Il Sole 24 ORE

diffusione:54720
tiratura:87266

Lavoro 24

Outplacement
Aiso, riallocazione dopo cinque mesi

Cristina Casadei —*a pag. 25*

Per manager, quadri e impiegati ricollocazione in cinque mesi

I dati Aiso. I tempi dell'outplacement si mantengono stabilmente sui livelli minimi, con una percentuale media di successo oltre il 90 per cento. La maggior parte è nei settori engineering, ICT e retail

Pagina a cura di
Cristina Casadei

Per manager, quadri e impiegati la scelta di un percorso strutturato di ricollocazione (outplacement) può anche dimezzare i tempi del rientro al lavoro, dopo la fine, spontanea o non, di un contratto. Nei primi sei mesi del 2026 i tempi medi di rientro nel mercato del lavoro per i lavoratori coinvolti in percorsi di outplacement sono stati 5,2 mesi, un dato sostanzialmente stabile rispetto ai 5,1 mesi del primo semestre del 2025 e che conferma l'efficacia degli strumenti di accompagnamento alla transizione professionale e dei percorsi di supporto strutturati. «Siamo in una situazione molto diversa rispetto alle crisi del passato», dice Cristiano Pechy de Pechujfalu, presidente di Aiso, l'Associazione italiana delle società di outplacement. I dati Istat sull'occupazione ci raccontano un mercato del lavoro molto dinamico e ci dicono che «oggi il problema non è tanto trovare lavoro in assoluto, quanto aiutare le persone a transitare rapidamente verso i lavori che il mercato richiede. I nostri dati dimostrano che, con un supporto professionale adeguato, 9 persone su 10 ritrovano una collocazione. Questo è un risultato particolarmente significativo in una fase in cui le competenze richieste dalle imprese stanno cambiando più velocemente che in passato».

Le percentuali di successo

Dai dati Aiso emerge che i percorsi di ricollocazione professionale hanno tassi di successo pari al 91%, con lievi scostamenti tra i dirigenti e i quadri dove la percentuale sale al 93% e gli impiegati di primo livello, dove è un po' più bassa, pari all'88 %. In tutti i casi queste quote, stabili rispetto allo stesso periodo del 2025, mostrano il ruolo dei programmi personalizzati e intensivi di supporto alla carriera nella ricollocazione delle persone che è stabile.

I tempi di ricollocazione

Distinguendo sempre gli inquadramenti, nei primi sei mesi del 2026 per i dirigenti i tempi di ricollocazione sono di 6,3 mesi, lievemente più alti del 2025 quando erano scesi a 5,5 mesi nel primo semestre. Per i quadri, i dati Aiso parlano di 5,1 mesi, in lieve crescita rispetto ai 5 mesi del primo semestre del 2025, mentre per gli impiegati di primo livello i tempi della ricollocazione si riducono dai 4,9 mesi del 2025 a 4,3 mesi. «Se il tempo medio di ricollocazione assistita è di poco superiore ai 5 mesi, significa che esiste un enorme valore economico e sociale nel supportare attivamente le persone durante una transizione professionale invece di lasciarle sole», afferma Pechy.

La proposta di legge

Alla luce di questi dati, le società di outplacement attendono sviluppi sulla proposta di legge che le riguarda e sulle risorse che potrebbero essere previste anche dalla manovra di bilancio, per la quale a breve inizierà l'iter di approvazione alle Camere, da concludere entro fine anno. Per Pechy è molto positivo «l'avvio dell'esame della Commissione Lavoro della Camera dei Deputati della proposta di legge che mira a rendere obbligatorio il ricorso ai servizi di supporto alla ricollocazione professionale in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, riorganizzazioni aziendali o delocalizzazioni produttive. Il tema dell'outplacement sta entrando sempre più nel dibattito istituzionale, proprio mentre ci troviamo all'inizio di una nuova grande transizione occupazionale: l'intelligenza artificiale, la digitalizzazione e la trasformazione dei modelli industriali stanno cambiando profondamente competenze, professioni, e organizzazione del lavoro». In questo scenario, continua Pechy, «accompagnare le persone nelle transizioni professionali non può essere lasciato al caso. Servono percorsi strutturati, misurabili e fondati su metodologie consolidate, capaci di orientare, riqualificare e accelerare il reinserimento lavorativo. Aiso è pronta a mettere a di-



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

Il Sole 24 ORE

diffusione:54720
tiratura:87266

sposizione delle istituzioni la sua esperienza affinchè l'outplacement diventi una leva strategica a supporto di lavoratori, imprese e sistema Paese».

Politiche attive più forti

La proposta di legge contiene un chiaro rafforzamento delle politiche attive. Per la vicepresidente Aiso, Cetti Galante, «renderebbe finalmente l'outplacement obbligatorio in Italia: accanto e in rinforzo al sistema delle politiche attive regionali andrebbe ad accelerare il rientro nel mercato del lavoro di chi il lavoro lo ha appena perso. Teniamo molto a queste iniziative e vogliamo sostenerle col nostro continuo impegno. Col percorso di outplacement possiamo dare quella consapevolezza che consente di focalizzare le competenze che vanno protette con la formazione continua e quei comportamenti che mentre si lavora proteggono la propria occupabilità». «Di fronte ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro, - aggiunge Alessandro Ielo, anch'egli vicepresidente Aiso - l'outplacement consente di accompagnare i lavoratori verso nuove opportunità professionali favorendo l'acquisizione delle competenze richieste dalle aziende. Le società di outplacement affiancano il candidato in un importante lavoro di autoanalisi, individuando le aree di riqualificazione e fornendo tutte le informazioni utili a consentirgli un pronto reinserimento nel mondo del lavoro».

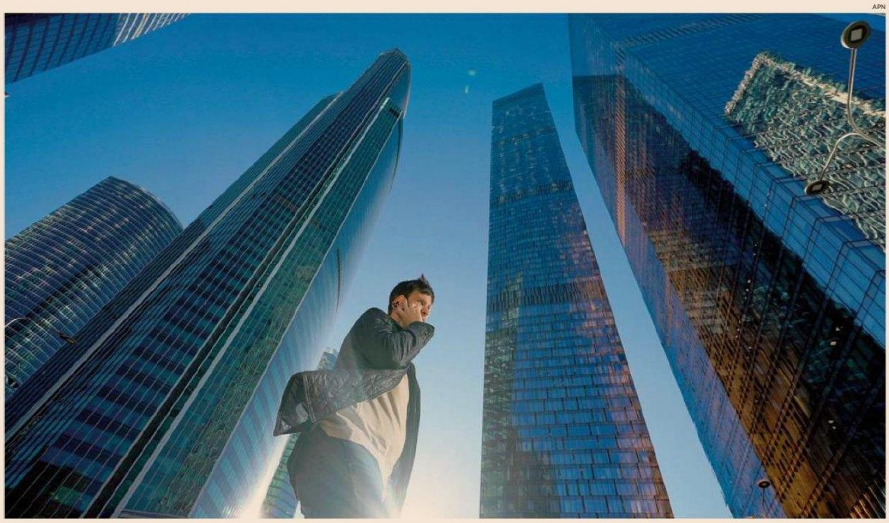
Più flessibilità tra gli over 50

Sui contratti, soprattutto con riferimento agli over 50, i dati Aiso evidenziano che il contratto a tempo indeterminato non è più la priorità. Semmai la maggioranza degli over 50 valuta con maggiore interesse una forma contrattuale flessibile rispetto ad un contratto da dipendente. In tutti i casi, dall'analisi dei dati emerge che, nei primi 6 mesi del 2026, il 58,5% 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 (82% nei primi sei mesi del 2025). Inoltre, il 62% ha trovato una posizione con un compenso uguale o superiore (73% nei primi sei mesi del 2025). Quanto ai settori, quelli in cui si registra il maggior numero di ricollocazioni sono engineering, ICT e retail. Le funzioni commerciali, marketing, IT e operation continuano invece a rappresentare le aree con la maggiore domanda di competenze.

L'outplacement e il mismatch

Questi dati sono stati rilevati in un contesto in cui si assiste a un uso crescente dell'intelligenza artificiale che per Perchy «non eliminerà semplicemente posti di lavoro: trasformerà professioni e competenze. Per questo motivo il tema centrale non sarà la protezione del posto di lavoro, ma la capacità di accompagnare le persone nelle transizioni professionali. L'Italia sta vivendo un paradosso: la disoccupazione è relativamente bassa, ma molte imprese non trovano le competenze di cui hanno bisogno. L'outplacement può rappresentare uno strumento concreto per ridurre questo mismatch».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



APN

Le transizioni. Sono più facili per i profili commerciali e legati a marketing, It e operations

Pechy: «Positivo l'avvio dell'esame della proposta di legge per rendere d'obbligo l'outplacement in casi specifici»

Le funzioni commerciali, marketing, it e operation sono quelle con la maggiore domanda di competenze



CRISTIANO PECHY DE PECHUJFALU
È presidente di Aiso, l'Associazione italiana delle società di outplacement

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