

LAVORO ■ Il caso delle Ottiche Galileo a Marghera: esito positivo per il 97% dei 105 addetti interessati

Un paracadute per i licenziati

Crescita lenta ma costante delle due società venete attive nel ricollocamento professionale: ricavi a 2 milioni

Un giro d'affari da 2 milioni, in crescita costante a Nord-Est: i dati elaborati da Apro (Associazione dei professionisti di outplacement) offrono un quadro completo dell'evoluzione dell'outplacement.

Nel triennio 2001-2003 questo servizio ha raggiunto in prevalenza lavoratori di età compresa tra i 40 e i 50 anni (47%) e tra i 50 e i 60 (36%), con casi anche di età inferiore ai 40 anni: tutti dati in linea con quelli nazionali. Le persone coinvolte provengono in maggioranza dal settore metalmeccanico (45%) e chimico, mentre produzione (36%), amministrazione (28%) e marketing (28%) sono le aree aziendali più interessate.

Nel ristretto numero delle società operanti nel Nord-Est — solo due quelle accreditate con sede nel Veneto, informa il ministero del Lavoro — dal 1995 svolge attività di supporto alla ricollocazione professionale e consulenza di carriera la trevigiana "Uomo e impresa", 500mila euro di fatturato annuo nelle tre regioni.

«Nel corso della nostra attività — ricorda **Giorgio Paladin**, fondatore e amministratore delegato, nonché presidente di Apro e primo italiano certificato dall'Istituto internazionale per la certificazione dei consulenti di carriera — abbiamo trattato nel Triveneto una media di 25 casi all'anno per quanto riguarda l'outplacement individuale e ci siamo impegnati in grandi progetti di outplacement collettivo».

Uno dei fiori all'occhiello è il progetto Industrie Ottiche Galileo di Marghera. «Si trattava di ricollocare 105 operai e impiegati: la nostra esperienza, unita alla collaborazione con Veneto Lavoro e ai Servizi per l'Impiego, hanno portato in due anni, dal 2001 al 2003, a un successo pari al 97%». Addirittura un 100% di casi ri-

solti per l'outplacement di Bmw Italia. «Come conseguenza del trasferimento della sede da Verona a Milano — riferisce Paladin — il management ha dovuto porre gli impiegati di fronte all'alternativa di trasferirsi o risolvere il rapporto di lavoro usufruendo del servizio di outplacement, unitamente a un indennizzo economico: Uomo Impresa ha favorito la ricollocazione di tutte le 38 persone che hanno optato per questa soluzione».

Ma quali sono le opportunità e i rischi per questo tipo di attività in un'area come il Nord-Est? «Non nascondo — dice Paladin — le difficoltà incontrate nella fase iniziale, ossia i primi anni Novanta, nella creazione di una cultura favorevole all'outplacement. Poi le cose sono cambiate, ma permangono alcuni pregiudizi: molte imprese continuano a considerare questo servizio un costo anziché un investimento e da più parti, nelle risoluzioni dei rapporti di lavoro, e nelle procedure di licenziamento collettivo si tende a privilegiare l'esclusività dell'indennizzo in denaro».

L'esperienza, prosegue Pala-

Le occasioni

Il settore del ricollocamento in Veneto e in Italia: candidati e settori coinvolti

- **L'outplacement.** È l'attività di supporto alla ricollocazione professionale. La società o il professionista si impegna, su incarico dell'azienda committente, a condurre il dipendente con cui si sta risolvendo consensualmente il rapporto di lavoro a focalizzare la professionalità acquisita e identificare nuove opportunità di inserimento nel mercato del lavoro. Il consulente non aiuta a trovare un nuovo lavoro, ma a costruire un nuovo progetto di carriera.
- **I candidati.** In passato il servizio di outplacement individuale veniva quasi esclusivamente proposto a singoli dirigenti e alti quadri in sede di risoluzione consensuale del contratto e a parziale integrazione dell'indennizzo dovuto; dalla metà degli anni Novanta si è esteso agli altri livelli professionali: impiegati e operai oggi costituiscono la metà degli interventi di outplacement collettivo.
- **I dati.** In Italia, nel decennio 1994-2003, sono state assistite oltre 8mila persone attraverso outplacement individuale (20% donne) e oltre 11mila attraverso quello collettivo (50% donne). Con l'outplacement individuale si è raggiunto quasi il 100% di ricollocazioni; il collettivo, invece, ha avuto successo

tra il 40 e il 50% dei casi per candidati in cassa integrazione e tra l'80 e il 90% per quelli in mobilità

- **I settori.** Nelle regioni del Nord, per il biennio 2001-2003 le persone coinvolte sono in genere di età compresa tra i 40 e i 60 anni (83%) e provengono per il 45% dal settore metalmeccanico, seguito dal chimico (18%), tessile (10%) e dai servizi (9%). Per quanto riguarda le aree aziendali, il 36% proviene dalla produzione, il 28% dall'amministrazione, il 28% dal marketing/commerciale. La nuova collocazione è sfociata per l'84% in assunzioni a tempo indeterminato e per il 16% in lavori autonomi o consulenze. La retribuzione media di ricollocazione si è attestata per il 29% su valori superiori alla precedente retribuzione, per il 57% equivalenti.
- **Le stime.** Secondo Apro (Associazione professionisti outplacement) per il 2004 si prevede un incremento nell'utilizzo dell'outplacement, con punte nei settori tessile, calzaturiero, kt e metalmeccanico. Più coinvolti saranno operai e impiegati. Per i manager la richiesta rimarrà bassa; maggiori possibilità di ricollocarsi per esperti in organizzazione e controllo, gestione dei processi, logistica e relazioni internazionali.

Paladin, «insegna che per le aziende la soluzione dell'outplacement consente di separarsi al momento opportuno dal dipendente, evitando le cosiddette "aree di parcheggio", con conseguenti vantaggi anche sul piano dell'immagine aziendale, e rende più semplice e positivo

il distacco, diminuendo i tempi e i costi della risoluzione dal rapporto di lavoro e riducendo i rischi di lunghe e costose controversie legali legate al licenziamento. Per il dipendente è un efficace percorso per affrancarsi dal rischio di stagnazione professionale e per rea-

lizzare il proprio rilancio. È successo in molti casi che il dipendente, non avendo accettato questa soluzione a favore di un maggior indennizzo in denaro da parte dell'azienda, si sia rivolto a noi dopo 6-7 mesi per essere aiutato nel ricollocamento. In questi casi

Uomo Impresa non ha potuto fornire il servizio: come tutte le società operanti nel settore è autorizzata a operare solo su mandato ricevuto dalle imprese e non su richiesta diretta del singolo dipendente».

A garanzia della qualità del servizio i professionisti iscritti ad Apro sottoscrivono un "codice etico" che ne regola l'attività. Tra i principi qualificanti, il segreto professionale e un comportamento teso al rispetto della dignità e lo sviluppo dell'autostima della persona.

Uomo Impresa è stata recentemente acquisita da Umara, l'agenzia per il lavoro di Marghera (Ve), operativa nel territorio nazionale con 65 filiali (45 nel Veneto) e un fatturato 2003 di circa 78 milioni.

«Pur potendo agire come operatore autonomo di outplacement — sottolinea **Maria Raffaella Caprioglio**, consigliere delegato — Umara ha preferito che l'attività fosse il più possibile staccata dai servizi di intermediazione e ricerca personale, che in base alla legge Biagi la nostra società potrà offrire accanto alla pluriennale attività nel campo del lavoro temporaneo. Operando in autonomia, Uomo Impresa potrà gestire nel modo più efficace le proprie attività».

ROBERTO SACCANI

Strategie d'azione / Mario Rizzardi (agenzia Nuove opportunità)

2

Necessarie esperienza e conoscenza del territorio

C'è chi si definisce "una boutique dell'outplacement". Come la padovana Nuove Opportunità (con uffici operativi anche a Milano, Roma e Firenze), che gioca le proprie carte puntando sulla qualità del servizio offerto.

«Dedichiamo molto tempo al singolo candidato — spiega **Mario Rizzardi**, amministratore delegato della società — invitandolo a svolgere l'attività di ricerca e approfondimento personale nei nostri uffici, come fosse un prolungamento della propria attività professionale. Vogliamo così aiutarlo a superare brillantemente il contraccolpo psicologico che deriva

dall'uscita dall'esperienza precedente».

«L'outplacement — dice Rizzardi, formatosi per anni nell'area risorse umane di aziende come il gruppo Pam, membro del Cda dell'Associazione per lo sviluppo degli studi di Economia aziendale a Ca' Foscari (Venezia) e presidente del gruppo triveneto dell'Associazione italiana per la direzione del personale — è un mestiere che si fa con i capelli bianchi: esperienza e un'approfondita conoscenza

del mondo imprenditoriale costituiscono fattori critici di successo».

La gestione dei rapporti con le imprese committenti è di importanza strategica. «La collaborazione con la società di outplacement — prosegue — deve nascere già nel momento in cui il management stabilisce che una o più persone dovranno lasciare l'azienda, in modo da poter pianificare al meglio l'approccio da seguire. Crediamo sia vincente che l'Op

venga fin dalle prime battute proposto come parte integrante e qualificante del percorso che porterà all'uscita del dipendente».

Dal 1992 a oggi, Nuove Opportunità ha trattato 200 ricollocamenti individuali (con una percentuale di successo vicina al 100% e con tempi medi di 4-5 mesi) e 300 collettivi. La società fa parte del Gruppo Posis (800mila euro di giro d'affari, comprendente cinque società nel campo della ricerca e selezione personale, consulenza, formazione), e aderisce all'Aiso, Associazione italiana società di outplacement.

RO.S.