

## #GTCI

### Global Talent Competitiveness Index 2018: Talent Diversity e competitività caratterizzeranno il futuro del lavoro

#### Svizzera si classifica al 1° posto

- **I paesi sviluppati e ad alto reddito restano i Global Talent Champions**
- **Zurigo al 1° posto nella classifica per città, seguito da Stoccolma e Oslo**
- **La Diversity detiene un potenziale inespresso di competitività**

**Davos, 22 gennaio 2018:** Il report sul Global Talent Competitiveness Index 2018 (GTCI) afferma che la Svizzera mantiene la leadership per competitività dei talenti, seguita da Singapore e Stati Uniti d'America. In generale, i Paesi europei continuano a dominare le classifiche del GTCI occupando ben quindici posizioni nella Top 25. I fattori di concorrenza "Consentire", "Attirare", "Crescere" et "Ritenere" sono stati misurati. L'edizione di quest'anno ha inoltre rilevato che le migliori dieci nazioni hanno numerose caratteristiche fondamentali in comune e condividono un aspetto principale, ovvero un sistema scolastico ben sviluppato che garantisce le competenze necessarie per essere appetibili sull'odierno mercato del lavoro.

Se si approfondisce l'analisi, si scopre come vi siano molti altri aspetti che legano i Paesi collocati ai vertici della classifica:

- **Un panorama economico e legislativo flessibile**
- **Regole sul lavoro che combinano flessibilità e protezione sociale**
- **Apertura interna ed esterna alla diversità**

La Svizzera si è classificata al primo posto nell'Index per la quinta volta. Le tre principali ragioni di questo successo sono:

#### **1. Un tenore di vita elevato**

La Svizzera offre lavori interessanti, salari elevati e buone opportunità di carriera, combinate a un tenore di vita elevato. Tutto ciò consente al Paese di convincere il personale specializzato a rimanere entro i propri confini (la Svizzera è al primo posto nella categoria Retain).

#### **2. Un buon sistema educativo abbinato alla formazione professionale: il sistema duale è fra i grandi punti di forza elvetici**

Un sistema duale, ovvero un combinato fra educazione e formazione professionale, rappresenta uno dei grandi punti di forza della Svizzera. L'alto livello del sistema scolastico tradizionale e le buone opportunità di ulteriore formazione e sviluppo delle competenze fanno sì che la nazione elvetica si differenzi in positivo dalla stragrande maggioranza dei Paesi mondiali. La Svizzera è terza sia per quanto riguarda le competenze professionali e tecniche, sia per quanto riguarda le opportunità di sviluppo. Nicole Burth, CEO The Adecco Group, spiega: "Il sistema duale svizzero consente alla nazione di preparare il personale qualificato che il tessuto economico richiede oggi e richiederà in futuro. Questo aspetto non è mai stato così importante vista la velocità con cui l'ambiente competitivo si modifica".

#### **3. Un buon contesto economico e legale**

La Svizzera può vantare un apparato legale efficiente e un contesto di mercato in salute. Questo forte tessuto consente alla nazione di occupare la seconda posizione nella categoria Study.

## I punti di forza e di debolezza della Svizzera

La nazione rossocrociata si colloca estremamente bene nel ranking in merito alla cooperazione internazionale (quinto posto nella categoria External Openness). Offre agli individui l'opportunità di completare la loro educazione e di costruirsi una carriera a prescindere dallo status economico (secondo posto nella categoria Social Mobility).

Tuttavia, la Svizzera non opera così bene quando si parla di apertura entro i propri confini, per esempio nell'integrazione sociale delle minoranze (tredicesimo posto nella categoria Internal Openness). La nazione è sottoperformante rispetto ad altre anche nella parità fra i sessi, collocandosi all'86° posto per numero di donne laureate impiegate in posizioni di leadership.

In aggiunta alla classifica sulla competitività dei talenti, il report di quest'anno ha investigato il tema **"Diversity for competitiveness"**. Sono state identificate tre tipologie: **diversità cognitiva, diversità d'identità e diversità di preferenza (o di valore)**. Il tema della diversità (collaborazione fra persone che possiedono differenti personalità, conoscenze, esperienze e prospettive) è stato scelto perché gioca un ruolo cruciale nel collegare le politiche di gestione dei talenti alle strategie legate all'innovazione. Prestare attenzione alla diversità demografica è il punto di partenza per un futuro sostenibile e innovativo, in quanto aiuta le organizzazioni ad attrarre i talenti e a svilupparne la crescita. Tuttavia, il report evidenzia che la diversità ha un costo: le persone sono spesso impreparate a collaborare con chi è diverso da loro.

Il report, pubblicato oggi da [INSEAD](#) - The Business School for the World, in partnership con [Adecco Group](#) e [Tata Communications](#), è un indicatore annuale che misura il modo in cui si lavora nei diversi Paesi e nelle diverse città per far crescere, attrarre e fidelizzare i talenti; il documento rappresenta una risorsa unica nel suo genere che consente ai decision maker di comprendere meglio il panorama globale di riferimento e di sviluppare strategie adeguate a incentivare la competitività delle risorse umane.

## La Top 20 e i dati riguardanti variabili specifiche

L'edizione 2018 del GTCI include 68 variabili (erano 65 nel 2017), con una copertura di 119 nazioni e 90 città (erano, rispettivamente, 118 e 46 nel 2017). Anche quest'anno, le classifiche sono guidate dai Paesi sviluppati e ad alto reddito.

- **La Svizzera si mantiene in prima posizione**, seguita da Singapore e Stati Uniti d'America.
- **Prosegue il dominio dei Paesi europei** con quindici posizioni occupate nella Top 25.
- Fra le **nazioni extra europee**, quest'anno si piazzano in buona posizione Australia (11<sup>a</sup>), Nuova Zelanda (12<sup>a</sup>), Emirati Arabi Uniti (17<sup>a</sup>) e Giappone (20<sup>a</sup>).
- L'America Latina emerge in più di un caso per numero di donne laureate (l'Argentina si piazza al quinto posto in questa speciale graduatoria).
- Gli sforzi in ambito educativo (in rapporto al PIL pro capite) sono elevate in Africa (il Botswana è in vetta alla classifica, seguito dal Lesotho, mentre il Senegal è quinto), a testimonianza di come le sfide da affrontare siano state correttamente identificate in quell'area del mondo, anche se l'efficacia di quegli investimenti può essere ulteriormente migliorata.

## Classifiche GTCI 2018 – Top 25

L'indice valuta le politiche e le pratiche che consentono a una nazione di attrarre, sviluppare e fidelizzare il talento che contribuisce alla produttività e alla ricchezza. Sia per competenze tecniche e professionali che per competenze trasversali di carattere generale, associate a innovazione, imprenditorialità e leadership.

Posizione	Nazione	punti
-----------	---------	-------

Posizione	Nazione	Punti
-----------	---------	-------

Posizione	Nazione	punti
-----------	---------	-------

1	Svizzera	79.90	9	Paesi Bassi	72.56	18	Austria	68.63
2	Singapore	78.42	10	Lussemburgo	71.64	19	Germania	67.77
3	USA	75.34	11	Australia	71.61	20	Giappone	62.63
4	Norvegia	74.56	12	Nuova Zelanda	71.52	21	Francia	62.61
5	Svezia	74.32	13	Irlanda	71.38	22	Estonia	61.93
6	Finlandia	73.95	14	Islanda	70.48	23	Qatar	61.90
7	Danimarca	73.79	15	Canada	69.63	24	Israele	61.79
8	Regno Unito	73.11	16	Belgio	69.56	25	Rep.Ceca	60.02
			17	Emirati Arabi	68.88			

### Zurigo: 1° posto nel Global Cities Talent Competitiveness Index

Zurigo (lo scorso anno al secondo posto) si classifica al primo posto nel ranking internazionale del GTCI grazie all'apertura al cambiamento, al solido contesto legale ed economico, nonché alle relazioni internazionali. Il sindaco della città elvetica Corine Mauch afferma: "Da principale centro d'affari in Europa e nel mondo, Zurigo considera la chiaramente la diversità come un punto di forza. Un elemento essenziale affinché una città possa prosperare: differenze di culture, esperienze, contesti socioeconomici, età e genere. Non andremo da nessuna parte cercando di vincere le sfide con polarizzazione e populismo. Ideando politiche per includere e far sentire importanti tutti i nuovi arrivati e i residenti, la città di Zurigo è preparata ad affrontare le sfide del futuro. La risposta premiante non è l'isolamento, ma l'apertura alla diversità".

Otto delle migliori dieci città si trovano in Europa, le restanti due sono negli USA. Le città che occupano i primi posti della graduatoria mostrano caratteristiche simili. Nel lungo periodo, come avviene per le nazioni, i più alti livelli di reddito pro-capite facilitano la penetrazione di tecnologie più avanzate, rendendo possibile la creazione di ecosistemi che brillano per qualità del sistema educativo, economico, sanitario e per le infrastrutture. Questo circolo virtuoso porta a una più forte competitività dei talenti. A maggior ragione, le migliori università attraggono insegnanti e ricercatori di più alto profilo e questo garantisce, al mercato del lavoro, risorse umane più competenti. L'impatto di reti di informazioni ricche ed efficienti è particolarmente importante quando è utile per attrarre e trattenere i talenti, come mostrato dai risultati ottenuti da città all'avanguardia come Singapore, Dubai, Abu Dhabi o Doha.

Posto	Città	Score
1	Zurigo (Svizzera)	71.0
2	Stoccolma (Svezia)	68.2
3	Oslo (Norvegia)	68.1
4	Copenaghen (Danimarca)	67.1
5	Helsinki (Finlandia)	66.8

6	Washington DC (USA)	66.5
7	Dublin (Irlanda)	66.1
8	San Francisco (USA)	63.4
9	Parigi (Francia)	63.2
10	Bruxelles (Belgio)	62.7

### La sfida della diversità

L'approfondimento d'analisi allegato al Report 2018 rivela le modalità con cui le organizzazioni, le città e i Paesi stanno approcciando la diversità. Un concetto, quest'ultimo, non fine a se stesso, ma che deve sempre essere accompagnato da una cultura inclusiva per garantire risultati e avere un reale impatto. Obiettivi numerici e statistiche non possono sostituire una cultura improntata all'accettazione e all'apertura mentale.

I riscontri che emergono da GTCI, a ogni buon conto, mostrano come non vi sia un modello assoluto nel gestire diversità e inclusione. La Svizzera, per esempio, in merito alle opportunità di leadership offerte alle donne non ha ottenuto un punteggio all'altezza del proprio ranking assoluto. I Paesi nordici si comportano bene in più variabili legate a collaborazione, apertura interna alla diversità, mobilità sociale ed equità fra uomini e donne, ma mancano di apertura verso l'esterno e quindi faticano ad attrarre talenti.

*“La diversità è una leva cruciale per l'innovazione”. Peter Zemsky, Deputy Dean e Dean of Innovation di INSEAD, ribadisce che “Gli schemi organizzativi di gestione aziendale enfatizzano l'importanza di gestire il network esterno rispetto a quello interno. Oggi, sulla spinta garantita dall'esplosione di flussi di informazioni nell'economia della conoscenza, valutare opportunità di innovazione a livello locale sta diventando un vantaggio competitivo sempre più importante per le aziende, rispetto a sfruttare le risorse R&D del quartier generale”.*

Nicole Burth, CEO The Adecco Group sottolinea che: *“Una cultura integrata comincia dalla famiglia e dalla scuola, dove i pregiudizi devono essere affrontati e devono essere trasferite competenze in ambito sociale”.* Alain Dehaze, Adecco Group Chief Executive Officer, aggiunge, *“Le competenze in ambito sociale e di collaborazione sono elementi chiave per far esprimere nel modo migliore le potenzialità di ciascuno in ambito lavorativo”.*

Vinod Kumar, Chief Executive Officer e Managing Director, Tata Communications, esprime il suo punto di vista: *“La trasformazione digitale rappresenta una priorità per un numero sempre più elevato di organizzazioni e per questo motivo le tecnologie ad elevata automazione, guidate dall'intelligenza artificiale, stanno facendo la loro comparsa sui luoghi di lavoro. Esseri umani e macchine lavorano sempre più fianco a fianco, così le imprese devono cominciare a valutare il talento e la diversità, elementi in grado di generare competitività, andando oltre le persone e includendo anche le macchine. Nell'accettare la supremazia dell'infrastruttura digitale, né il talento né la diversità saranno considerate un'esclusiva del genere umano”.*

---

[Download del report](#)

[Download dell'infografica](#)

[Guarda la videografica GTCI 2018](#)

[Consulta la versione interattiva del GTCI e valuta il nuovo Talent Positioning System \(TPS\)](#)

Le più recenti informazioni su #GTCI

## Per ulteriori informazioni, ti invitiamo a contattare:

### The Adecco Group Switzerland

Ufficio stampa

press.office@adecgroup.ch

+41 79 560 48 32

www.adecgroup.ch

facebook.com/TheAdeccoGroupSwitzerland/

## Famiglia di marchi di The Adecco Group Switzerland



THE ADECCO GROUP



Adecco

Spring  
Professional



PONTOON

LEE HECHT  
HARRISON

### The Adecco Group Switzerland

The Adecco Group Switzerland è leader di mercato in Svizzera nel settore delle Risorse Umane. Con oltre 600 collaboratori in oltre 50 sedi distribuite su tutte le regioni linguistiche della Svizzera, aiutiamo ogni anno circa 23 000 lavoratori specializzati a trovare una nuova sfida professionale. I nostri marchi specializzati sono esperti nel loro settore specialistico. The Adecco Group Switzerland offre soluzioni su misura sia per cercatori di lavoro che per imprese di piccole, medie e grandi dimensioni nel settore delle Risorse Umane: mediazione di impieghi fissi, mediazione di lavoro temporaneo, payroll services, scorporo ed esternalizzazione di intere procedure RU, pianificazione della carriera, valorizzazione e mobilità di candidati di talento. Nella Svizzera siamo presenti con le marche seguenti: Adecco, Adia, Spring Professional, Badenoch & Clark, Pontoon Solutions e Lee Hecht Harrison.

The Adecco Group Switzerland è una società di The Adecco Group, leader di mercato a livello internazionale nel settore delle Risorse Umane, che impone nuovi standard per il mondo del lavoro nel settore della tecnologia e della gestione dei candidati di talento. The Adecco Group con sede centrale a Zurigo impiega in tutto il mondo circa 33 000 collaboratori in 60 paesi e regioni. L'azienda, che rientra nella classifica Fortune Global 500, è quotata alla SIX Swiss Exchange.