

Aziende alla ricerca di nuovi talenti

 [avvenire.it/economia/pagine/aziende-alla-ricerca-di-nuovi-talenti](https://www.avvenire.it/economia/pagine/aziende-alla-ricerca-di-nuovi-talenti)

Maurizio Carucci

March 14, 2023



Con un mercato del lavoro sfidante e un'economia incerta all'orizzonte, è probabile che gli anni a venire saranno caratterizzati da una persistente carenza di manodopera in settori economici chiave. In assenza di un'immigrazione sostenuta, di un aumento della produttività del lavoro o di un'attenzione ad attirare chi è fuori dal mercato del lavoro, la situazione in molti Paesi industrializzati la situazione continuerà a essere sfidante. È quanto emerge dall'*Hiring & Workplace Trend report del 2023* di **Indeed** e **Glassdoor**. Il report mette in evidenza **cinque tendenze chiave del mercato del lavoro** che caratterizzeranno gli anni a venire e che persisteranno alle fluttuazioni di breve periodo del ciclo economico e probabilmente resisteranno anche a una potenziale recessione globale. Le cinque tendenze chiave includono:

La carenza di manodopera continuerà a incidere sulle assunzioni. Cambiamenti demografici e invecchiamento della popolazione permetteranno ai lavoratori di chiedere cambiamenti. In alcuni settori assumere continuerà a essere problematico per diversi anni.

Il lavoro da remoto è qui per restare. Il lavoro da remoto continuerà a diffondersi nelle professioni dove è praticabile. Questa tendenza avrà un impatto anche sui due terzi delle occupazioni non adatte al lavoro a distanza; infatti, per i datori di lavoro che offriranno posizioni in cui è richiesta la presenza, potrà essere più difficile attrarre lavoratori che

potrebbero scegliere un lavoro che consenta loro di stare a casa.

A fronte di lavoratori che chiedono salari più alti, i datori di lavoro possono distinguersi attraverso i benefit. I benefit (sia in termini di compenso, sia di altri vantaggi) maggiormente apprezzati dai lavoratori stanno cambiando e l'inflazione gioca un ruolo chiave a questo proposito. Questo vale per tutti i lavori, non solo quelli che, tradizionalmente, offrono dei benefit. Tra il 2019 e il 2022, la percentuale di settori a basso salario che ha iniziato a offrire permessi retribuiti come benefit è aumentata sostanzialmente dal 17% al 34%. L'accesso alla copertura per la salute mentale sta crescendo in tutti i settori economici.

La felicità e il benessere contano. La cultura aziendale si è dimostrata preziosa sia per attrarre, sia per trattenere i dipendenti e rappresenta una leva per i datori di lavoro per emergere rispetto alla concorrenza. Un recente studio di Indeed ha rilevato che il 46% delle persone dichiara che le aspettative circa la felicità sul posto di lavoro sono aumentate nell'ultimo anno e l'86% afferma che il modo in cui ci si sente al lavoro influenza il modo in cui ci si sente a casa.

Il cambiamento della forza lavoro spinge diversità, equità e inclusione in prima linea. Diversità, equità e inclusione rimarranno al centro dell'attenzione, infatti, per i lavoratori continueranno a essere aspetti imprescindibili. In un recente studio, quasi due terzi dei lavoratori ha affermato che rinunciarebbe a un'offerta o lascerebbe un'azienda se il datore di lavoro non supportasse le iniziative di inclusione.

Deloitte, al via la III edizione di "Operazione talenti"

Al via la III edizione di *Operazione talenti*, il progetto promosso da **Deloitte** in collaborazione con l'**Università degli Studi di Napoli Federico II** con il quale verrà offerta a **15 giovani diplomati** la possibilità di conseguire una laurea triennale presso l'Ateneo napoletano e, al tempo stesso, di avviare una carriera lavorativa in Deloitte. L'iniziativa conferma il contributo di Deloitte alla trasformazione digitale del Paese e in particolare del Mezzogiorno. In questo contesto si inserisce anche il consolidamento della presenza a Napoli e in Campania. Nel capoluogo campano Deloitte conta 567 persone, di cui 497 presso la sede di Deloitte Consulting a Capodichino (di cui oltre 100 provenienti da Digita – l'Academy promossa sempre insieme all'Università degli Studi di Napoli Federico II) e più di 70 impiegate nella sede di Via Riviera di Chiaia nelle società del gruppo che si occupano di Revisione e Tax Advisory. Per il Consulting si prevede di arrivare a quota 650 persone entro i prossimi tre anni. Sarà possibile candidarsi fino al **16 luglio 2023** attraverso il sito di Deloitte. Nelle precedenti edizioni *Operazione talenti* ha raccolto quasi 200 candidature da ragazze e ragazzi provenienti da tutta Italia. Sono poi stati scelti 25 giovani (13 ragazze e 12 ragazzi), attualmente impiegati presso la sede Deloitte di Napoli. I corsi di laurea a cui è possibile accedere sono: Ingegneria informatica, Ingegneria gestionale, Informatica, Economia e commercio e Culture digitali e della comunicazione.

Aumentano i lavoratori collocati nel 2022 e nel II semestre 2023

Dopo anni segnati dalla pandemia, **il 2022 è stato finalmente l'anno della ripresa dell'occupazione in Italia**. L'Istat ha infatti certificato un complessivo aumento del numero di occupati (+334mila), con il tasso di occupazione cresciuto sino al 60,8%, a cui si somma un ruolo sempre crescente delle agenzie per il lavoro che, come segnalato da Assolavoro, è previsto assumeranno nei prossimi mesi circa 150 mila lavoratori.

Conferma il trend **W-Group**, il Gruppo italiano multi-brand e multi-service attivo nel settore Risorse Umane, che ha registrato nel 2022 una crescita del **+9%** di assunzioni portate a termine rispetto all'anno precedente, superando quota **43mila lavoratori collocati presso le aziende clienti**, principalmente in Veneto, Lombardia, Emilia-Romagna, Trentino Alto-Adige e Lazio, di cui il **45% sono donne**. «Dopo due anni di crescita più che proporzionale del mercato del lavoro, il 2023 si prospetta come l'anno della normalizzazione del settore, risultato della complessità che le aziende vivono a causa dell'avvicinarsi di scenari che vanno dalla guerra in Ucraina all'incremento dell'inflazione - spiega **Federico Vione**, ceo di W-Group -. Credo che, in questa fase, una soluzione efficace per le imprese sia la valorizzazione dei talenti, e per farlo risulta essere sempre più centrale il ruolo della formazione, strumento essenziale per aumentare la produttività e per migliorare le prospettive di carriera delle persone». In particolare, il mercato del lavoro ha richiesto lavoratori e lavoratrici **full time**, che sono circa il **90%** dei contratti realizzati con il supporto di W-Group. Ma non solo. È aumentata anche la domanda di formazione: nel corso del 2022 sono state **oltre 57 mila le ore di formazione gratuite erogate tramite Forma.Temp**, il fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione presso le agenzie di W-Group, soprattutto nelle aziende metalmeccaniche, della logistica e della produzione alimentare. Dal 2021 si è notato anche un **aumento del 290%** dei percorsi di **Academy** progettati in collaborazione con le aziende clienti sulla base delle loro specifiche esigenze e del 200% delle Academy legate alle esigenze del territorio. I percorsi strutturati da W-Group, messi in atto grazie alla collaborazione delle aziende del gruppo **Maw e Howay**, hanno riscontrato un grande successo sia in termini di numero di corsisti partecipanti (con un 84% contro il 77% della media nazionale), che per percentuali di placement, ovvero di inserimento dei partecipanti nel mondo del lavoro al termine del corso, che nel caso delle Academy Aziendali ha raggiunto una percentuale del 71,38%, mentre nel caso delle Academy legate alle esigenze del territorio ha raggiunto il 68,70%. Per quanto riguarda la formazione rivolta alle aziende clienti, invece, nel 2022 W-Group ha realizzato più di **530 corsi tailor made**, per un totale di **4.210 ore e più di 5.000 persone formate**. Tra i corsi maggiormente erogati alle aziende clienti del Gruppo ci sono percorsi in ambito *soft skill* (comunicazione, leadership, team building fra gli altri), **informatica e lingue straniere**. Fra le figure inserite in somministrazione da W-Group nel 2022 ci sono soprattutto operatori per i settori metalmeccanico, chimico-cosmetico, gomma plastica, alimentare, mobile e arredo (operai di produzione, addetti all'imballaggio, assemblaggio, montaggio e confezionamento, magazzinieri e operatori Cnc). Mentre tra quelle più specializzate, inserite direttamente presso le aziende clienti tramite il servizio di Ricerca e Selezione, invece, le più richieste nel 2022 sono state tecnici specializzati in ambito Production e Information Technology (programmatori informatici, disegnatori e progettisti meccanici), oltre che figure impiegate in ambito Afc, in particolare per i settori Metalmeccanico e Chimico-Cosmetico. Da sottolineare come nel 2022, rispetto all'anno precedente, gli

inserimenti tramite Ricerca e Selezione abbiano registrato un +20%. Il 2022 è stato anche l'anno delle **grandi dimissioni** – salite nel complesso del **28%** anche nell'ambito dei contratti di somministrazione gestiti da W-Group – con una percentuale superiore per i lavoratori (61%) contro il 39% di quelle date dalle lavoratrici. Intanto per il secondo trimestre dell'anno l'indagine *ManpowerGroup Employment Outlook Survey* sulle prospettive occupazionali rivela che i datori di lavoro italiani prevedono assunzioni in crescita, con una **previsione netta di occupazione del +17%**, al netto degli aggiustamenti stagionali. Le previsioni rivelano un rinnovato ottimismo delle aziende italiane, con miglioramenti delle prospettive in quasi tutti i settori e per tutte le dimensioni d'impresa. Rispetto al primo trimestre 2023 le previsioni sono in miglioramento del 7%, mentre rispetto ad un anno fa il miglioramento è del 2%. Tuttavia, **il 75% dei datori di lavoro italiani continua ad avere difficoltà a reperire persone con le giuste competenze**, in particolare per quanto riguarda quelle su It Data (21%), ingegneria (18%) e vendite e marketing (17%). Mentre per quanto riguarda le *soft skill*, il 27% degli intervistati indica l'affidabilità e la disciplina come quelle più richieste. «Nonostante il contesto macroeconomico generale, le prospettive di assunzione rimangono solide e le aziende di tutti i settori continuano ad assumere per i ruoli più richiesti - commenta **Anna Gionfriddo**, amministratrice delegata di ManpowerGroup Italia -. Allo stesso tempo, molti si trovano ad affrontare sfide mai sostenute prima per trovare persone che abbiano le competenze tecniche e trasversali di cui hanno bisogno, in particolare nei settori dei trasporti, dell'automotive, dell'energia e del life sciences. Si tratta della previsione di assunzioni rivolte a personale altamente specializzato, di cui le aziende, oggi ancora più rispetto all'ultima rilevazione, dichiarano la carenza. Investire nell'aggiornamento, nella riqualificazione e nel preparare le persone ai lavori di domani non è mai stato così importante e dovrebbe essere una priorità per ogni leader aziendale». A livello internazionale, le intenzioni di assunzione rimangono invariate rispetto allo scorso trimestre (+23%). Le migliori prospettive al netto degli aggiustamenti stagionali sono registrate dai datori di lavoro del Nord America (+30%), del Centro e Sudamerica (+27%) e dell'Asia Pacifico (+27%), mentre per la zona Emea (Europa, Medio Oriente, Africa) si rileva un dato positivo (+18%) ma inferiore rispetto alle altre macroregioni. Anche per il secondo trimestre dell'anno, i datori di lavoro di tutte le quattro macroaree italiane prevedono di aumentare i propri organici. Tuttavia, le prospettive cambiano non di poco in base all'area di riferimento. Al Nord Ovest (+23%) e al Nord Est (+22%) si registrano le previsioni migliori e anche i dati del Centro (+19%) sono sopra la media nazionale. Invece per Sud e Isole si rileva l'unico caso in cui le previsioni per il secondo trimestre (+8%) per quanto positive sono in calo (-1%) rispetto ai primi tre mesi dell'anno. Il settore con le prospettive migliori è quello delle telecomunicazioni, media & communication(+32%), che si lascia alle spalle la crescita zero del primo trimestre. Ma è l'automotive e trasporti (+26%) a segnare il miglioramento più importante rispetto ai tre mesi precedenti: +36%, recuperando il -10% del Q1. Molto bene anche le prospettive per Energia e servizi (+26%), Tecnologie dell'informazione (+25%), Sanità e life sciences (+23%). Previsioni positive si registrano per l'Industria (+16%), Beni di consumo e servizi (+14%) e Banche, assicurazioni e immobiliare (+10%). Prospettive di assunzione decisamente positive per le grandi aziende (+23%) e buone anche per le altre categorie dimensionali: per le medie da 50 a 249 dipendenti (+13%), per le piccole da 10 a 49 lavoratori (+15%) e per le micro

con meno di 10 occupati (+14%). Rispetto al primo trimestre dell'anno il miglioramento più importante è rilevato per le grandi e microimprese: per entrambe il confronto tra i due trimestri vede una crescita nel secondo del 12%. L'indagine ha anche rilevato la difficoltà per le aziende italiane nel trovare i talenti con le competenze giuste per le loro esigenze. Il 75% delle imprese segnala di avere molta (11%) o qualche difficoltà (65%) nel reperire talenti, e meno di una su quattro (23%) non rileva nessuna difficoltà. I valori non di discostano guardando al dato regionale. Per quanto riguarda la dimensione delle organizzazioni, sono quelle medie (80%) e grandi (76%) a registrare le maggiori difficoltà, mentre al contrario tra le micro il 28% non segnala alcun problema. Tra i settori più in difficoltà nel trovare professionalità adeguate si evidenziano Trasporti, Logistica & Automotive (per l'81% delle organizzazioni), Energy & Utilities e Health Care & Life Sciences (entrambe con il 79%).

Tra le competenze, quelle più difficili da trovare secondo i datori italiani sono quelle It e Data (21%), mentre difficoltà riguardano anche la ricerca di skill ingegneristiche (18%), nelle vendite e nel marketing (17%), nella manifattura/produzione (17%), logistiche (16%) e nella gestione delle risorse umane (16%). Percentuali poco inferiori per le competenze amministrative e di Front Office/Customer Care (15%). In particolare, sono le aziende del Nord Est a registrare il più alto livello di carenza di competenze It (27%) e ingegneristiche (28%) e in ambito Hr (25%). Inoltre, sono le imprese grandi (29%) e media (25%) a segnalare più difficoltà nel trovare professionisti informatici, mentre il problema è meno sentito per le piccole (18%) e micro (8%) imprese. Per quanto riguarda invece le *soft skill* più difficili da reperire secondo i datori di lavoro, il 27% indica l'attitudine alla responsabilità, affidabilità e disciplina, a cui seguono la collaborazione e il lavoro di squadra e la capacità di ragionamento e problem-solving (25%), la resilienza, tolleranza allo stress e adattabilità (24%), la creatività e originalità (22%), il pensiero critico e di analisi, l'apprendimento attivo e la curiosità, la proattività (19%) e, infine, la leadership (18%). La *soft skill* più ricercata cambia in base alla dimensione dell'impresa: per esempio la scarsità di pensiero critico e analisi è segnalata dal 26% delle imprese grandi e da solo il 13% di quelle micro.

Assunzioni nella ristorazione e nell'informatica

Sono oltre 140mila le figure professionali richieste dal comparto della ristorazione nel trimestre febbraio-aprile. In pratica, oltre la metà dei lavoratori ricercati dall'intero settore turistico, che ammontano complessivamente a 210mila. L'allarme è lanciato da **Fipe-Conffcommercio, la Federazione Italiana Pubblici Esercizi**, che sottolinea come, pur in presenza di una significativa ripresa dei consumi nel corso degli ultimi due anni, i livelli di occupazione non hanno ancora eguagliato quelli pre-pandemia. Per i pubblici esercizi si acuiscono i problemi connessi alla mancanza di personale: dalle cucine e le sale dei ristoranti, ai banconi dei bar e dei locali di intrattenimento. Non è solo l'esigenza di personale stagionale a preoccupare il settore, ma la strutturale difficoltà nel reperire personale qualificato. Tra le iniziative per incentivare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro qualificato c'è il *Fipe Talent Day*, un roadshow nelle principali città italiane che,

dopo il successo registrato nel 2022 con 500 aziende coinvolte e oltre 5mila partecipanti, è giunto quest'anno alla sua seconda edizione. Il *Talent Day* ha l'obiettivo di mettere in contatto le scuole alberghiere e dell'enogastronomia, le agenzie per la somministrazione, i giovani in cerca di un impiego e gli imprenditori che faticano a trovare personale. Infatti, almeno per il 30% delle figure richieste le imprese hanno difficoltà di reperimento per ridotto numero di candidati mentre per il 13,8% il motivo principale è l'inadeguatezza dei curricula presentati. Il settore conta oggi circa 800mila dipendenti. Secondo le elaborazioni Fiper, la figura professionale più ricercata è quella del **cameriere di sala** per il quale le imprese stanno cercando circa 55mila persone. Seguono poi **cuochi e aiuto cuochi** (circa 30mila), **banconieri di bar** (15.610), **banconieri di gelateria** (10.040). Si tratta di figure per cui in almeno sette casi su dieci sono richieste esperienze pregresse nel settore e dunque una buona competenza. «Quella del *Talent Day* è un'iniziativa che si è resa sempre più necessaria a partire dagli ultimi due anni per rispondere sia alla carenza di personale nel settore sia alla dispersione di competenze in un comparto che è volano dell'industria turistica nazionale - dichiara **Aldo Cursano**, vice presidente vicario Fipe e presidente Confcommercio Toscana -. Sotto questo profilo, è fondamentale sviluppare una strategia condivisa con istituzioni, parti sociali e imprese per avvicinare soprattutto le nuove generazioni a professioni stimolanti e di qualità. Ma non solo. Dobbiamo attivare e rafforzare percorsi di innovazione tecnica e professionale, superando definitivamente una logica di mero assistenzialismo che ha reso sempre più complicato l'incontro tra domanda e offerta». Mentre nell'informatica, **Codemotion** - la piattaforma di riferimento per la crescita professionale degli sviluppatori e per le aziende alla ricerca dei migliori talenti It - cerca **50 nuovi profili da inserire nelle sedi di Italia e Spagna** per proseguire la crescita nazionale e acquisire le competenze necessarie a rafforzare la presenza nel mercato spagnolo: la strategia di assunzioni è una delle direzioni in cui Codemotion intende investire le risorse acquisite grazie al round di otto milioni di euro completato all'inizio del 2023. Le figure richieste sono soprattutto nel settore delle vendite ma anche profili It, come sviluppatori front end e back end e developer specializzati in architettura dati, professionisti della formazione nel mondo tech, community manager, product specialist e addetti alla creazione di contenuti per i canali dell'azienda. I nuovi talenti, dotati di background tecnico e di conoscenza del mondo tech e degli sviluppatori, entreranno in un team dinamico e internazionale di oltre 50 persone con sedi a Roma, Milano, Madrid, e lavoreranno alla valorizzazione della community di Codemotion, alla promozione degli eventi nazionali e internazionali e supporteranno i nuovi progetti della società in Italia e in Spagna. «Uno degli obiettivi di Codemotion per il 2023, è rendere l'azienda sempre più internazionale puntando ad accrescere, parallelamente al team italiano, anche quello spagnolo con nuove assunzioni: lo scopo è raggiungere entro il 2025 un milione di sviluppatori attivi sulla piattaforma, diventando punto di riferimento europeo nel settore. Per farlo siamo in cerca di talenti con competenze in vari ambiti: developer, account, team vendite, esperti del prodotto e della gestione della community. I nuovi assunti avranno la possibilità di partecipare a tutti i nostri progetti e di accedere a una carriera internazionale - afferma **Chiara Russo**, ceo e co-fondatrice di Codemotion -. Tutto questo sarà possibile anche grazie ai fondi che abbiamo raccolto in questi anni, da ultimo il round completato a inizio anno: per Codemotion si tratta del punto di partenza per un percorso incentrato sull'esportazione

del nostro modello in nuovi mercati europei». La strategia di assunzioni, infatti, si inserisce nel più ampio progetto di espansione di Codemotion: infatti con l'aumento di capitale da 8 milioni di euro, guidato a inizio 2023 da Sinergia Venture Fund in un round di investimento a cui hanno partecipato una selezione di partner italiani e internazionali, la società ha raccolto finanziamenti totali per 15,5 milioni di euro. Questi fondi saranno impiegati, parallelamente all'assunzione delle nuove risorse, in un ulteriore potenziamento della piattaforma con l'introduzione di nuove funzionalità per soddisfare sempre più le esigenze degli sviluppatori e delle aziende. Continua inoltre lo sviluppo di **Codemotion Talent**: il servizio, lanciato nel 2022, conta oggi su un bacino di più di 5mila sviluppatori in cerca di lavoro. Codemotion Talent punta a rivoluzionare il settore della selezione di profili It, che sono tra i più difficili da selezionare e da trattenere in azienda, grazie a un algoritmo di machine learning che crea il *match perfetto* tra le aspirazioni di carriera dei professionisti e le richieste delle aziende e alla presenza di consulenti che affiancano le aziende clienti e gli sviluppatori durante tutto il processo. Tra i profili ricercati, infatti, ci sono anche i "Dev Talent Partner", consulenti di carriera dedicati che aiutano gli sviluppatori a definire il proprio percorso professionale, e i "Tech Recruiter", che gestiscono la relazione fra gli sviluppatori e le aziende e si occupano del processo di selezione. Per implementare i propri servizi e rispondere più efficacemente alle sfide della sicurezza digitale, invece, **Yarix apre le selezioni per 50 profili** con diverse specializzazioni: **XSoc analyst, ethical hacker, cyber threat intelligence specialist, cyber security incident responder, virtual Ciso, service manager** sono alcune tra le figure richieste. Inoltre annuncia la nascita di **Digital Security Academy (DS Academy)**, un **centro di formazione permanente** che ha lo scopo di affinare le competenze dei professionisti della cybersecurity aziendale e di sopperire al contempo alla grave carenza di talenti nel settore. **La Digital Security Academy**, rivolta a giovani neolaureati, neodiplomati o persone che vogliono riqualificare le loro competenze nel campo della sicurezza informatica, **si pone l'obiettivo di formare i nuovi talenti necessari al settore e portare sul mercato personale specializzato**. Da segnalare il **Cyber bootcamp per specialisti Soc che inizierà l'11 aprile a Treviso**. Il corso nasce dall'esperienza analoga del Deep - Cybersecurity Bootcamp, frutto della collaborazione maturata nello scorso anno tra **Var Group** e **Talent Garden**, l'operatore internazionale attivo nella Digital Education. Il nuovo **Cyber bootcamp** punterà a trasmettere conoscenze e competenze base di It security, propedeutiche per affinare le capacità di identificazione degli attacchi, distinguendoli dal rumore di fondo, e riconoscere le azioni svolte da un attaccante. Oltre alla formazione frontale, sono previsti laboratori hands-on e un percorso di formazione pratico a diretto contatto con le persone che attualmente lavorano all'interno dei team di monitoraggio. La start up BonusX apre nuovamente le sue porte e cerca **18** nuove figure per allargare l'organico, composto attualmente da 12 persone, per superare i 30 dipendenti entro la fine dell'anno:

<https://bonusx.it/recruiting/>. Nello specifico, è alla ricerca di **Software Developers, Business Development Specialist** e **Welfare & Tax Specialist**. Infine l'agenzia creativa **Youthquake** (<https://www.youthquake.it/it>) ha lanciato una call per selezionare potenziali e promettenti **content creator** con l'obiettivo di inserirli in un percorso di formazione totalmente retribuito, in cui avranno la possibilità di crescere, sperimentare e acquisire nuove competenze. In questo innovativo programma nominato *Youthquake Hub* i talenti

selezionati avranno l'opportunità di confrontarsi con un team multidisciplinare di Designer, Marketer e Growth Strategist, di imparare dai loro suggerimenti e di sviluppare un loro nuovo personale stile comunicativo. Durante questo percorso, della durata di almeno sei mesi, si alterneranno momenti di formazione con professionisti del settore, allo scopo di trasmettere ai giovani selezionati i trucchi delle piattaforme social (in particolare TikTok), a momenti "sul campo" in cui i novelli creators saranno chiamati a mettere in pratica quanto appreso attraverso la creazione di contenuti per diversi brand clienti e per il profilo ufficiale dell'agenzia. «Coltiviamo talenti e li aiutiamo a crescere fino a diventare potenziali influencer: la Youthquake HUB li aiuterà a sviluppare le loro capacità nel mondo dei social media. Vogliamo che siano ispirati dalle nostre attività, che si uniscano a noi nel processo di creazione, che creino cose insieme e che imparino gli uni dagli altri», conclude **Matteo Milione**, managing partner di Youthquake. La prima fase del processo di selezione - partirà il 6 marzo - consiste nell'inviare, attraverso la sezione messaggi, direttamente al profilo TikTok dell'agenzia (**@Youthquake_agency**) un breve video di presentazione di se stessi con un mood originale che lasci trasparire la creatività e la personalità del candidato. Youthquake risponderà a ognuno dei candidati dando loro un feedback sull'avanzamento del percorso di selezione.