

Serena Zaninetta, Fairplace «Aiutare i lavoratori a trovare nuovi spazi sul mercato»

Mantenere e creare posti

«Se ci fermassimo a ricollocare il personale di un'azienda che sta vivendo un momento di crisi manifesta, aiutandola semplicemente a "traghetta" i lavoratori verso un'altra impresa, la percentuale di successo si attesterebbe su un 20, al massimo un 30%». Esordisce così Serena Zaninetta (foto), direttore operativo di Fairplace Italia.

Cosa si può fare allora?
«L'attività di outplacement, invece, ha senso se non è semplice ricollocazione ma se si struttura come mantenimento e creazione di occupazione. Per esempio stimolando l'autoimprenditorialità, aiutando i lavoratori a trovare nuovi spazi nel mercato del lavoro come si presenta oggi. Anche perché non bisogna mai dimenticare che l'attività di outplacement è un servizio alle aziende, nel senso che sono loro che richiedono il nostro intervento ma è soprattutto un servizio alle persone».

Quali sono i profili professionali che stanno resistendo alla crisi?
«Si tratta soprattutto degli ambiti di assistenza, dei servizi a valore aggiunto, di profili operativi specializzati».

In quali settori?
«Nel nostro Paese ottengono buoni risultati il settore alimentare e la grande distribuzione organizzata».

Ci sono altri esempi?
«Beh, tengono bene le nicchie di mercato. Settori legati soprattutto a certi tessuti industriali e al territorio».

A proposito di territorialità, come sono i rapporti

con i centri provinciali per l'impiego nelle zone in cui operate?

«Direi soddisfacenti. Basta citare il rapporto con la provincia di Parma nato nel 2009».

Cos'è successo?
«Nel 2009 l'assessorato al Lavoro ha dato vita a un pacchetto di servizi

società con gli enti di formazione Enaip Parma, Consorzio Forma Futuro, Cisisa Parma che si occupano di interventi legati all'orientamento, formazione e formazione specialistica».

Cosa è accaduto dopo l'assegnazione della gara?

«Ormai con i servizi pubblici per l'impiego abbiamo un rapporto soddisfacente. Collaboriamo attivamente»

mirati a fronteggiare gli effetti della crisi sul mercato del lavoro e sul livello occupazionale, comprendente percorsi di riqualificazione professionale, aggiornamento, tirocini formativi e/o work experiences e interventi di outplacement. Il progetto prevede complessivamente la gestione di oltre un migliaio di interventi rivolti agli utenti dei vari centri per l'impiego dislocati sulla provincia».

Come vi riguarda un progetto del genere?
«L'articolata risposta al bando permette la costituzione di un raggruppamento temporaneo d'impresa costituito dalla nostra



«Fairplace doveva gestire 350 utenti in outplacement suddivisi per vari assi (lavoratori di aziende in crisi, disoccupati di lunga durata e persone in condizione di svantaggio sociale) da luglio 2009 sino a dicembre 2010».

E poi?

«Ad oggi la provincia ci ha affidato ulteriori 50 utenti, arrivando a un totale di 400 persone seguite con percorsi di outplacement. Inoltre, abbiamo ottenuto una proroga sulla chiusura dell'asse relativo ai lavoratori in mobilità o dipendenti di aziende in crisi, con posticipazione ad aprile 2011».

Quali risultati ha prodotto il vostro impegno in questo progetto?

«Per quanto riguarda i dati inerenti il numero di ricollocazioni da inizio progetto, la percentuale di persone che hanno trovato un impiego a seguito dell'adesione al percorso di outplacement, sfiora il 50% dell'intero collettivo».

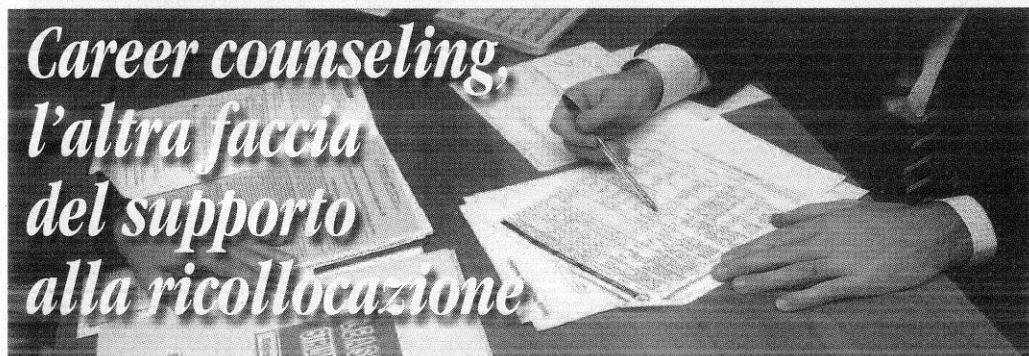
Com'è stato il rapporto con le aziende?
«Fairplace gestisce all'interno del progetto il servizio di recall e di assistenza alle aziende ai fini di una rilevazione permanente (per 12 mesi) dei fabbisogni occupazionali e professionali (per un numero di circa 1.500 imprese), a favore dell'incontro domanda e offerta di lavoro, in relazione anche al supporto per la promozione di progetti di work experiences, soprattutto per soggetti in cerca di lavoro a rischio di disoccupazione di lunga durata».

Qual è il vantaggio per la rete dei centri per l'impiego?

«Il recall ha lo scopo di monitorare l'evoluzione della domanda e offerta di lavoro, mantenendo viva l'attenzione sulle candidature inviate. Si garantisce una comunicazione attiva e costante con il referente aziendale. Il database nato da questo servizio è a disposizione dei Centri per l'impiego e aggiornato costantemente».

LAURA LAPENNA

Consulenza di carriera Uno strumento utile al manager come al neolaureato



«Come l'outplacement collettivo, quando è arrivato nel nostro Paese alla fine degli anni '80, ha impiegato tempo ad affermarsi e a farsi conoscere dalle imprese, così il servizio di consulenza di carriera è appena all'inizio del suo percorso». Presenta così Alessandro Pornaro, responsabile della filiale romana di Fairplace, l'attività di carrier counseling. Che rispetto a quella di outplacement, si può dire, salta un passaggio. Si rivolge direttamente al candidato, o meglio, sono proprio i lavoratori ad affidarsi alla società per cominciare un percorso di counseling e coaching.

«Nel Lazio sono soprattutto quadri e dirigenti che si rivolgono a noi. Ma

la consulenza di carriera è uno strumento strategico anche per neolaureati o per chi ha poca esperienza». Ma come funziona? «L'attività di con-

Dal bilancio delle competenze si arriva, attraverso il coaching a nuove proposte di lavoro

sulenza porta la persona che si rivolge a una società specializzata a realizzare un bilancio delle proprie competenze e a porsi un obiettivo per la sua vita professionale. Un obiettivo - continua Pornaro - che si riveli concreto

e coerente con quelle che sono sia le sue capacità sia le sue aspirazioni».

In questa prima fase l'attività di counseling si realizza sia nell'incontro con un consulente sia con una serie di test ed esercitazioni scritte che servono da spunto di riflessione. Una volta stabilito l'obiettivo, si passa alla fase di coaching cioè si dà al lavoratore il supporto necessario per raggiungere l'obiettivo.

«Si può decidere di fare formazione, ci si impratichisce con la comunicazione efficace per affrontare il mercato del lavoro e poi si avvia la fase finale, quella di presentazione del candidato alle aziende».

L.L.