

Ricollocarsi si può (e c'è chi sceglie la flessibilità)

Servono cinque mesi per l'outplacement dei dipendenti. Nel 2020 il 30% ha preferito un'attività autonoma e il 74% guadagna di più

di **Barbara Millucci**

Cinque mesi. È il tempo necessario al ricollocamento di un impiegato di primo livello, quadro o dirigente, per settori quali Ict, banking, servizi, industrial, automotive. È il risultato di una proiezione realizzata da Aiso, l'Associazione italiana società di outplacement, che si occupa di ricollocare i lavoratori e di aiutare le aziende in questo delicato percorso.

I dipendenti, a cui l'azienda concede l'outplacement nel pacchetto di uscita, vengono affiancati da consulenti di carriera specializzati nel supportare le persone a riattivarsi, ad acquisire consapevolezza delle proprie competenze, aiutandoli a scoprire potenzialità, colmandone eventuali gap, per poi tornare a riproporli sul mercato.

Le strade

Oggi ci sono alcuni specifici fattori di rischio che possono far diminuire la spendibilità e l'attrattività dei lavoratori sul mercato. Ad esempio, un'istruzione universitaria non sufficientemente specializzata. «Dobbiamo superare la credenza che sia il contratto a regolare la nostra employability — afferma Cristiano Pechy, presidente di Aiso e country manager di Lhh, società del gruppo Adecco —. Quando pensiamo in questo modo siamo fermi al medioevo: devono es-

sere le nostre competenze, soft e hard, a determinare il nostro potenziale di mercato».

Secondo Aiso, la maggioranza degli over 50 valuta sempre più con maggiore interesse forme contrattuali

flessibili rispetto a un contratto da dipendente. Nel 2020, grazie all'outplacement, le persone hanno ritrovato lavoro nel 70% dei casi come dipendenti, per il restante 30% avviando un'attività autonoma, di microimprenditorialità o come freelance, categoria in aumento del 3%. Inoltre, il 74% dei candidati ha trovato una po-

sizione con un compenso uguale o superiore (nel 2021 la proiezione è più 6% rispetto al 2020).

Per Pechy, «le imprese si trovano a dover affrontare nuove sfide e cambiare modelli di business e i lavoratori inseriti in programmi di outplacement hanno necessità di sviluppare competenze per rispondere alle esigenze di nuovi ruoli professionali. Lo scorso anno, il 5% dei lavoratori provenienti da funzioni come sales, finance ed engineering hanno avviato percorsi di outplacement, riscontrando un'accelerazione verso nuove posizioni occupazionali».

Ma in questo periodo di emergenza, che ruolo giocano le politiche attive nazionali? «È fondamentale lavorare tutti insieme: sindacati, imprese, Inps, fondi interprofessionali, agenzie per il lavoro, Governo — spiega Pechy —. Un segnale d'ottimismo arriva dall'istituzione del fondo governativo per i servizi di outplacement per la ricollocazione professionale, pari a 10 milioni di euro per il 2021 destinati all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende in procedura fallimentare, in amministrazione straordinaria o dei lavoratori in cassa integrazione o fuori organico per via di crisi aziendali improvvise o

strutturate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Chi trova lavoro e dove, dopo l'uscita

Le quote di outplacement (collocamenti) nelle principali aziende italiane

Panel: 10 mila intervistati nel mese di novembre
tramite questionari

	Nel 2020...	...e nel 2021
Riuscita del collocamento dei percorsi avviati	88%	93%
Tempo di ricollocamento di dirigenti, quadri e impiegati di primo livello	5,5 mesi	5,3 mesi
Candidati passati a un nuovo lavoro con un ruolo uguale o superiore	75%	81%
Candidati che hanno trovato una posizione con compenso uguale o superiore	74%	80%
Settori principali di provenienza dei candidati	Ict, banche, industria	Ict, industria, banche, automotive
Funzioni principali di provenienza candidati	Engineering, vendite, finanza	Operation, vendite, finanza

