

## Lavoro, non è il Covid ma le competenze. Il ruolo dell'outplacement

LINK: <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2021/11/04/lavoro-competenze-outplacement/>



Post di Cristiano Pechy, presidente di **AISO**, **Associazione italiana società di outplacement**. Basta dare la colpa al Covid-19! Da ormai 12 mesi il mercato del lavoro è in continua crescita, un trend che è dimostrato da diverse fonti: Istat, studi di settore, aziende ed agenzie per il lavoro, tutti in coro a riportare dati che certificano quanto oggi il principale problema dell'occupazione sia dato non dall'assenza di offerta di lavoro, quanto piuttosto dalla carenza di personale qualificato e volenteroso. Il Covid ha improvvisamente generato un'incertezza economica in un primo momento universale, ma con il tempo la nebbia s'è alzata: poco per volta, neanche tanto lentamente, si sono evidenziati i settori in crescita e quelli che avrebbero continuato a soffrire. I migliori talenti hanno approfittato di questo cambiamento e delle opportunità che ne sono derivate, migliorando non di

poco il proprio status sia di posizione che di retribuzione. Talvolta approfittando di incentivi ad un esodo che, stante un'altissima capacità di ricollocazione, sono stati colti quasi come dei bonus una tantum. Chi non beneficia delle opportunità di questo cambiamento, rischia di diminuire la propria spendibilità sul mercato, la propria attrattività, che nel settore chiamiamo "employability". In un primo momento questa può apparire semplicemente come un'occasione persa, quasi come una forma di stabilità, ma nel breve può portare a perdere il proprio impiego. Ciò accade principalmente a coloro che non hanno una **s p e c i a l i z z a z i o n e** professionale aggiornata alle richieste del mercato e che quindi non si sono adattate al cambiamento. A rischiare una bassa employability e quindi un **f o r t e** rischio di disoccupazione sono tutte le generazioni, senior, giovani,

uomini e donne soprattutto se impiegati in attività con competenze arretrate. Alcuni fattori di rischio sono: la mancanza di un'istruzione universitaria **s p e c i a l i z z a n t e**, l'occupazione in settori colpiti dalla crisi economica, una bassa mobilità territoriale e, è doveroso dirlo, un freno alla ricerca di una rapida ricollocazione dato dai numerosi sussidi di disoccupazione che spesso favoriscono una lunga interruzione a discapito di una continuità lavorativa. **outplacement** I nostri giovani si trovano in grossa difficoltà, in maniera paradossale, in quei settori in cui la domanda di lavoro è alta; è nostro compito indirizzarli, supportarli nella scelta di attività d'interesse concreto, aiutarli a rendere i propri sogni realizzabili. Dobbiamo inoltre superare la credenza che sia il contratto a regolare la nostra employability; quando pensiamo in questo modo siamo fermi al medioevo: devono essere le

nostre competenze, soft e hard a determinare il nostro potenziale di mercato. Anche il tema del contratto a tempo indeterminato sta mutando: una ricerca condotta durante la pandemia riporta che la maggioranza degli over50 intervistati valuta con maggiore interesse una forma contrattuale flessibile rispetto ad un contratto da dipendente. L'unico modo per uscire da questa complicatissima situazione è dare il via a un'evoluzione delle politiche attive nazionali. È fondamentale lavorare tutti insieme: sindacati, imprese, INPS, fondi interprofessionali, agenzie per il lavoro, Governo. Un segnale d'ottimismo arriva dall'approvazione in via definitiva in Parlamento del decreto del 20 luglio 2021, n. 103, che contiene all'articolo 3-bis sull'istituzione di un fondo governativo per i servizi di outplacement per la ricollocazione professionale. Per l'anno in corso, al fine di permettere l'accesso ai servizi di outplacement per la ricollocazione professionale di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dieci milioni di euro saranno destinati all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che

siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione. Ringrazio di cuore le parti politiche che si sono impegnate nella realizzazione dell'incentivo a l l ' u t i l i z z o dell'outplacement, parti che si stanno operando ora ad estendere questo intervento a tutto il prossimo biennio. Stiamo provando ad innovare il sistema del lavoro affiancando alle politiche attive uno strumento che in molti stati europei è addirittura o b b l i g a t o r i o . L'outplacement è nato per dare supporto alla ricollocazione dei dipendenti della Nasa, dove sanno bene quanto possa significare per l'umanità un primo passo in avanti di un singolo uomo. Twitter @cristianopechy