la comunità"*. L'anno successivo ha aggiunto: *"In definitiva, lo scopo è il motore della redditività a lungo termine"*.

Sul momento può essere considerato come un discorso tra tanti. Il mondo va in fumo, non si può badare più solo al profitto, bensì bisogna perseguire un bene più grande. Il tema non è nuovo, ma ad essere nuovo è che a dirlo è il CEO di una delle prime banche di investimento al mondo, e il sottotesto dice, guardate che toglieremo i nostri soldi, distruggeremo finanziariamente le imprese che non si adeguano agli **ESG (Environmental, Social and Governance**, criteri utilizzati per misurare la sostenibilità degli investimenti), che non guardano ad un bene più grande, che non hanno una buona reputazione e che stanno distruggendo il mondo. Allora questo fa tutta la differenza del mondo.

A questo punto, come evidenzia **Zwan**, agenzia di reputation marketing, appare evidente come per le aziende la propria reputazione diventi il capitale più prezioso e che gli imprenditori devono imparare a guardare "oltre il profitto", perché uno dei principali criteri con i quali si finanzieranno le imprese sarà proprio quello reputazionale.

Per analizzare lo "stato di salute" della reputazione di aziende, organizzazioni, politici e paesi interi, Zwan utilizza l'algoritmo del **ReputationRating**, l'unico che considera tutti i diversi Driver e Stakeholder che compongono la reputazione, pesando e misurandone le dimensioni e certificando una serie di parametri oggettivi e soggettivi, attraverso la tecnologia blockchain.

Negli ultimi anni, due tra le più note società del mondo, **Volkswagen** e **Facebook**, sono state coinvolte in **scandali** importanti: la prima per le emissioni di CO₂ alterate, la seconda per non aver saputo tutelare i dati personali di milioni di suoi utenti. Entrambe le aziende hanno avuto delle **perdite** che hanno inficiato sul capitale **economico** e, soprattutto, su

quello **reputazionale**, con ripercussioni che si sono fatte sentire in modo importante per molto tempo.

La Reputazione oggi è un vero e proprio **asset aziendale**, che deve essere monitorato con costanza, poiché da esso dipende la vita dell'azienda, nonché le sue capacità di crescita e di far fronte alle emergenze. Non esiste un solo concetto di Reputazione, ma tante dimensioni. È facile cadere nell'errore di pensare che si tratti di qualcosa astratto, misurabile soltanto sulla base di sensazioni e sottovalutarne l'impatto nella vita. In realtà, non c'è nulla di più concreto.

Tutte le scelte saranno sempre più legate a domande come "**puoi fidarti?**", per questo concetti come **reputazione, fiducia e trasparenza** stanno assumendo significati sempre più rilevanti. La reputazione diventa l'unico elemento di garanzia del sistema, se si accompagnerà alla massima trasparenza in termini di autorevolezza. Perché scegli di affidarti a una determinata azienda? Per la sua reputazione. Stando alle statistiche, **l'83,6% della popolazione sceglie i prodotti che utilizza e le aziende di cui fidarsi dopo averne verificato la reputazione**. Del resto, oggi grazie al web questa ricerca è sempre più semplice e veloce.

Ma come si posiziona il nostro paese sotto questo punto di vista? Dopo un momento in cui l'**Italia** era vista come l'esempio da seguire nella lotta alla Pandemia, con la reputazione alle stelle, oggi, nel delicato momento della ripartenza, non è più così. Siamo al **32esimo posto sui 35 paesi OCSE** monitorati da Zwan, registrando in particolare performance negative nella gestione delle carriere, degli stipendi medi e delle diversità. **Solo il 9,5%** delle imprese italiane mette in campo **azioni volte a perseguire la sostenibilità ambientale e sociale**. Nel 2020 c'è stato **un calo del 79% degli investimenti esteri** in favore di aziende italiane, a fronte di una media del 30% per gli altri paesi. Le attuali condizioni scoraggiano anche i giovani brillanti e promettenti, con il **200% di studenti in più che fanno domanda per studiare all'estero**, dove spesso scelgono di rimanere a vivere. C'è molto da lavorare anche per quanto concerne la qualità dell'ambiente di lavoro, dove l'Italia ricopre il 28° posto.

Dunque, l'Italia ha molto su cui lavorare, partendo proprio dalla ricostruzione della reputazione delle proprie aziende, affinché i migliori talenti, italiani e stranieri, desiderino

entrarvi a fare parte, contribuendo alla crescita economica del paese e attirando capitali di investimento.

Ma qual è la situazione nel resto del mondo?

Non sorprendono le prime posizioni, occupate da Nazioni "virtuose", già note per l'alta innovazione e qualità della vita: **Finlandia, Danimarca, Germania, Olanda, Canada**. A stupire, però, è la posizione degli **Stati Uniti, solo 21°**, principalmente a causa del Gender Gap e del Work-life balance, asset che hanno controbilanciato di molto in negativo le performance positive riscontrate in altri ambiti, come Cyber-security (2°) e Innovazione (6° posizione).

Sebbene registrino ottimi risultati in quanto a stabilità finanziaria e innovazione, le imprese dell'economia asiatica non raggiungono neanche la prima metà della classifica, con **Sud Corea e Giappone** appena sopra la posizione dell'Italia, rispettivamente **30° e 31°**. A pesare molto per tali realtà sembrerebbe essere il work-life balance e la gestione delle diversità.

CHI SONO LE REALTÀ COINVOLTE

Alessandro Maola Comunicazione

<https://www.alessandromaola.it/>

Agenzia di comunicazione integrata, specializzata nella gestione di ufficio stampa, consulenza strategica e web marketing. Propone progetti di comunicazione efficace, disegnati sulle reali esigenze del cliente, guidandolo nell'individuazione degli obiettivi strategici e nel loro raggiungimento. Ad oggi è tra le poche agenzie italiane che alla stipula del contratto offrono una garanzia di risultato e di ritorno dell'investimento.

Centro Studi Performance 4 Man Consulting

<https://www.4mancons.it/>

Il Centro Studi Performance è un osservatorio che è l'Osservatorio creato da 4 Man Consulting, società di consulenza specializzata in Performance Management, per analizzare i trend dei settori di interesse e adeguare la propria offerta alle esigenze del pubblico. 4 Man Consulting ha sviluppato il protocollo HPM - Human Performance Method, che attraverso un sistema integrato di servizi (consulenza, formazione e coaching) misura, migliora e ottimizza le performance individuali ed aziendali. La società ha, inoltre, istituito una Business School che eroga master altamente specializzanti per la managerializzazione delle figure professionali in azienda.

Milano Exe

<https://milanoexe.it/>

Da oltre 25 anni, Milano EXE seleziona figure di alto profilo nel settore delle vendite in ambito commerciale, assicurativo e bancario, incentrando il suo lavoro sull'ascolto attivo delle esigenze del cliente e sulla conoscenza diretta dei candidati. L'azienda vanta un database esclusivo e proprietario di oltre 200.000 professionisti, aggiornato quotidianamente. La cosa che maggiormente caratterizza l'azienda è la formula win-win, attraverso la quale garantisce ai clienti la professionalità della figura selezionata.

Semrush

<https://it.semrush.com/>

Semrush è una piattaforma SaaS usata da oltre 4 milioni di marketer al mondo, che offre oltre 40 strumenti e report per aiutare le aziende a migliorare la propria visibilità online.

Semrush offre agli utenti anche la possibilità di identificare e risolvere gli errori presenti sul proprio sito, migliorare la salute del proprio profilo backlink, e tracciare le posizioni in differenti località.

Zeta Service

<https://www.zetaservice.com/it/>

Zeta Service è un'azienda che si occupa di payroll, amministrazione del personale, consulenza del lavoro e consulenza HR, con 8 sedi in diverse regioni italiane e 300 collaboratori. Punto di riferimento nel mondo HR, è l'unica azienda italiana ad avere la divisione interna permanente Felicità & Valori. Zeta Service è, inoltre, promotrice della nascita della Fondazione Libellula, per la promozione dell'equità e il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere.

Zwan

<https://www.zwan.it/>

Zwan è un'azienda specializzata in Reputation Marketing. Per analizzare le diverse dimensioni che compongono la reputazione, Zwan utilizza l'algoritmo di proprietà Reputation Rating, che pesa e misura le dimensioni della reputazione, certificando una serie di parametri oggettivi e soggettivi, attraverso la tecnologia blockchain, incrociando certificati pubblici e ricerche statistiche ufficiali (Bloomberg, Ocse, Oecd, ILO), relativi all'ultimo triennio 2017-2020. Zwan è, inoltre, editrice di Reputation Review, l'unica rivista italiana dedicata all'analisi delle reputazioni, che vanta su ogni numero contributi a firma di importanti figure internazionali, come Al Gore, Leonardo Di Caprio e Bruno Barbieri.



www.alessandromaola.it



info@alessandromaola.it



06.8777.8605 | 339.233.55.98



Viale Castrense, 33, 00182 Roma