

Occupazione. Nel 2010 i servizi di ricollocamento sono cresciuti del 10% grazie alle procedure collettive

L'outplacement cavalca la crisi

Secondo gli operatori del settore ci sono margini per un ulteriore sviluppo



Alessandra Giordano
MANAGER
DBM ITALIA

Il quadro. Le aziende adottano una strategia prudente sulle assunzioni, visto ancoral'incerto contesto congiunturale



Outplacement

● L'outplacement è la branca della consulenza nell'ambito delle risorse umane che si occupa di accompagnare le persone in uscita da un'azienda nella ricerca di nuove opportunità professionali. Il servizio di outplacement in Italia è regolato dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali quale attività di supporto alla ricollocazione professionale. L'attività è effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'azienda committente

Jacopo Chiostrì

■ Dopo un balzo nel triennio 2007-2009, quando hanno triplicato gli utili, le società che si occupano di outplacement nell'area delle quattro regioni del Centro-Nord hanno avuto una crescita del fatturato più contenuta nel 2010 (inferiore in media al 10%). La crisi economica è stata un'occasione per rilanciare l'outplacement, anche se le potenzialità dell'attività, a detta degli operatori, non sono state sfruttate in pieno.

Sono aumentate comunque le procedure collettive che raggiungono la quasi parità con le "individuali". Le utilizzano molto le province dell'Emilia-Romagna e della Toscana che mettono a bando il servizio. La provincia di Parma ne ha aperta una, dura-

ta due anni, che ha interessato centinaia di lavoratori iscritti alle liste di mobilità ed è stata Fairplace (società quotata alla Borsa di Londra, 1,5 milioni il fatturato in Italia nel 2010) ad occuparsene.

I risultati di questi primi mesi dell'outplacement all'interno dell'area non si scostano dagli anni precedenti per quanto riguarda i tempi di ricollocamento, ma è scesa, in media, la percentuale di procedure concluse. I tempi - legati peraltro anche alla variabile età - si mantengono per lavoratori provenienti dal settore privato tra i 5,4 mesi dei dirigenti e i 6,3 dei quadri (5 mesi per gli impiegati e 5,6 mesi per gli operai); per i lavoratori del settore pubblico - in genere percettori di ammortizzatori sociali in deroga o disoccupati di lunga durata - il tempo medio di ricollocamento è compreso tra cinque e sei mesi.

Quanto alla media delle procedure andate a buon fine, il dato varia da gruppo a gruppo e si va dal 64% fino all'89% risultato, ad esempio, nell'area Dbm, società di Gi Group. Crescono gli ex Co.Co.Co., le partite Iva e i contratti a tempo determinato.

«Anche se - dichiara Alessandra Giordano, business development manager di Dbm Italia - in genere in un paio d'anni si stabilizzano. Le aziende ci vanno con i piedi di piombo prima di assumere». Inoltre come fanno notare alla sede di Bologna di S&A Change Srl, per i dirigenti crescono le proposte di consulenza a gettone o di impieghi temporanei. Quanto ai costi si va dal 10 al 15% della retribuzione per un dirigente, sotto la soglia dei 5.000 euro per un impiegato.

Per Sergio Pandolfi, ad di Fairplace, lo strumento è però ancora lontanissimo da essere entrato nella mentalità degli imprenditori. «Sebbene sia comprensibile che

oggi per un'azienda sia difficile guardare oltre il breve termine - afferma - innesca un circuito per il ricollocamento dei lavoratori in mobilità sarebbe un'opportunità per tutti. Quanto ai costi, si potrebbe utilizzare i Fondi impresa o i Fondi interprofessionali. Purtroppo da una parte le associazioni datoriali considerano la continuità lavoro solo un costo, dall'altra i sindacati sono arroccati».

Che la strada sia ancora lunga lo conferma Giordano. «In regioni come l'Emilia-Romagna e la Toscana, le Marche e l'Umbria, dove le multinazionali sono una presenza residuale - dice - c'è ancora molto da seminare, l'imprenditore in genere guarda a soluzione di rimpiego nella porta accanto, come accade in Emilia-Romagna dove c'è una forte presenza di cooperative. Oggi è fondamentale la cultura per cui la persona diventa sempre più reimpiegabile».

Per questo, Teresa Maggioro, amministratrice di Assist, gruppo Lavorint, si dice convinta che: «Una società come la nostra deve offrire consulenze ad ampio raggio, oltre all'outplacement individuale e collettivo, **coaching**, consulenza nei processi di ristrutturazione aziendale, career management, orientamento al lavoro, personal branding e valutazione dello stress lavoro correlato».

Intanto un'indagine condotta in Emilia-Romagna da Dbm Italia dice che l'outplacement piace soprattutto ai dipendenti. «Il servizio di continuità professionale - commenta Alessandra Giordano - richiede un impegno attivo da parte di tutti, di questo sono molto consapevoli i lavoratori, un po' meno ancora le aziende».