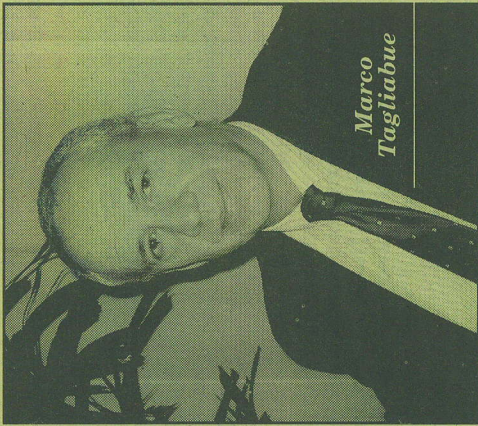


Outplacement sconosciuto al 30% dei dirigenti

Negli ultimi tre anni sono usciti dalle aziende 30 mila dirigenti, di cui circa la metà in Lombardia. L'80% dei licenziamenti individuali è stato effettuato per giustificato motivo oggettivo, dovuto a ristrutturazioni. Uno strumento, che tende ad attenuare gli effetti traumatici della cessazione del rapporto di lavoro per il dirigente, è l'outplacement svolto da consulenti specializzati nell'accompagnare le persone in uscita da un'azienda nella ricerca di nuove opportunità professionali per una ricollocazione nel mercato del lavoro. È la stessa azienda, che sta per licenziare o porre in mobilità il dipendente, che dà



Marco Tagliabue

un mandato specifico a una delle organizzazioni del settore, sostenendone i costi per un arco di tempo predeterminato. Questo servizio di outplacement è riconosciuto dal ministero del lavoro, quale attività di supporto ai lavoratori, che perdono il posto di lavoro. La società OD&M ha svolto una recentissima indagine, attraverso un questionario trasmesso via web, che ha raccolto le risposte di 1.402 dirigenti, sul tema dell'outplacement, altrimenti definito, eufemisticamente, «servizio di continuità professionale». Questo campione è caratterizzato dalla partecipazione di solo uomini, di cui 50% over 40 e

50% over 50, attivi in aziende medio-piccole del terziario del Nordovest, con anzianità aziendale compresa tra i 5 e i 15 anni, appartenenti all'area marketing, commerciale e a funzioni della direzione generale. La prima sorpresa è data dalla notizia che solo il 30%

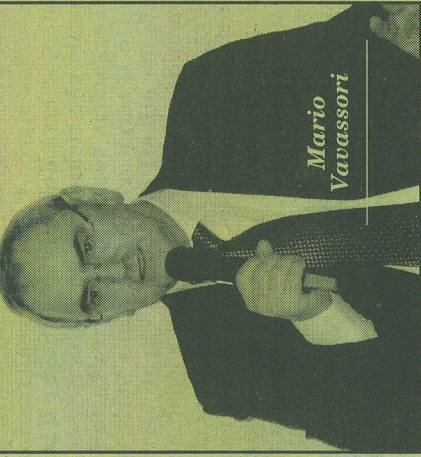
(419 dirigenti) sa dell'esistenza del servizio di outplacement, denunciando indirettamente la scarsa promozione che viene fatta di questo strumento. Nell'ambito di questa minoranza vi sono apprezzamenti positivi, che vanno dal sostegno psicologico iniziale alla stesura del bilancio di competenze, dalla stesura di un efficace curriculum vitae, con relativa lettera di autopresentazione, alla ricerca dei network aziendali, dalla simulazione della gestione di un colloquio di selezione all'affiancamento di un coach. Emerge anche la consapevolezza che le competenze maturate non bastano a trovare una nuova occupazione e che la propria rete di contatti è insufficiente allo scopo, tanto più che il «mercato del lavoro è fermo». Il 54% dei dirigenti non considera «sicuro» il proprio posto in azienda nei prossimi cinque anni, pur non percependo imminenti minacce di crisi; in ogni caso non si

sente tutelato dal contratto collettivo di lavoro, nonostante che in alcuni settori (terziario e bancari per esempio) l'outplacement sia regolato esplicitamente. «Il dirigente appena uscito dall'azienda

deve mettersi in discussione senza farsi prendere dal panico», sostiene Mario Vavassori, amministratore delegato di OD&M Consulting. «Nel primo mese deve «rielaborare il lutto» del posto perso e mettersi al lavoro per elaborare un suo nuovo progetto, utilizzando i propri saperi, esperienze e capacità che si sono sviluppati nel percorso lavorativo o che sono rimasti «dormienti» dentro di lui. I tempi medi di ricollocazione dei dirigenti, passati da società di outplacement, sono poco più di sei mesi e riguardano il 95% degli interessati, comprendendo anche un 20% di persone che hanno intrapreso un lavoro autonomo e quelli con contratto a termine, che nella maggioranza dei casi si trasformano in definitivi. Sbagliano quei dirigenti, che nella trattativa aziendale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, monetizzano il costo offerto per l'outplacement rinunciando ad effettuarlo».

Le società di outplacement ad alta professionalità presenti sul mercato

sono nove e si sono associate nell'Aiso, di cui Marco Tagliabue è presidente, oltre a essere amministratore delegato di Corium (una delle nove). «Il nostro è ancora un piccolo mercato, che vale circa 21 milioni



Mario Vavassori

di euro», sostiene Tagliabue, «che coinvolge attualmente circa 15 mila persone in outplacement; anche se è un mercato destinato a salire: fra 10 anni sarà aumentato di 4/5 volte, grazie anche a crescenti interventi pubblici (comunitari, statali, regionali) puntando di più alla personalizzazione degli interventi e con un maggiore taglio sull'orientamento. Linadegua la conoscenza dei nostri servizi da parte dei dirigenti e dei lavoratori in genere (l'outplacement si attua anche agli operai con programmi collettivi) si spiega in parte per il fatto che i nostri interlocutori preferenziali sono i direttori del personale, che di fatto avviano questi processi. Nonostante che diversi ccnl prevedano i nostri servizi, il loro impiego spesso resta sulla carta, così come altri «servizi al lavoro» sono sottoutilizzati, perché vi è un limite culturale in Italia che penalizza la flessibilità del lavoro e la mobilità professionale».

Pietro Scardillo
 pietro.scardillo@fastwebnet.it