

Lavoro 24

Ricollocamento Nuovo impiego in meno tempo

Cristina Casadei — a pag. 26

Ricollocamento più veloce, i tempi scendono a 4,5 mesi

I dati Aiso. Nel primo semestre dell'anno il successo del percorso di outplacement è vicino al 90%: sette lavoratori su dieci rientrano con ruolo e retribuzione simile o superiore a quella del precedente impiego

Cristina Casadei

Il ricollocamento attraverso un percorso strutturato con una società di outplacement diventa sempre più veloce. «I tempi medi, dopo aver raggiunto il record di 4,8 mesi nel 2024, sono scesi ulteriormente, raggiungendo i 4,5 mesi», racconta il presidente dell'Associazione italiana società di outplacement (Aiso), Cristiano Pechy. La riduzione dei tempi del reinserimento è un beneficio da più punti di vista e si deve anche al fatto che «le competenze maturate sono recenti e vengono più velocemente rimesse a disposizione nel mercato del lavoro. Sono i dati a trasferire il valore di uno strumento a cui è necessario dedicare più risorse», interpreta Pechy.

I fondi a disposizione

Quali? «È fondamentale l'utilizzo dei fondi europei per il settore - afferma Pechy -. Da questa fonte, ogni anno arrivano 5 miliardi di euro per la formazione continua sia obbligatoria che complementare. Stiamo parlando di risorse che le aziende sono incentivate a spendere. Bisogna riconoscere al Governo il merito di aver dato una struttura solida al Fondo Nuove Competenze, rendendolo uno strumento efficace per sostenere la forte domanda delle aziende che vogliono finanziare i propri progetti, con ricadute evidenti sulla competitività del Paese. A ciò si aggiungono i fondi interprofessionali, che dispongono di risorse

significative, e quelli stanziati dall'Unione Europea per la formazione nel periodo 2021-2027, pari a 35 miliardi di euro».

La proposta

Proprio considerando i dati, Aiso sta ultimando la presentazione di



CRISTIANO PECHY
È presidente
di Aiso



Tra i settori più vivaci in cui ci sono stati maggiori ricollocamenti il chimico farmaceutico, l'It e la moda



Pechy: «Bisogna usare i fondi europei. Da questa fonte, ogni anno arrivano 5 miliardi di euro per la formazione continua»



una proposta di legge che «mira a individuare fondi europei per sostenere economicamente l'utilizzo dell'outplacement, promuovendone l'attivazione in specifiche situazioni, come già avviene in Francia e Spagna, dove il ricorso all'outplacement è obbligatorio in diversi casi - spiega Pechy -. Il sistema delle politiche attive vigenti può evolvere ulteriormente, mettendo in campo azioni concrete per supportare la crescita dell'individuo e favorire un'employability dinamica, adeguata alle esigenze del momento. In un contesto in cui le competenze si trasformano rapidamente e i lavori cambiano con grande velocità, è fondamentale favorire l'apprendimento continuo, perché pone le basi per conoscere meglio se stessi, comprendere il mercato attivo e individuare i canali migliori per navigarlo e coglierne le opportunità. L'outplacement può così diventare un potente acceleratore di crescita per le persone».

La strategia

La strategia ideale con cui il Paese si sta muovendo è evidentemente quella di evitare potenziali esuberi, un risultato che «si ottiene più facilmente se si fa formazione continua e mirata. In questo la metodologia dell'outplacement è utile sia nella definizione dei percorsi fatti internamente alle aziende con l'obiettivo di fare evolvere le competenze e le carriere, individuando un ricollocamento all'interno delle aziende stesse, che in quelli esterni per individuare nuovi sbocchi professionali», dice Pechy.

Il ricollocamento

Venendo ai dati, dall'analisi di Aiso emerge che nel primo semestre del 2025, il successo del percorso di outplacement è vicino al 90%, dato che testimonia l'efficacia di un

programma personalizzato e intensivo, ma quello che è più significativo è il fatto che dopo soli 4 mesi e mezzo, dato in leggero calo rispetto allo stesso periodo del 2024, ovvero 4,8 mesi, siano già rientrati nel mercato il 68% dei lavoratori, tra impiegati di primo livello, quadri e dirigenti che sono la popolazione aziendale per la quale lo strumento viene maggiormente utilizzato. Il restante 22% circa rientra nel mercato con un tempo medio un po' più lungo.

Gli inquadramenti

Entrando nel dettaglio dei diversi

inquadramenti, i tempi di rientro nel mercato del lavoro dei dirigenti sono intorno ai 5 mesi medi, in

leggero calo rispetto ai primi mesi del 2024. Quello dei quadri è invece intorno ai 4,6 mesi, stabile rispetto allo stesso periodo del 2024. Calano anche i tempi di ricollocazione degli impiegati di primo livello: 4,1 mesi rispetto ai 4,2 dello stesso periodo del 2024. «I tempi medi di rientro nel mercato del lavoro che Aiso registra mostrano un'accelerazione, circa del doppio rispetto alle persone senza supporto», afferma Pechy.

I settori

Tra i settori, quelli più vivaci, in cui sono stati maggiormente ricollocati i quadri e dirigenti ci sono il chimico farmaceutico, l'information technology e la moda. Tra le funzioni, quelle commerciali, engineer, amministrative e finanza sono quelle che stanno registrando l'incremento più consistente.

L'interesse verso la flessibilità

La flessibilità è uno dei temi considerati con più attenzione dagli over 50. Secondo i dati Aiso, chi ha più seniority è più disposto a valutare una forma contrattuale flessibile rispetto ad un contratto da dipendente. Dall'analisi dell'associazione emerge che, nei primi 6 mesi del 2025, il 59% 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 (un dato in calo visto che nei primi sei mesi del 2024 erano il 71%). Il 63% di chi è stato ricollocato, ha trovato una posizione con un compenso uguale o superiore (una percentuale stabile rispetto allo stesso periodo del 2024). Quanto al genere, sono gli uomini i più coinvolti nel processo di ricollocazione: oggi sono il 58,8%, mentre nei primi mesi del 2024 erano il 61,8%.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La sperimentazione. Operai della Beko, la multinazionale che ha gestito una riorganizzazione con 1.284 esuberanti. Anche a loro ha offerto l'outplacement