

**DIRIGENTI/1** • Le strategie dopo il licenziamento

# Sei mosse per tornare in pista

di **LUISA ADANI**

**E**ssere licenziati è sempre uno shock, indipendentemente dal ruolo organizzativo e dalle capacità personali e professionali. I dirigenti non fanno eccezione e i casi di interruzione di rapporto non sono rari, anzi. Ma, vediamo quali sono le tappe da affrontare quando si riceve la notizia del licenziamento o meglio ancora quando si incomincia ad avvertire che il rapporto di lavoro si sta deteriorando.

● **Il primo passo** è certamente quello di **considerare con attenzione il proprio contratto di lavoro**, magari rivolgendosi all'associazione dei dirigenti di riferimento per conoscere con precisione i propri diritti e le condizioni particolari previste. Si tratta di una tappa che molti tralasciano preferendo fare da sé, ma che spesso conduce a errori difficilmente recuperabili a posteriori.

La variabilità del trattamento è ampia. Infatti, contrariamente agli altri dipendenti, i dirigenti possono essere licenziati senza motivazione.

Su questa indicazione interviene, però, in diverse forme la contrattazione collettiva che richiede al datore l'obbligo di argomentare il motivo dell'interruzione.

In caso di ingiustificato motivo non ci sarà la reintegrazione sul posto di lavoro, come per gli altri lavoratori delle imprese medio-grandi, ma una corresponsione di

denaro, la cosiddetta indennità supplementare.

Il dirigente che intende rivendicare il diritto può ricorrere alla consulenza ed assistenza sindacale dell'associazione di riferimento, potendo fruire, se richiesto, anche del parere degli avvocati consulenti interni. Il licenziamento può essere impugnato davanti al Collegio arbitrale, previsto dal Ccnl o, in alternativa, davanti al giudice del lavoro. **Rivolgersi alla propria associazione può tornare utile**, non solo per avere chiarezza sui propri diritti e quindi poter impostare una migliore e più efficace trattativa, ma anche per verificare i diversi conteggi: tfr, inps, ferie.

Alcune associazioni, è il caso di Manageritalia, di Federmanager, ma anche di Unionquadri e di Italia Lavoro, offrono ai dirigenti e ai quadri la possibilità di sostenere un colloquio per un primo esame della professionalità appoggiandosi a consulenti di outplacement esterni convenzionati o a dirigenti interni.

● Dopo aver accertato i propri diritti ci si dovrà **confrontare con la professionalità acquisita** negli anni raccogliendo dati e elementi per definire il proprio bagaglio professionale. Che preparazione teorica e pratica ho acquisito? Come l'ho sviluppata? Quali progetti ho affrontato? In quali contesti ho operato? Sono queste solo alcune delle domande fondamentali da porsi per determinare il proprio profilo.

● **Stabilito il proprio bilancio**

professionale bisognerà **valutare la spendibilità rispetto al mercato del lavoro** anche in relazione alle proprie aspettative, ambizioni e ai tempi di reinserimento che ci si è dati. Alcuni dirigenti, infatti, potrebbero anche cogliere l'occasione per identificare interventi formativi per sviluppare la propria preparazione, anche in vista di ipotesi professionali diverse dalle storie precedenti.

● E' quindi arrivato il momento di **setacciare il mercato a cui ci si desidera rivolgere**. Attività che richiede una attenzione particolare. Non si tratta infatti di limitarsi a cogliere la punta visibile dell'iceberg delle offerte di lavoro, ma di scoprire le esigenze delle realtà meno conosciute o che non si propongono direttamente ai candidati.

La sfida sarà quella di scoprire anche le potenzialità del mercato sommerso, considerando non solo le solite multinazionali e grandi aziende, gli studi e le società di consulenza conosciute, ma anche le tante realtà medie, piccole e piccolissime che costituiscono la nostra struttura economica e industriale e che spesso hanno bisogno di acquisire sul mercato esperienze professionali immediatamente trasferibili, come sono quelle maturate dai dirigenti.

● Ed eccoci a un'altra fase delicata e importante, dato che un italiano su tre trova lavoro grazie

alla rete di conoscenze.

E' il momento di **costruire un proprio network** facendo mente locale ai colleghi, colleghi di altre aziende, ex colleghi e capi, ex e attuali docenti, compagni di corso, amici, compagni di sport. Contattare queste persone potrà essere una fonte di informazione importante per perfezionare il proprio progetto, raccogliere informazioni su una data azienda o settore oltre che ovviamente per scoprire possibilità non ancora emerse.

● Ultimo passaggio, prima di avviare la propria promozione, è quello valutare come **personalizzare la proposta della propria candidatura** rispetto ai diversi

interlocutori e quindi rispetto alle loro specifiche esigenze e necessità. Fase delicatissima perché la personalizzazione e la centratatura dovrà essere tanto più articolata tanto più il livello professionale è elevato. In questi casi non è certo sufficiente inviare un curriculum ben impostato e che riporti una storia interessante.

Lo sforzo che si dovrà sarà nell'identificazione di volta in volta di una precisa proposta professionale, articolata in ipotesi di intervento da presentare facendo riferimento a dati-problematiche specifici dell'azienda (prodotti, organizzazione, tecnologie, etc) e funzioni organizzativa. **Meglio quindi rivolgersi direttamente al responsabile della direzione** in cui si desidera proporsi o al direttore generale che meglio saprà comprendere l'eventuale interesse di una «proposta tecnica».

**Non guardare  
soltanto alle  
multinazionali  
ma anche  
alle «Pmi»**

**DIRIGENTI/2** • La maggioranza di chi ha utilizzato la formula ha trovato occupazione

## L'outplacement ti dà una mano

**E** se convenisse farsi dare una mano? Cercare un lavoro non è semplice e non è detto che l'aver ricoperto posizioni manageriali possa facilitare il compito del dirigente che vuole riposizionarsi. Fare i conti con la propria professionalità, analizzare il mercato di riferimento e impostare strumenti e tecniche per proporsi richiede metodo e energia. Una mano può venire dall'outplacement, consulenza in Italia ancora poco utilizzata anche se alcuni contratti lo prevedono fra gli aiuti a supporto dei dirigenti che hanno perso il lavoro.

Infatti, le aziende tendono a considerarlo ancora più un costo che un investimento e i dipendenti preferiscono monetizzarlo. Pregiudizi pericolosi se si osservano i dati Aiso e dall'Aprò le due società di riferimento. Negli ultimi dieci anni in Italia sono state assistite infatti 10 mila persone e il 90%

di chi è ricorso all'outplacement individuale (come è il caso dei dirigenti), ha trovato una nuova occupazione. Di cosa si tratta? L'outplacement è un servizio a carico dell'azienda che stipula un preciso contratto con una società di consulenza per favorire il reinserimento professionale dei dipendenti con cui vuole risolvere il rapporto di lavoro. Per chiarezza è bene precisare che le società di outplacement non si fanno carico di trovare una nuova occupazione per conto dell'interessato, ma offrono una consulenza affinché possa riposizionarsi.

I costi? Nell'outplacement individuale sono grosso modo pari al costo aziendale di una mensilità del dirigente.

● **Informazioni:** Aiso, sito [www.aiso-outplacement.it](http://www.aiso-outplacement.it); Aprò, (associazione professionisti outplacement) [www.apromep.it](http://www.apromep.it).

**DIRIGENTI/3** • Una risorsa sottovalutata

## Gli over 50 discriminati dall'età

**Q**uale ritorno sull'investimento di un dirigente over 45? Bilancio in attivo per quelli di Manageritalia, con una crescita del +3% nel corso dell'ultimo anno. «Questo dato, nasconde però un fenomeno preoccupante - segnala GianPaolo Bossini, segretario generale - gli over 50 escono (-30%) mentre crescono i nuovi nominati. Per quelli che si ritrovano sul mercato

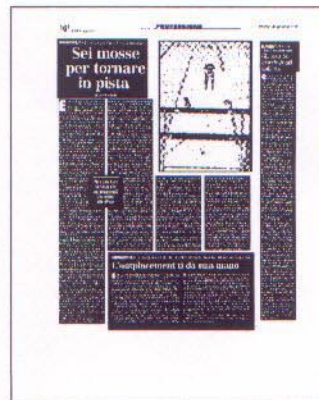
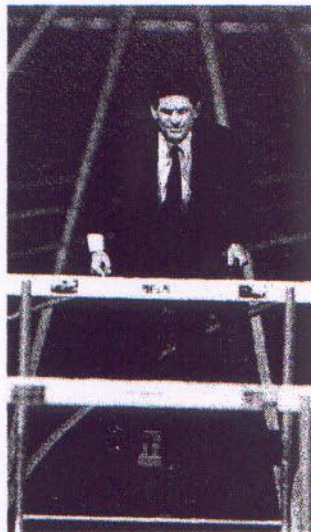
non è facile riposizionarsi, soprattutto se non più giovani. Di fronte a questo scenario che penalizza dirigenti con professionalità di alto spessore, una delle priorità della nostra associazione è quella di studiare una serie di azioni positive affinché l'età non diventi un elemento di discriminazione».

Ma, Gianfranco Quadrio, presidente di Aiso, resta sempre più convin-

to che al di là dei pregiudizi dell'azienda nell'assumere i più maturi, ci sia anche una precisa responsabilità dei dirigenti nella loro emarginazione. «Vengono preferiti i giovani spesso perché non sono in grado di presentare le loro articolate e complesse esperienze valorizzandole rispetto alle esigenze dell'interlocutore. A parità di preparazione percepita, ovviamente vince spesso il meno caro».

Per replicare a politiche giovanilistiche, ricorda anche l'aneddoto di un dirigente che, in occasione di un colloquio, si sentì ribattere dal suo interlocutore che costava troppo e con quello stesso investimento avrebbe potuto portare in azienda non un collaboratore, ma bensì due. Carta e penna alla mano, il candidato reagendo a tale miopia, fece un semplice calcolo di redditività dell'investimento. Il

direttore del personale sedotto dal risparmio immediato aveva dimenticato d'inserire una voce estremamente interessante e gravosa: i costi di una politica di retention, indispensabile per trattenere in azienda giovani che altrimenti avrebbero incominciato a valutare possibilità di lavoro esterne, proprio nel momento in cui introdotti e formati «al punto giusto» potevano applicare appieno la loro preparazione.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.