

Ricollocazione, stipendio più alto per oltre metà dei lavoratori

I dati Aiso. Allo studio una proposta per rilanciare l'outplacement anche attraverso l'uso del Fondo europeo Feg. I tempi per trovare un nuovo lavoro nel 2024 scesi a quattro, sei mesi

Pagina a cura di
Cristina Casadei

«**M**ai come oggi l'outplacement è lo strumento giusto per affrontare le transizioni e le crisi d'impresa», sostiene il presidente di **Aiso** (Associazione italiana società di outplacement), Cristiano Pechy. Per i prossimi anni Pechy vede una serie di opportunità che potrebbero portare a rivitalizzare questo strumento che ha una quota di successo del 61%, consente di trovare un nuovo lavoro in media in 4,6 mesi, in metà dei casi con uno stipendio più alto. E quindi è da inserire nella cassetta degli attrezzi a cui fare riferimento nei tavoli di crisi. «Le persone prese in carico si aggirano costantemente intorno alle 10 mila all'anno, ma il potenziale è alto, soprattutto in alcuni settori dalla finanza all'industria, all'automotive al tessile, che sono attraversati da profondi mutamenti e dove ci sarebbe bisogno di una gestione graduale delle transizioni». Il potenziale potrebbe essere ancora più alto adesso che c'è allo studio una proposta dell'onorevole Walter Rizzetto, presidente dell'XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera (in quota Fratelli d'Italia) ed è stato ipotizzato l'uso del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per le risorse. Rizzetto spiega al Sole 24 Ore che sta lavorando «a una proposta per garantire ogni iniziativa utile a supporto dei lavoratori che si trovano ad affrontare la perdita del posto di lavoro. In uno scenario di importanti trasformazioni dei processi aziendali, che possono comportare cambiamenti strutturali con conseguenze sul personale, assicurare un servizio di outplacement significa offrire ai lavoratori una guida verso nuove e concrete opportunità. L'intento è quello di favorire una tempestiva transi-

zione professionale, ricorrendo a strumenti che si integrano con le misure già introdotte da questo Governo per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro».

L'atterraggio migliorativo

I dati del bilancio del 2024 che **Aiso** ci anticipa dicono che l'esito positivo

delle transizioni occupazionali ha riguardato il 61% dei lavoratori tra impiegati di primo livello, quadri e dirigenti che sono stati supportati con un percorso di outplacement. Chimica e farmaceutica, automotive e Ict sono i settori dove si sta registrando la maggiore ricollocazione di quadri e dirigenti soprattutto in funzioni commerciali, amministrative, finance e produzione. Con un atterraggio migliorativo. Dai dati dell'**Aiso**, nel 2024, l'80% delle persone che è stato coinvolto nel processo di rientro nel mercato del lavoro è passato ad un nuovo lavoro con un ruolo uguale o superiore: questo dato è in crescita, nel 2023 era il 75%. Inoltre, il 64,6% ha trovato una posizione con un compenso uguale o superiore: ancora una volta il dato è in crescita, nel 2023 erano il 54%. Infine, crescono gli uomini coinvolti nel processo di ricollocazione: sono passati dal 55% del 2023 al 63% del 2024.

Le tempistiche

Le tempistiche per trovare un nuovo lavoro si mantengono ben al di sotto dei cinque mesi: in media nel 2024 sono serviti 4,6 mesi, poco meno del 2023, quando sono serviti 4,8 mesi. Con delle differenze a seconda della diversa famiglia professionale. Nel caso dei dirigenti, per esempio, sono serviti 4,5 mesi medi (come nel 2023), in quello dei quadri intorno ai 4,9 mesi (un po' più del 2023 quando erano 4,5). Infine, crescono i tempi di ricollocazione degli impiegati di primo livello che hanno raggiunto 4,3 mesi dai 3,7 del 2023. «I



CRISTIANO PECHY.
È presidente di **Aiso**, l'Associazione italiana società di outplacement



Rizzetto: «Assicurare un servizio di outplacement significa offrire una guida verso nuove e concrete opportunità»



Pechy (Aiso): «Potenzialità alte con l'uso del Feg che darebbe al nostro Paese una dimensione più europea»

tempi medi di rientro nel mercato del lavoro che emergono dai nostri dati, mostrano un'accelerazione dei tempi di ricollocazione - interpreta Pechy -, circa del doppio rispetto alle persone senza supporto che impiegano quasi un anno per rientrare nel mercato del lavoro, anche perché c'è una differenza sostanziale tra chi segue un percorso di ricollocazione e chi no». Da un lato ci sono persone che «fanno un bilancio delle loro competenze e ne acquisiscono consapevolezza, le adeguano attraverso la formazione alle richieste di un mercato del lavoro molto selettivo dove ci sono profili come quelli tecnologici legati all'automazione che ricevono decine di proposte alla settimana e profili con competenze obsolete che, al contrario, restano fermi per settimane, se non mesi. E poi si tratta di lavoratori che sono in qualche modo spinti dalla società di outplacement o dall'agenzia



per il lavoro che li ha in carico a trovarsi un nuovo lavoro - continua il presidente Aiso -. Dall'altro lato invece ci sono persone che devono riorganizzare la loro vita professionale individuando da sole un percorso per farlo». L'età media dei ricollocati è di 52 anni per i dirigenti e 45 anni per quadri e impiegati. In altre parole c'è una forte concentrazione nella fascia over 50 dove, come dicono gli ultimi dati Istat, i lavoratori sfiorano i 10 milioni, un numero raddoppiato nell'arco di 20 anni. Si tratta di una fascia di età «che oggi ha molto mercato per varie ragioni. Una è sicuramente demografica - spiega Pechy - perché con il calo della natalità che va avanti ormai da qualche anno e di cui ancora non abbiamo visto la reale portata, si sta restringendo il bacino dei giovani nel mercato del lavoro. Un'altra ragione è la scarsità non solo di competenze, ma di esperienza. Gli over 50 sono coloro che hanno vissuto diverse crisi, hanno un set valoriale forte ed equilibrio, caratteristiche di cui le imprese sono alla ricerca e proprio per questo sono molto apprezzati».

I costi

Tutto il percorso ovviamente ha un costo che è a completo carico dell'azienda. Negli accordi sindacali sulle riorganizzazioni e le crisi che contemplano esuberi, l'outplacement trova però sempre lo scoglio del sindacato che è molto più orientato a monetizzare l'importo nella buonuscita, piuttosto che prevedere il ricorso allo stru-

un settore particolare in una o più regioni limitrofe». Il Feg dispone di un bilancio annuale di 210 milioni di euro per il periodo 2021-2027 e può finanziare dal 60% all'85% del costo di progetti destinati ad aiutare i lavoratori in esubero a trovare un altro impiego o avviare una propria attività. I casi che prevedono un intervento del Feg vengono gestiti ed attuati dalle amministrazioni nazionali e regionali e ogni progetto ha una durata di 2 anni. «L'utilizzo del Feg finora è stato piuttosto limitato per via della burocrazia davvero molto complessa, ma le potenzialità per un suo impiego per progetti di outplacement sarebbero altissime e porterebbero il nostro Paese a una dimensione più europea - afferma Pechy -. In diversi altri Paesi, in presenza di determinate condizioni e dimensioni aziendali, il ricorso all'outplacement è un via obbligata. Penso alle vicine Francia e Spagna, al Belgio o alla più lontana Finlandia. Con la sua proposta l'onorevole Rizzetto ha colto con grande sensibilità e attenzione l'opportunità di valorizzare un fondo fino ad oggi poco sfruttato, indirizzandone l'utilizzo in modo strategico ed efficace attraverso lo strumento dell'outplacement».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



WALTER RIZZETTO.

È deputato in quota Fratelli d'Italia ed è il presidente dell'XI Commissione Lavoro Pubblico e Privato della Camera.

mento. Il costo è evidentemente un tema, ma ci sono già alcuni modelli di incentivazione pubblica sperimentati, come quello della Regione Lombardia dove è stato fatto un accordo in ambito manageriale che ha coinvolto tra gli altri Manageritalia con il Cfmt e Federmanager e che prevede un voucher per ricollocare i dirigenti. Un tema, quello delle risorse, su cui si sta ragionando a livello politico, anche perché sull'outplacement sembra esserci un orientamento positivo allargato. La proposta allo studio che è nell'agenda dell'onorevole Rizzetto sarebbe molto innovativa e avrebbe già individuato le possibili coperture nel Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione da cui «si possono attingere risorse per finanziare attività di supporto alla ricollocazione professionale di lavoratori che perdono il lavoro in diverse situazioni - spiega Pechy -: per esempio, nel caso di un'unica impresa compresi i suoi fornitori e produttori a valle che licenzia più di 200 lavoratori, ma l'uso può anche interessare le Pmi che operano in vari settori della stessa Regione, oppure quelle attive in



Un nuovo percorso.
Per chi è stato coinvolto in una riorganizzazione aziendale non è facile ritrovare la via giusta. È un percorso fatto di tante piccole tappe e diverse direzioni, come quelle che raffigura "Here after Here after Here", l'opera del 2024 dell'artista indiano Jitish Kallat

La proprietà intellettuale "A" riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa "A" da intendersi per uso privato