

randstad logistic & transport

strategie e soluzioni.

Chiara Martoglio AMMINISTRATORE DELEGATO RANDSTAD SERVICES -
HEAD OF LOGISTIC



randstad



partner for talent.

Sfide e opportunità.

- talent scarcity
- formazione (upskilling & reskilling)
- incrementare il livello del servizio
- cost saving - efficienza
- riduzione assenteismo e turnover
- sostenibilità
- garantire il rispetto della compliance in questo settore
- identificare i motivi di disingaggio dei lavoratori, con l'obiettivo di modificare lo storytelling ed incrementare l'attrattività



reskilling & upskilling.

Il nostro focus è anticipare le tendenze attuali e analizzando loro possibili trasformazioni nell'immediato futuro/a lungo termine, per **equipaggiare i dipendenti delle skills necessarie ad affrontare il cambiamento**, rendendoli **protagonisti** nella transizione verso la logistica del futuro attraverso percorsi di upskilling e reskilling, e contrastare conseguentemente anche il fenomeno di talent scarcity.

Nel 2024 abbiamo erogato 45.000 ore di training formando 7500 persone



education.

Tramite la divisione **randstad education** che si focalizza proprio sulla transizione istruzione-lavoro in termini sia di orientamento sia di formazione professionalizzante, randstad services ha portato alle scuole il suo know how ed esperienza nel settore, raccontando la logistica in un nuovo storytelling inedito e incontrando più di **90 scuole e 1.000 studenti**, di cui più di **250 nell'ultimo anno**.

cambiare la narrazione del settore è il primo passo per stimolare l'interesse di profili diversi e attratti al mondo logistics, che possano apportare prospettive differenti e originali creando implicitamente valore, che non appartiene solo al singolo, ma che è e sarà sempre più condiviso.



equity & inclusion: without borders.

Randstad e **randstad without borders**, garantiscono un programma focalizzato sulla promozione dell'interculturalità e sui temi di inclusione attraverso la formazione, l'orientamento e l'inserimento professionale di stranieri.

- questa progettualità:
- crea percorsi di **empowerment** al fine di sviluppare la propria employability, stimolando autonomia e coscienza lavorativa, e promuovendo la crescita personale e professionale;
 - lavora sulla mappatura e sulla presa di coscienza delle **competenze**, sull'identificazione di quelle **da acquisire** (a partire da quelle linguistiche di base) e il posizionamento lavorativo;
 - attiva **formazione** e preparazione ai processi di selezione per successivo **inserimento** lavorativo.



autisti: talent scarcity

le cause.



inverno demografico e inattività

dimezzamento delle nascite
negli ultimi 50 anni

3 milioni in meno di giovani e
3 milioni in più di occupati
over 50

il numero di individui inattivi
in Italia è oltre 13 milioni



professioni logistiche: attrattività e divari

difficoltà a reperire candidati per
ragioni culturali, soprattutto
giovani, donne e immigrati

95% popolazione maschile

gli occupati over 55 sono
25.465 (28% del totale)



barriere economiche in ingresso e retribuzioni

il costo di acquisizione delle
abilitazioni: da 1500€ a 5000€
(più i costi dei corsi)

patenti D1 e C dai 21 anni
Patenti D o DE dai 24 anni

le retribuzioni vengono ritenute
incongrue rispetto alle
condizioni specifiche
dell'attività

randstad for driving.

Abbiamo evidenziato negli anni un'esigenza di **autisti con patenti di livello superiore** sia in ambito trasporto merci che in ambito trasporto.

Oggi le nostre analisi parlano di una **carenza** di 30k autisti in italia e 150k autisti in europa, in più chi ha queste abilitazioni lavora già.

I maggiori problemi derivano dal **aging** e dal **ricambio generazionale**; in particolare, lo storytelling sul ruolo è obsoleto, ancorato quindi a un'immagine del passato che risulta **poco attrattiva** per i giovani. A ciò si aggiunge il costo delle patenti che può arrivare fino a 5000€ a partecipante



randstad for driving.



Alla luce di queste considerazioni nasce **RANDSTAD FOR DRIVING**, un progetto nato dalla **partnership** con **UNASCA** che mira ad attivare convenzioni con scuole guida aderenti.



I corsi sono
totalmente finanziati
da forma.temp e
gratuiti per i
candidati, con
l'obiettivo di **formare**
nuovi talenti per il
settore.



Il pacchetto
formativo ha una
durata compresa tra
80 e 200 ore.



Nell'ultimo
biennio sono
state organizzate
20 academy, con
210 persone,
erogando 4350
ore di training.



il ruolo dei flussi migratori.

La migrazione potrebbe svolgere un ruolo chiave nel rispondere al fabbisogno nazionale di autisti qualificati nel trasporto stradale. La strategia consiste nell'attrarre professionisti esteri e fornire loro formazione e supporto sociale completo.

È essenziale attuare azioni di cooperazione tra il mercato del lavoro e i migranti per agevolare i flussi dei lavoratori.

Due proposte principali per facilitare questo processo:

- Armonizzazione normativa europea per il riconoscimento delle patenti D extraeuropee.
- Sviluppo di piattaforme di matching per far convergere candidati e imprese nazionali.

crossboarding.

Alla luce di queste considerazioni abbiamo inserito il progetto **CROSSBOARDING** all'interno delle nostre academy, avviando alcuni progetti con l'**Albania**.

Il reclutamento avviene in loco tramite un nostro partner su candidati già in possesso della patente.

I candidati svolgono una formazione linguistica di **200 ore** e vengono in Italia per acquisire la **CQC**.

Randstad si occupa di **tutte le pratiche burocratiche** e del welcome pack.

partner
for talent.

