

Ricollocamento Nel 2024 i tempi di rientro si attestano a 4,6 mesi

LINK: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/ricollocamento-nel-2024-i-tempi-di-rientro-si-attezano-a-4-6-mesi>



Ricollocamento Nel 2024 i tempi di rientro si attestano a 4,6 mesi Maurizio Carucci Cetti Galante, vicepresidente di **Aiso** - Archivio Nel 2024 il rientro nel mercato del lavoro per il 61% dei lavoratori (impiegati di primo livello, quadri e dirigenti) supportati con un percorso di ricollocamento è stato di in 4,6 mesi medi, stabile rispetto al 2023 (4,8 mesi). Lo rivela un'analisi dei dati interni di **Aiso- Associazione italiana società di outplacement**. Nel dettaglio, i tempi di rientro nel mercato del lavoro dei dirigenti si è attestato intorno ai 4,5 mesi medi (stabile rispetto al 2023), quello dei quadri intorno ai 4,9 mesi (4,5 nel 2023). Infine, crescono i tempi di ricollocazione degli impiegati di primo livello: 4,3 mesi rispetto ai 3,7 del 2023. I tempi medi di rientro nel mercato del lavoro che **Aiso** vanta testimoniamo una accelerazione dei tempi di ricollocazione, circa del

doppio rispetto alle persone senza supporto, secondo l'esperienza di **Aiso**. I dati evidenziano inoltre che tra i settori in cui sono stati maggiormente ricollocati i quadri e dirigenti rientrano soprattutto: il chimico/farmaceutico, automotive, Ict, mentre le funzioni commerciali, amministrative/finance e produzione sono quelle che stanno registrando l'incremento più consistente. Dai dati dell'associazione emerge che, nel 2024, il 80% delle persone che è stato coinvolto nel processo di rientro nel mercato del lavoro è passato a un nuovo lavoro con un ruolo uguale o superiore (nel 2023 erano il 75%). Inoltre, il 64,6% ha trovato una posizione con un compenso uguale o superiore (nel 2023 erano il 54%). Infine, gli uomini (63%) sono più coinvolti nel processo di ricollocazione (nel 2023 erano il 55%). I dati **Aiso** rivelano che stanno aumentando i lavoratori che cambiano

settore e posizione e che le figure professionali inserite in programmi di ricollocamento hanno sempre di più la necessità di sviluppare nuove competenze per rispondere alle esigenze di nuovi ruoli professionali. Inoltre **Aiso** collabora con Cfmt nell'attuazione del servizio politiche attive che ConfCommercio e ManagerItalia hanno promosso nell'ultimo rinnovo del Ccnl del terziario per valorizzare e sostenere il riposizionamento professionale dei dirigenti in uscita dall'azienda. Questo servizio include percorsi di Outplacement forniti dalle società associate ad **Aiso** che stanno ottenendo ottimi riscontri e risultati notevoli. «Molti professionisti - spiega Cristiano Pechy, presidente di **Aiso** - hanno approfittato del cambiamento in atto e delle opportunità che ne sono derivate, assumendo posizioni migliorative sia nel ruolo sia nella retribuzione.

È cruciale saper cogliere queste occasioni per aumentare le chance di un cambio di carriera soddisfacente, accrescere le proprie competenze e la propria employability. Attraverso l'esperienza dell'outplacement, valorizzando le skill della persona, è possibile trovare un lavoro che realmente si adatta alle proprie capacità ed esperienza». «Bisogna sapere accogliere ogni cambiamento come un'opportunità per evolvere - aggiunge Cetti Galante, vicepresidente di **Aiso** -. Dopo una battuta d'arresto, come la perdita del lavoro, le occasioni per trovare un nuovo equilibrio personale e lavorativo sono molte più di quante si pensi. Il punto sta nell'affrontare la ripartenza con ritrovata consapevolezza, entusiasmo, lucidità, fiducia in sé stessi e una mentalità aperta al cambiamento e all'esplorazione anche di strade nuove. L'outplacement può essere dunque un valido supporto alle imprese per la gestione del cambiamento e per la protezione dell'employer branding. Offrire un supporto alla ricollocazione di qualità protegge anche l'immagine dell'azienda». «Le competenze invecchiano e il cambiamento tecnologico costringe i lavoratori a utilizzare strumenti e

metodi sempre più innovativi e quindi ad aggiornarsi e ad acquisire nuove competenze. Conseguentemente, la sfida per le aziende è quella di adattarsi ai cambiamenti sempre più veloci, anche con riferimento alla propria popolazione aziendale. Da qui nasce la necessità di adottare un comportamento socialmente responsabile a favore del reinserimento nel mondo del lavoro, adottando percorsi di outplacement che offrano un sostegno concreto ai lavoratori in uscita», sottolinea Alessandro Ielo, vicepresidente di **Aiso**». Boom dell'intelligenza artificiale nella ricerca di lavoro L'impatto dell'Ia-Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro è sempre più rilevante a ogni livello. Non si limita solo alla parte più operativa, con la crescita sensibile della quota di professionisti che utilizza quotidianamente tecnologie o strumenti di Ia generativa (passata dal 20% nel 2023 al 43% nel 2024), ma soprattutto l'Ia sta trovando un'applicazione sempre più diffusa nella fase di recruiting. Secondo la ricerca di Hays, ben il 43% dei professionisti a inizio 2025 ha dichiarato di aver usato strumenti di Ia generativa, come ChatGPT, per candidarsi a un nuovo lavoro. Si tratta di un

aumento di quattro punti percentuali rispetto al 2024 e di ben 20 punti rispetto al 2023. Sta quindi cambiando sensibilmente la percezione dei lavoratori sull'utilizzo di questa tecnologia. Attualmente, quasi un intervistato su due (48%) ritiene positivo l'uso dell'Ia per migliorare il proprio curriculum, con un aumento di 13 punti percentuali rispetto allo scorso anno. Questo segna un cambiamento radicale rispetto al 2024: in pochi mesi, infatti, l'Ia generativa non è più vista solo come un'innovazione tecnologica, ma come uno strumento concreto per valorizzare il proprio profilo. Infatti, solo il 16% del campione persone considera oggi l'uso di questi strumenti poco 'fair' e da limitare, con un leggero calo del rispetto al 2024 (18%). Un dato che indica come l'Ia sia sempre più protagonista nel processo di selezione del personale. L'Ia rappresenta quindi una grande opportunità per chi cerca un nuovo lavoro, ma è fondamentale saperla usare nel modo giusto. Non solo può migliorare un cv, ma aiuta anche a prepararsi al meglio per un colloquio, prevedendo domande, perfezionando le risposte e migliorando la comunicazione. Ecco un vademecum con alcuni consigli pratici su come

sfruttare l'Ia nel percorso di ricerca e selezione: o Usala per migliorare il cv, non per crearlo da zero. Il curriculum deve essere sempre personalizzato per renderlo autentico e adatto al tuo profilo; o Richiedi feedback con i prompt giusti. L'Ia può valutare il tuo cv e suggerire miglioramenti, proprio come si farebbe con un 'amico' o un coach; o Identifica le parole chiave. Chiedi all'Ia di individuare i termini più rilevanti per il tuo settore, in modo che il cv sia facilmente riconoscibile sia dai recruiter sia dai sistemi di selezione automatizzati. Prima di un colloquio, puoi prepararti con l'Ia. In particolare: o Raccogli informazioni chiave sull'azienda e sul settore per dimostrare preparazione e interesse; o Chiedi all'Ia risposte efficaci a domande complesse che generalmente vengono fatte in fase di recruiting; o Analizza il linguaggio del corpo e il tono di voce. Prima di un colloquio fai una prova: registra le tue risposte e chiedi all'IA di valutare come migliorare la tua comunicazione verbale e non verbale.