



Servizi per il Lavoro

LINEE STRATEGICHE
Piano di mandato 2023 – 2025
approvato AdS 22.04.2024

Estratto

Una bussola per il futuro

Il presente documento illustra la proposta del nuovo Piano Strategico Aziendale, così come previsto dall'art. 8 dello statuto, disegna le linee strategiche di sviluppo per il prossimo periodo di mandato, da portare all'attenzione degli organi competenti del socio unico per la prevista approvazione.

Si tratta del documento di programmazione che, sulla base della missione istituzionale e dell'identità di AlmaLaurea Srl, intende tracciare la visione, gli obiettivi, le priorità di azione ed i risultati fissati per il triennio 2023/2025 e considerando anche il 2026 quale anno di passaggio tra il mandato in corso ed il successivo. Ciò al fine di continuare il percorso di innovazione, sia organizzativa che di servizi, e di valorizzazione del patrimonio informativo, di conoscenza e di ricerca del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e dei suoi Consorziati.

Si intende rivolgere un sentito ringraziamento innanzitutto al personale di AlmaLaurea Srl e a tutti coloro che, a diverso titolo, hanno attivamente contribuito alla redazione del presente documento. Un particolare riconoscimento va anche ai consulenti e partner che hanno dato un significativo contributo e supporto al percorso di impianto strutturale e innovazione organizzativa della Società.

Il Consiglio di Amministrazione

dr.ssa Francesca Pasquini

dr. Matteo Sgarzi

avv. Marco Tupponi

Forlì, 25 luglio 2023 – Seconda Release: Bologna, 22 novembre 2023 – Terza Release: Bologna, 14 marzo 2024 – Quarta Release, Bologna, 22 aprile 2024

Scenari 2030



l'impatto del Covid-19 sul mondo del lavoro è stato dirompente

forte **acceleratore** del cambiamento



da *company driven* a **candidate driven**: si è invertito il rapporto D/O, i candidati hanno maggiori opportunità di scelta e cresce in modo significativo il turnover

concetti fondamentali come quelli di spazio, tempo e azione come pure di competenze e **modelli organizzativi** diverranno sempre più **fluidi** e devono, possono essere ripensati



focus strategico sullo sviluppo della cultura aziendale ESG (Environmental, Social, Governance) e di **innovazione del management** delle risorse umane

ruolo crescente delle **piattaforme digitali** nel mercato dei servizi al lavoro



si aprono grandi sfide e altrettante opportunità per chi agirà in termini **ecosistemici** e relazionali

La Vision

Il mercato del lavoro italiano sta cambiando con grande rapidità.

Gli effetti di medio periodo della pandemia, l'impatto dei più recenti sviluppi in ambito IT, l'ingresso sul mercato del lavoro di una generazione di giovani con aspettative e motivazioni molto diverse dalle precedenti, stanno incidendo in profondità nel rapporto fra persona e organizzazione e nel rapporto fra persona e lavoro. Questi cambiamenti rischiano di ampliare ulteriormente il **mismatch** ormai strutturale fra domanda e offerta.

Si rende necessario introdurre innovazioni coerenti con il sistema di valori e cambiamenti in atto che mirino all'**efficientamento** di tutti i processi di istruzione, formazione e lavoro, integrando metodi e tecnologie innovative, valorizzando la cultura e le prassi organizzative inclusive e sostenibili verso una visione di **leadership sistemica**. Per gli stessi motivi, sviluppare una mentalità imprenditoriale - aperta a nuove idee e sfide, flessibile, proattiva e adattiva - è una risorsa non solo per aspiranti imprenditori, ma per chiunque si avvicini al mercato del lavoro ora e ancora di più negli anni a venire.

In questo quadro, AlmaLaurea Srl intende **rafforzare i legami** con i suoi stakeholders diretti, il mondo delle imprese e delle istituzioni e **stringere partnership strategiche** con attori chiave legati allo sviluppo del capitale umano.

I numeri aziendali del 2022

607.211 CV intermediati
recruiting-online

17 eventi di
job placement
5.220 colloqui one-to-one

14.978 giovani coinvolti
agli eventi di placement

129 Webinar e Pillole
orientative

379 partecipazioni
aziendali agli eventi job
placement

2.129 clienti serviti
+13% vs 2021

86% dei nuovi clienti
sono imprese

n. 4 Progetti con Uffici
Placement/Dipartimenti
UniBo, UniSiena, Lazio,
Rete Sicilia

n. 2 Partnership Camere
Reggio Emilia, Chieti-
Pescara

+ 31.400 nuove
attivazioni
App AlmaGO!

20% delle candidature
alle offerte di lavoro su
App AlmaGO!

Social Media
Linkedin 2.025 follower
Avvio nuovo profilo
profilo social (IG)

Pilastro 1: Orientamento al lavoro in itinere e nel primo ingresso nel mondo del lavoro e delle professioni

- 1. Key Stakeholder studentesse e laureate**
- Rafforzare competenze specifiche richieste dal mercato del lavoro
 - Rafforzare/Consolidare le competenze soft per aumentare le chance di ingresso nel mondo del lavoro

Linee di Azione

Progetto 1:

HCM e Innovazione della Didattica

Progetto 2:

Evoluzione piattaforme web per accompagnamento al lavoro (usabilità e automazione)

Progetto 3:

Sviluppo engagement laureate

Capofila: Consorzio AlmaLaurea

Partnernariati

- A. Rete del Placement per il Lazio
- B. USiena on campus
- C. Unibo - Dip. Scienze Giuridiche
- D. PTSClas

Strumenti

- i. Protocolli e convenzioni
- ii. Piano marketing graduate oriented
- iii. Piattaforme placement e APP AlmaGO!
- iv. Servizi di orientamento (webinar, esperienze laboratoriali, call for ideas, job experience, Insegnamento *Professione Recruiter*, ...)



KPI Pilastro 1 – Risultati attesi a fine triennio

Target: Studentesse/i - Laureate/Laureati

P.1 HCM Agenda 2030

- 1 edizione, in partenariato UniSiena on Campus o Rete Placement per il Lazio

*P.2 Evoluzione piattaforme web per accompagnamento al lavoro (usabilità e automazione)*

- scarichi AlmaGo! + 10%
- candidature annunci (media application) + 5%
- registrazione eventi AL Lavoro (media evento) + 10%

Baseline: triennio 2020-2022

Baseline: anno 2022

*P.3 Sviluppo engagement laureati*

- lancio di 1 azione pilota di Influencer Marketing
- n IG follower +400%
- n. partecipanti webinar orientativi +15%
- n. partecipanti eventi in presenza + 70%

Baseline: anno 2022



Pilastro 2: Ridurre il mismatch tra offerta e domanda di lavoro e nella ricerca dei talenti

- 2.** Key Stakeholder: Impresa –PA - Università (in condivisione con il Socio unico)
 - Riorganizzare, innovare ed ampliare il portafoglio servizi, allineandolo al mutato contesto globale

Linee di Azione

Progetto 1

Riorganizzazione Portafoglio Servizi

Progetto 2

Nuovi eventi settoriali/tematici

Capofila: Consorzio AlmaLaurea

Partnernariati

- A. Rete Placement Sicilia e Dipartimento Funzione Pubblica
- B. Sistemi territoriali Confindustria e UnionCamere
- C. Usiena on campus
- D. Fondazione Venture Thinking

Strumenti

- i. Protocolli e convenzioni
- ii. Piano MKT vs imprese
- iii. Nuovo CRM (integrato CdG)
- iv. Partecipazione a Bandi PNRR, Avvisi di Fondazioni
- v. Sponsorizzazioni



KPI Pilastro 2 – Risultati attesi a fine triennio

Target: Università-Impresa-PA

P.1 Riorganizzazione Portafoglio Servizi

- revisione e accorpamento linee di servizio da 14 a 9
- almeno 1 innovazione di prodotto del format Evento in presenza del Tour annuale AL Lavoro
- almeno 1 innovazione nei servizi della piattaforma placement
- rinnovo Protocollo/Convenzioni Uffici Placement Atenei -UOSL Siena e Sicilia e sperimentazione della Rete Placement Lazio
- +8% clienti serviti (media triennio 20-22)

P. 2 Nuovi eventi settoriali e o tematici

- 2 eventi placement

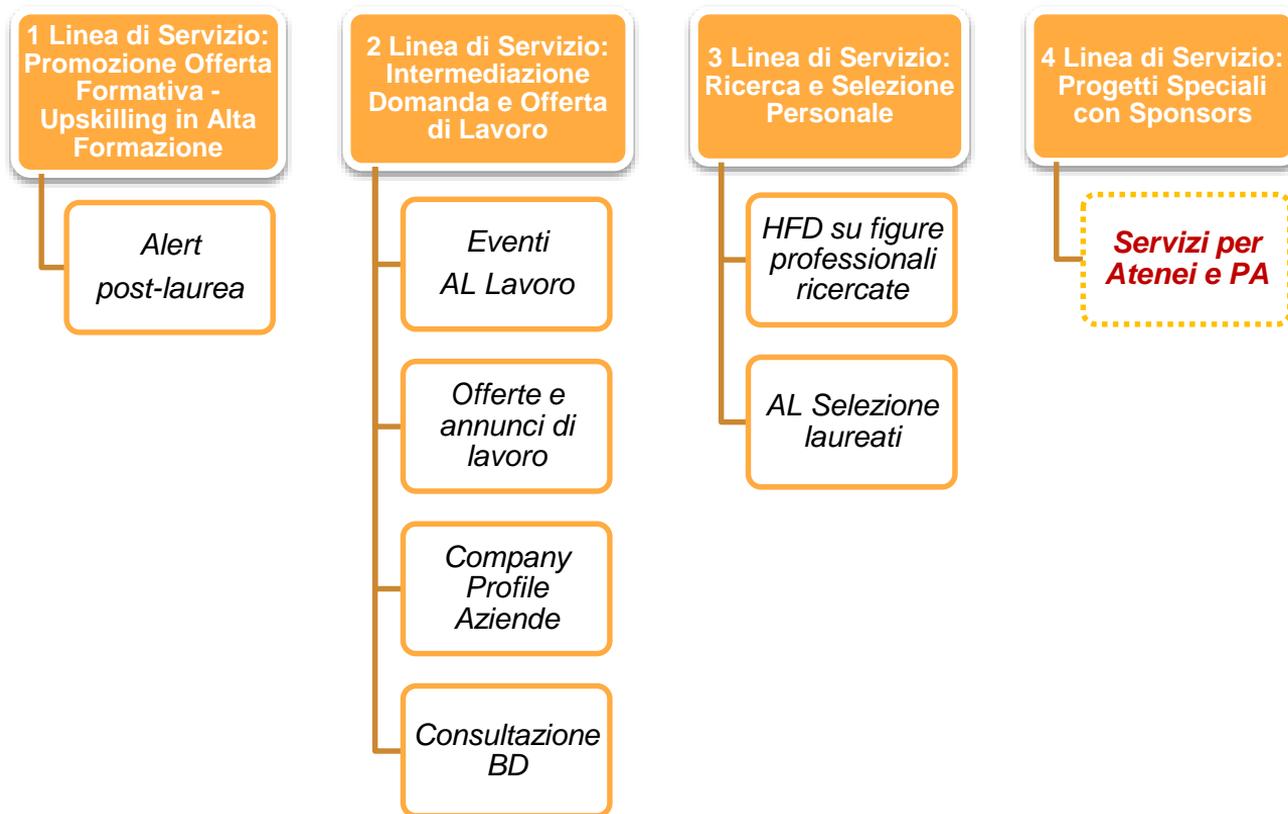
P.3 Sviluppo e innovazione della figura del Recruiter e del People Manager

- consolidamento Seminario professionalizzante al Corso di Laurea Consulenti del Lavoro e relazioni aziendali, in partenariato UniBo



Pilastro 2: Ridurre il mismatch tra offerta e domanda di lavoro: ridurre il gap nella ricerca dei talenti

Riorganizzazione del Portafoglio servizi AlmaLaurea srl

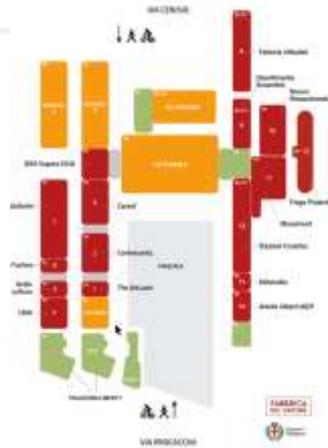


Pilastro 2: Ridurre il mismatch tra offerta e domanda di lavoro: ridurre il gap nella ricerca dei talenti

Proposta di Nuovi Format Eventi Placement Live Edition



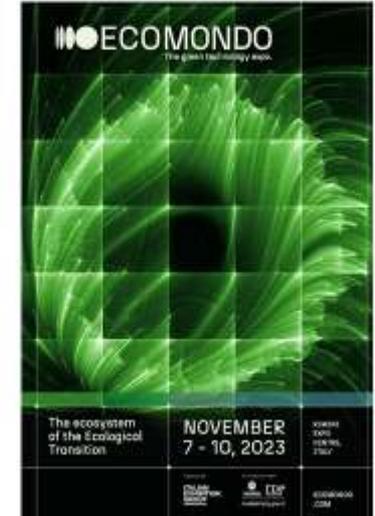
Milano



Catania



Rimini



Napoli



Pilastro 2: Ridurre il mismatch tra offerta e domanda di lavoro: ridurre il gap nella ricerca dei talenti**AL LAVORO
Tour 2024**

● IN DIGITALE



● IN PRESENZA

Evoluzione Learning Agility

PEOPLE MANAGEMENT

- Nuovo funzionigramma, People management tools e piano formativo triennale
- Politiche di assunzioni nei prossimi 3 anni, revisione livelli e sistemi incentivanti, regole per le progressioni di carriera
- Parità dei generi, Genitorialità , Diversity & Inclusion
- Rivedere Policy di Welfare Aziendale
- Monitoraggio Regolamento Lavoro Agile

MODELLO DI BUSINESS

- Digital Mindset
- Innovazione e integrazione processi – CRM, Gestionale contabilità, Project Management e Comunicazione interna
- Total Reward
- ESG - Etica e Sostenibilità nei processi e servizi

