



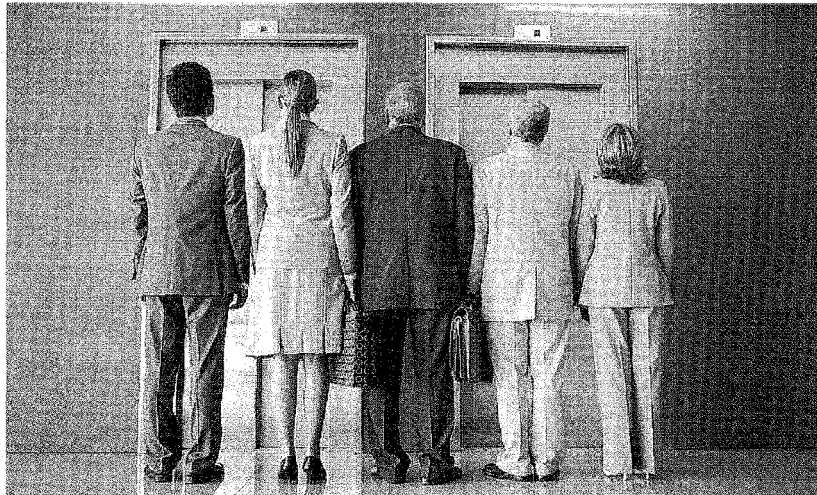
Le nuove assunzioni Ma quasi il 60% non ottiene un contratto a tempo indeterminato

# In tre anni ricollocati 20 mila lavoratori

*I dati dell'Aiso sull'«outplacement» ai tempi della crisi*

Racconta Marco Tagliabue, presidente Aiso (l'associazione italiana di società di outplacement) che ora a soffrire sono soprattutto gli informatori scientifici del farmaco: «Le aziende del settore stanno operando una politica di restrizione del personale per abbattere i costi. E trovar loro una nuova occupazione è sempre più difficile». Eppure in questo ultimo triennio sono circa 20 mila i lavoratori ricollocati - secondo quanto certifica l'associazione che comprende i principali brand del settore come Assist, Career Counseling, Corium, **Dbm Italia**, Right Management - su una massa «gestita» di oltre 23 mila candidati espulsi dal mercato del lavoro a seguito di fallimenti e processi di spin off aziendali.

**Effetto crisi** - Arrivata la crisi, è però cambiato anche l'outplacement, quel tentativo di accompagnare le persone in uscita dal mercato del lavoro verso nuove opportunità professionali. Se nei primi anni duemila - dopo lo «sboom» dell'information technology - ad essere penalizzati furono i sistemisti, ora sono le firms di Big Phar-



Se nel 2008 la percentuale di ricollocati superava l'87%, nel 2010 siamo all'84%

ma a creare «le maggiori tensioni». E se nel 2008 - prima della tempesta finanziaria perfetta - la percentuale di ricollocati superava l'87%, nel 2010 siamo all'84%. Con un allungamento del tempo medio di attesa per tornare ad avere un'occupazione che ora sfiora i sei mesi.

**I nuovi contratti** - Tanto meno l'outplacement ha potuto esimersi dal fare ricorso

alle nuove forme contrattuali, ispirate al mantra della flessibilità: circa il 60% dei ricollocati ottiene contratti a termine (il 46% il determina-

## I tempi

Si dilata anche il tempo medio di attesa prima di una nuova occupazione. Donne e operai penalizzati

to, quasi il 13% un co.co.pro) e non fa distinzione essere dirigenti, quadri, impiegati o operai. Quando si è espulsi dal mercato, rientrarvi significa adoperarsi attraverso diversi «canali di ricollocazione» che mettono alla prova il sistema di relazioni di ciascuno (il cosiddetto network), la propria intraprendenza (il 16% dei ricollocati torna sul mercato auto-candidandosi su Inter-

net) oppure i canali più istituzionali (società di somministrazione e di selezione del personale).

Sorprende la bassa percentuale di ricollocazione delle donne. Se in ambito dirigenziale il problema è a monte («sono ancora poche le donne in Italia a ricoprire incarichi dirigenziali e quindi sono ancora meno quelle che perdono il lavoro», dice Tagliabue) per impiegati e operai il problema è di sistema: «gestiamo meno candidate donne e quindi ovviamente ne ricollochiamo in numero minore», ammette Tagliabue.

**Il fattore D** - Considerato che le società di outplacement offrono il loro servizio prevalentemente nei grandi poli industriali del Paese perché trovano aziende strutturate in grado di poter garantire ai propri ex dipendenti un «accompagnamento» in uscita, la sensazione è che il fattore D stia trainando maggiormente le piccole e medie imprese o - ipotesi peggiora - è già marginalizzato in entrata nel mondo del lavoro.

**Fabio Savelli**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

