

**Ufficio Stampa Adecco Italia:**

Lodovico Priori - 02 88143016 - 348 4777639  
lodovico.priori@adecco.it

Lorenzo Mazzoni - 02 89404231 - 348 9865107  
lorenzo.mazzoni@communitygroup.it

**CAPACITÀ DI ATTIRARE I TALENTI E MOBILITÀ INTERNAZIONALE PER  
GARANTIRE SUCCESSO E PROSPERITÀ A LIVELLO NAZIONALE**

***Publicata la terza edizione del Global Talent Competitiveness Index (GTCI):  
l'Italia si attesta alla 41° posizione a livello globale su un totale di 109 paesi***

***Svizzera, Singapore e Lussemburgo ancora sul podio  
La relazione evidenzia l'importanza della mobilità dei talenti***

**Fontainebleau (Francia), Singapore, Abu Dhabi, Zurigo, Milano, 20 gennaio 2016:** INSEAD, istituto di direzione aziendale internazionale, ha pubblicato [il Global Talent Competitiveness Index \(GTCI\) 2015-16](#), uno studio annuale fondato sulla ricerca condotta in collaborazione con **Adecco Group** e **HCLI** (Human Capital Leadership Institute di Singapore).

Il tema di quest'anno, "Capacità di attirare i talenti e mobilità internazionale" verte sulle conclusioni derivate dalla correlazione significativa tra la circolazione dei talenti e la prosperità economica. La mobilità è fondamentale per colmare i gap di competenze; inoltre, un'alta percentuale di lavoratori orientati a innovazione e imprenditorialità sono nati o hanno studiato all'estero. Non sorprende quindi rilevare che i primi in classifica siano destinazioni ambite dai professionisti altamente qualificati. Con l'emergere di nuove forme di flussi migratori, gli organi decisionali devono plasmare politiche e strategie più consone alle questioni urgenti delle comunità locali e agli interessi di più lungo periodo dei cittadini.

I tre paesi migliori in termini di competitività dei talenti sono la Svizzera al primo posto, seguita da Singapore e Lussemburgo, rispettivamente secondo e terzo classificato, a conferma delle posizioni del 2014.

<b>Classifica Global Talent Competitiveness Index 2015-16: Top Ten</b>			
<b>1</b>	Svizzera	<b>6</b>	Svezia
<b>2</b>	Singapore	<b>7</b>	Regno Unito
<b>3</b>	Lussemburgo	<b>8</b>	Norvegia
<b>4</b>	Stati Uniti	<b>9</b>	Canada
<b>5</b>	Danimarca	<b>10</b>	Finlandia

I paesi classificati nella top 10 hanno dimostrato una chiara apertura in termini di mobilità dei talenti — circa il 25% delle rispettive popolazioni di Svizzera e Lussemburgo è nato

all'estero; la percentuale sale al 43% a Singapore. La proporzione è significativa anche negli Stati Uniti (4), Canada (9), Nuova Zelanda (11), Austria (15) e Irlanda (16). La top 20 non ha subito modifiche rilevanti rispetto alla pubblicazione dell'ultima edizione della relazione GTCI, fatta eccezione per l'ingresso della Repubblica Ceca (20) nel gruppo, il netto miglioramento della performance della Nuova Zelanda e una modesta flessione per Canada e Irlanda.

**L'Italia occupa il 41esimo posto nel ranking che comprende 109 Paesi. Da un lato, il nostro Paese vanta alti standard dal punto di vista della capacità di sviluppare e formare talenti e le loro competenze professionali, dall'altro però non risulta sugli stessi livelli per quanto riguarda la capacità di attrarre nuovi talenti e professionisti.**

Commentando i risultati, Ilian Mihov, Rettore di INSEAD, ha affermato: *“A fronte della rapida evoluzione delle dinamiche dei mercati del lavoro globali, l'indice GTCI assume un'importanza sempre maggiore per i principali influencer alla ricerca di strumenti quantitativi e raccomandazioni che contribuiscano a dare impulso alla competitività e a raccogliere le sfide attuali nel mondo del lavoro; persino le principali economie come Cina, Germania e Brasile subiranno i contraccolpi delle gravi carenze di manodopera”*. Ha aggiunto: *“Rileviamo con sollievo che l'enfasi posta dallo studio GTCI 2015-16 sull'importanza della formazione professionale abbia generato feedback positivi in tutto il mondo, e infatti osserviamo un maggiore orientamento verso tale tipo di formazione in molteplici politiche. Negli anni a venire, intendiamo coinvolgere il nostro pubblico globale in un dialogo costante di elevata qualità per confermare il nostro impegno ad assistere i principali influencer e organi decisionali nel rilanciare la competitività dei talenti e la prosperità”*.

Bruno Lanvin, Executive Director di Global Indices presso INSEAD, e co-autore della relazione, ha commentato: *“Una raccomandazione chiave che emerge dalla relazione riguarda gli stati, che devono imparare a gestire le nuove dinamiche emergenti della "circolazione dei cervelli" con maggiore abilità”*. Ha aggiunto: *“Mentre la mobilità economica temporanea di figure altamente qualificate potrebbe essere inizialmente considerata come una perdita per il paese di origine, gli stati devono tener conto del guadagno netto che percepiranno al momento del ritorno in patria. Lo sviluppo eccezionale del settore dell'elettronica di Taiwan, grazie ai lavoratori rimpatriati dalla Silicon Valley, è un modello preso ad esempio da molti”*. Ha puntualizzato: *“Nuove tecnologie potrebbero creare nuove sfide per i lavoratori aventi livelli diversi di competenze: l'automazione sta annientando i lavori non specializzati; gli algoritmi potrebbero determinare la delocalizzazione delle posizioni che richiedono competenze di livello medio”*.

Paul Evans, Professore emerito titolare della cattedra di Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo intitolata alla Shell, presso INSEAD, e Direttore Accademico e co-autore dell'indice Global Talent Competitiveness Index, ha sottolineato: *“La nostra analisi dei dati globali mostra che la retribuzione, da sola, non basta per attirare e fidelizzare i talenti, anche dall'estero — la qualità della gestione assume infatti un ruolo sempre più importante. Mentre le opportunità di istruzione superiore rimangono un fattore chiave nella capacità di attirare e fidelizzare i talenti, un fattore di richiamo sempre più irrinunciabile coincide con la professionalità delle imprese e delle pratiche di gestione, come dimostrato dall'ottimo posizionamento in classifica dei Paesi Nordici che brillano in termini di meritocrazia, gestione professionale e attenzione verso lo sviluppo dello staff. Un aspetto particolarmente importante per la generazione del millennio, formata dai leader creativi del futuro”*.

Alain Dehaze, Chief Executive Officer per Adecco Group, ha inoltre sottolineato: *“L'evoluzione del mondo del lavoro procede a un ritmo senza precedenti, introducendo grandi opportunità e sfide. 200 milioni di persone sono disoccupate e l'automazione mette a rischio circa 1 posto di lavoro su 2. A fronte dell'inarrestabilità di digitalizzazione e invecchiamento, l'indice GTCI conferma il ruolo prioritario della mobilità dei talenti al fine di potenziare la competitività e bilanciare eccedenze e carenze di competenze a livello internazionale. I paesi che vantano una reputazione d'eccellenza nel talento dimostrano che, per attirare i talenti, i governi devono investire nell'istruzione e negli hub di conoscenze, nonché snellire la burocrazia e semplificare i mercati del lavoro. Le imprese dovrebbero promuovere la mobilità dei talenti e investire nell'iperconnettività per capitalizzare sulla tecnologia, sfruttare le opportunità offerte dall'economia globale e creare posti di lavoro”.*

Wong Su-Yen, Chief Executive Officer di HCLI (Human Capital Leadership Institute), ha commentato: *“la circolazione dei talenti negli stati è sostenuta da una serie complessa di fattori economici, politici e sociali. La nascita della Comunità economica dell'ASEAN (AEC) ha dimostrato che gli stati che tradizionalmente attirano i talenti, potrebbero vedersi sottrarre il vivaio locale di talenti ad opera di altri mercati emergenti nella regione. Dobbiamo ricordare che la competitività dei talenti di uno stato non conosce permanenza, e i talenti erranti spesso cercano nuovi orizzonti e opportunità di carriera a livello regionale e globale. La sfida per i paesi, quindi, consiste nel continuare a innovare nei modi in cui sviluppano, attirano e fidelizzano i talenti”.*

Andrea Malacrida, Amministratore Delegato Adecco Italia ha commentato: *sono fiducioso sulla possibilità, anche per il mercato italiano, di poter iniziare a costruire forme di attrazione verso i migliori talenti e candidati. L'alternanza generazionale, in questo caso, può essere un primo passo verso questo obiettivo, così come buone prospettive di miglioramento possono derivare dai percorsi di alternanza scuola-lavoro. E' inoltre necessario – continua Malacrida – guardare alla mobilità internazionale anche come occasione per i talenti di raggiungere le proprie ambizioni. È importante che chi ha maturato esperienze di lavoro all'estero, però, possa rientrare nel nostro Paese e possa avere la possibilità di valorizzare le proprie competenze.*

Attraverso l'analisi e il confronto delle valutazioni conseguite dai singoli stati, emergono vari pattern e analogie, che convergono verso otto messaggi chiave relativi al tema di quest'anno:

- **La mobilità è diventata un ingrediente chiave dello sviluppo di talenti:** trascurando di incoraggiare mobilità internazionale e "circolazione dei cervelli", il talento creativo non raggiungerà la fase di pieno sviluppo.
- **Il dibattito sulla migrazione deve passare da emozioni a soluzioni:** adottando una prospettiva orientata al talento, gli stati trarranno vantaggio dalla gestione della circolazione delle persone.
- **Le pratiche di gestione fanno la differenza in termini di capacità di attirare i talenti:** oltre agli incentivi economici e al tenore di vita, un'altra discriminante importante nella capacità di attirare i talenti è la professionalità della gestione e l'investimento nello sviluppo dello staff.
- **Mentre le persone continuano a spostarsi dove ci sono lavori e opportunità, ora i lavori si stanno spostando dove ci sono talenti:** alcuni paesi hanno cominciato ad attirare l'attenzione degli investitori internazionali a fronte della disponibilità di talento creativo a costo ragionevole: Cina, Corea del Sud, Filippine e Vietnam nella

regione Asia-Pacifico; Malta, Slovenia, Cipro e Moldavia nella regione Europea; Turchia, Giordania e Tunisia nella regione MENA; e Panama in America Centrale.

- **Debuttano nuovi poli in grado di attirare talenti:** Mentre gli USA, Singapore e la Svizzera da sempre rappresentano mete privilegiate dai talenti, la concorrenza potrebbe inasprirsi tra i poli emergenti come Indonesia, Giordania, Cile, Corea del Sud, Ruanda e Azerbaigian, a fronte dell'incremento dei lavoratori interessati a queste destinazioni sempre più interessanti.
- **I lavoratori non qualificati continuano a essere sostituiti da robot, mentre gli algoritmi determinano la delocalizzazione dei lavoratori della conoscenza:** mentre la tecnologia e altri fattori continuano a ridefinire la mobilità, i lavoratori della conoscenza ne subiscono le conseguenze e tale evoluzione segnala la possibile delocalizzazione di interi settori di attività. Alcuni potrebbero dover lavorare virtualmente da casa per diversi datori di lavoro, mentre altri saranno costretti a riqualificarsi e trasferirsi lontano per trovare lavoro.
- **In un mondo caratterizzato dalla circolazione di talenti, città e regioni rivestono un ruolo sempre più importante nella gara per aggiudicarsi il talento globale:** agilità e branding delle città sembrano essere discriminanti più critiche rispetto alla dimensione, poiché sempre più metropoli adottano politiche creative per attirare i talenti da tutto il mondo.
- **La scarsità delle competenze professionali affligge i paesi emergenti:** i gap nelle competenze professionali persistono nei paesi emergenti come Cina, India, Sudafrica, e soprattutto in Brasile, dove le capacità dei talenti mostrano segni di indebolimento su tutti i fronti. Anche alcuni paesi ad alto reddito come Irlanda, Belgio e Spagna cominciano a manifestare lo stesso fenomeno.

Quest'anno l'indice GTCI ha ottimizzato la copertura geografica, analizzando 109 stati (rispetto ai 93 del 2014), che rappresentano l'83,8 per cento della popolazione mondiale e il 96,2 per cento del PIL mondiale.

Per maggiori informazioni sull'indice Global Talent Competitiveness Index a questo [link](#) trovate la versione intera della relazione, l'infografica e la videografica GTCI 2015-16.

### **INSEAD, "The Business School for the World"**

Primario istituto di direzione aziendale internazionale post-laurea, INSEAD riunisce persone, culture e idee allo scopo di cambiare la vita e trasformare le organizzazioni. Prospettiva globale e diversità culturale si riflettono in ogni aspetto della ricerca e formazione dell'istituto.

Grazie ai campus in Europa (Francia), Asia (Singapore) e Abu Dhabi, la formazione manageriale e la ricerca di INSEAD abbracciano tre continenti. Gli illustri 148 membri del Corpo accademico provenienti da 40 stati ispirano ogni anno gli oltre 1.300 iscritti ai programmi MBA, Executive MBA, Master specialistici (Master in Finance, Executive Master in Consulting and Coaching for Change) e Dottorati. Inoltre, più di 9.500 Executive partecipano ogni anno ai programmi di formazione dedicati ai dirigenti.

Oltre ai programmi INSEAD condotti nei tre campus, INSEAD partecipa a partnership accademiche con la Wharton School della University of Pennsylvania (Philadelphia e San Francisco); la Kellogg School of Management della Northwestern University vicino a

Chicago; la Johns Hopkins University/SAIS a Washington DC e il Teachers College della Columbia University a New York; in Asia, INSEAD è partner della School of Economics and Management della Tsinghua University di Pechino e la China Europe International Business School (CEIBS) di Shanghai. INSEAD è membro fondatore della multidisciplinare Sorbonne University istituita nel 2012, e collabora con Fundação Dom Cabral in Brasile.

INSEAD ha svolto un ruolo pionieristico nella formazione manageriale internazionale: il primo MBA è stato infatti conseguito presso il campus di Fontainebleau in Europa nel 1960. Nel 2000, INSEAD ha inaugurato il campus asiatico a Singapore. Nel 2007 l'istituto ha allargato i propri confini in Medio Oriente, con la cerimonia ufficiale di inaugurazione del campus di Abu Dhabi nel 2010.

In tutto il mondo e decennio dopo decennio, INSEAD continua a condurre ricerca all'avanguardia e a innovare ogni programma, al fine di offrire ai business leader le conoscenze e la sensibilità necessarie per operare a livello internazionale. Tali valori fondamentali hanno permesso all'istituto di distinguersi come "The Business School for the World".

Per maggiori informazioni su INSEAD, visitare il sito [www.insead.edu](http://www.insead.edu).

### **Adecco Group**

Adecco Group, con sede a Zurigo, Svizzera, è il maggior fornitore mondiale di soluzioni nel settore delle risorse umane. Con oltre 32.000 dipendenti a tempo pieno e circa 5.100 filiali in più di 60 Paesi e territori in tutto il mondo, Adecco Group offre una vasta gamma di servizi, mettendo in relazione circa 700.000 associati con i clienti ogni giorno. I servizi offerti rientrano nelle macrocategorie di lavoro temporaneo, collocamento permanente, transizione di carriera, sviluppo dei talenti, esternalizzazione e consulenza. Adecco Group è una società Fortune Global 500.

Adecco S.A. è registrata in Svizzera (ISIN: CH0012138605) e quotata nella borsa svizzera SIX (ADEN).

### **HCLI**

HCLI (Human Capital Leadership Institute) è un aggregatore e attore neutrale nell'ecosistema del capitale umano. HCLI offre la capacità esclusiva di riunire prospettive e voci multiple di imprese, governi e università, offrendo leadership di pensiero e approfondimenti sulla comprensione dell'Asia, sulla conduzione di attività di successo in Asia e relative implicazioni per le strategie di leadership e capitale umano per l'Asia. Grazie al suo impegno, l'istituto punta a formare leader globali, avvantaggiati da una conoscenza approfondita degli approcci di leadership in Asia, e leader asiatici in grado di svolgere un ruolo guida sulla scena mondiale. HCLI è nato da un'alleanza strategica tra il Ministry of Manpower (MOM) di Singapore, l'Economic Development Board (EDB) di Singapore e la Singapore Management University (SMU) Per maggiori informazioni, visitare il sito [www.hcli.org](http://www.hcli.org)