

Inchiesta | Come recuperare un lavoro

L'anno nero dei manager italiani

Già settemila i dirigenti licenziati - Boom di richieste per le società di outplacement

Antonietta Demurtas

Diminuisce l'età media, aumenta il numero complessivo. È l'istantanea dei manager che da qui alla fine dell'anno usciranno dal mercato del lavoro. Numeri alla mano sono stati più di due mila i dirigenti licenziati nei primi otto mesi dell'anno solo nel settore del terziario (fonte Manageritalia), cui si aggiungono gli oltre 5 mila dell'industria: «Il 40% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso», esordisce Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager. Nel 2008 erano stati in tutto 10 mila. Entro la fine di quest'anno, dicono le stime, saranno di più. All'esercito dei manager senza lavoro, si aggiungono le migliaia di operai, impiegati, quadri, che negli ultimi mesi, hanno dovuto affrontare la mobilità, la cassa integrazione o il licenziamento. Per tutti lo stesso problema: trovare una nuova occupazione.

Ad aiutarli ci sono le società di outplacement. L'associazione italiana che le raggruppa, l'Aiso, conta di assistere in questo percorso almeno 10 mila persone nel 2009; un 30% in più rispetto all'anno scorso. «Lavoriamo molto con gli enti pubblici, che si occupano direttamente dei disoccupati sul loro territorio», dice Marco Tagliabue, presidente Aiso, «ma anche con le aziende di medie e grandi dimensioni, più attente a questi processi rispetto alle piccole imprese».

Ma come funzionano gli interventi? Tutto ruota intorno a tre domande: «Cosa so fare? Cosa vorrei fare? Cosa il mercato mi consente di fare?», racconta Gabriella Lusvarghi, amministratore delegato di Dbm Italia, società di ricollocamento che fa parte di Gi Group. Pur lavorando principalmente con operai e quadri, Dbm nei primi sei mesi del 2009 ha visto aumentare le richieste di aiuto soprattutto da parte di dirigenti, più 28% rispetto al 2008.

L'analisi delle competenze del candidato è la base su cui viene disegnata la strategia per un nuovo

ingresso nel mercato del lavoro. Ogni società di outplacement ha la sua: «La rapidità è la nostra filosofia. L'obiettivo è riportare le persone a lavoro nel più breve tempo possibile. Se qualcuno ad esempio non sa l'inglese, cercheremo un impiego per cui non è richiesto», spiega Tagliabue, responsabile di Corium. «Nel 70% dei casi, nel nuovo lavoro c'è continuità con la carriera precedente, nel 30% invece si tratta di un'occupazione diversa». Le società di outplacement aiutano anche chi vuole mettersi in proprio a stilare un business plan e a ottenere i finanziamenti, o chi ha bisogno di riquilibrarsi a trovare i corsi di formazione appropriati. Se la ricollocazione di un trentenne richiede in media quattro mesi e mezzo, quella di un cinquantenne almeno due in più. «Ma il lavoro lo trovano comunque. Oggi però bisogna essere più flessibili: accettare la sfida di lavorare per obiettivi o di iniziare con un contratto di consulenza anziché con uno a tempo indeter-

TRA INDUSTRIA E SERVIZI

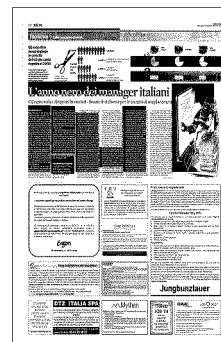
La proiezione per l'intero 2009 vede un numero totale di soggetti espulsi dal mercato superare le 10 mila unità

minato», precisa Tagliabue.

La crisi ha dunque dilatato anche i tempi dell'outplacement. «Se nel 2008 la media era di cinque mesi, nel 2009 si arriva a sette», racconta il responsabile della S&A Change Franco Faoro. A meno che non si tratti di profili professionali strategici: «Manager flessibili e innovativi in grado di gestire il cambiamento», dice Faoro. Per loro il percorso di ricollocamento è di solito individuale e affidato a consulenti senior con un background manageriale. Per gli operai, invece, è «spesso il sindacato a concordare con l'azienda un servizio di outplacement attraverso aule collettive. Sono poi i lavoratori a decidere se farlo. L'80% in media



aderisce», spiega Sergio Pandolfi, direttore di Fairplace Consulting. «Stimoliamo le persone a essere più competitive, a saper vendere la propria preparazione, pur sapendo che la prima ricollocazione è quasi sempre a tempo determinato», racconta Franca Coppiano, responsabile di Career Counseling. Diversamente da quanto succede in molti paesi del centro e nord Europei, Francia, Germania e Danimarca in testa, in Italia l'azienda non è obbligata a garantire l'outplacement ai lavoratori licenziati. «In



■ SELPRESS ■
www.selpress.com

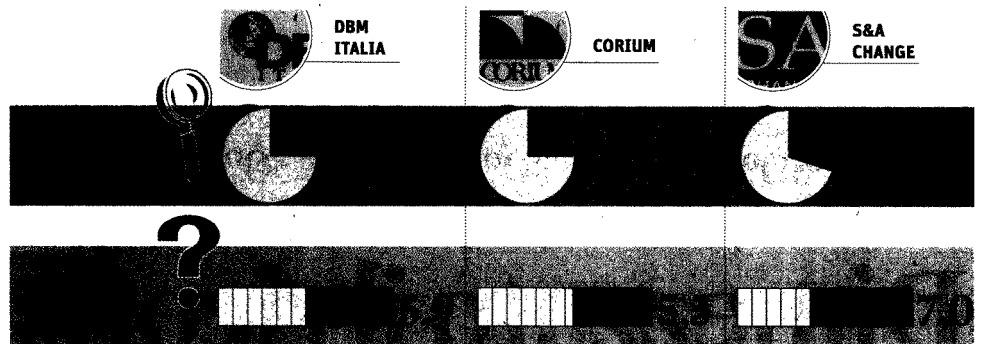
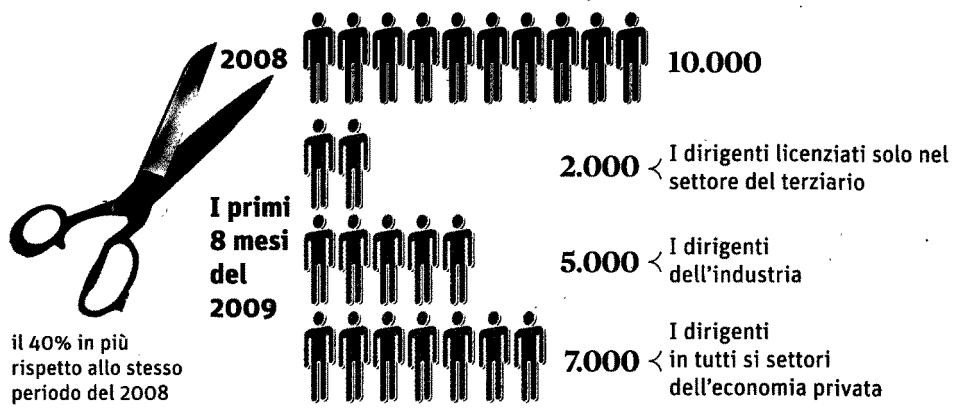
Francia viene fatti anche per una questione di pace sociale - commenta Bernard Vidal responsabile Bpi - Li abbiamo 500 consulenti che lavorano su outplacement e ristrutturazioni aziendali, qui 50. Bisognerebbe che pure i sindacati non si battano solo per la cassa integrazione, ma per migliorare la cultura sociale delle imprese».

Una forma di nuovo welfare, insomma, da sperimentare in accordo tra aziende, sindacati e Stato, con una legislazione programmata e generale. Per Stefano Colli Lanzi, a.d. di Gi Group, «non basta dare sei mensilità in più a un dipendente che poi comunque si trova senza lavoro. L'outplacement deve diventare un ammortizzatore sociale attivo, elemento fondamentale nella gestione delle crisi aziendali. Servono le leggi». Ma non solo: «Bisogna investire sulle agenzie del lavoro, in modo tale che possano sostenere le società di outplacement fornendo loro servizi e infrastrutture già consolidate», aggiunge.

La crescita del mercato dell'outplacement investe tutti i settori. «Mentre in passato questo strumento si è sviluppato prevalentemente nell'industria, adesso si sta diffondendo anche nei servizi, nel credito, nella distribuzione», osserva Antonio Angioni, direttore generale Italia di Right management, società di outplacement che fa parte del gruppo Manpower. Oggi però reinserirsi nel mercato richiede un cambiamento: «L'88% dei candidati riesce a farlo sia attraverso contratti di lavoro dipendente sia attraverso soluzioni imprenditoriali autonome». Ad indicare la strada giusta e a scegliere i compagni di viaggio in questo percorso di ricollocamento dei propri cittadini sono sempre di più gli enti pubblici: «Il 50% del nostro fatturato è il frutto di commesse pubbliche, seguiamo 500 persone iscritte ai centri per l'impiego - racconta Teresa Maggiore di Assist - Per ora tuttavia sono di più le regioni e le province del Nord che ci chiedono di aiutarli, al Sud l'outplacement è ancora poco riconosciuto».

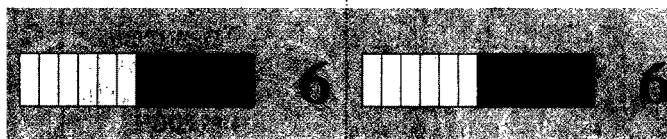
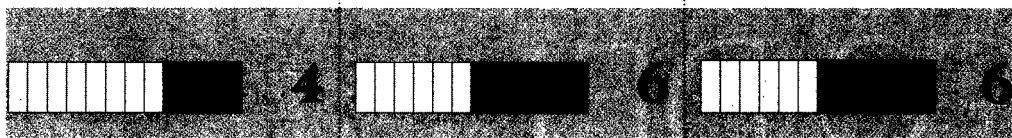
Gli executive senza impiego in crescita del 40 per cento rispetto al 2008

In crescita le richieste per le società di outplacement da un minimo del 25% fino a punte del 50. Gli interventi coinvolgono dirigenti ma anche sempre più spesso quadri e operai



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

SELPRESS
www.selpress.com



DUE MODELLI

Percorso individuale. Fornisce un supporto fino al completamento del processo di ricollocazione, e prevede un metodo caratterizzato da tre fasi: il supporto psicologico, l'autopromozione, l'attivazione di interventi sul mercato.

Percorso collettivo. Avviato in Italia nei primi anni '90, si divide in due fasi: la prima è l'esame della situazione aziendale e la delineazione di un progetto, la seconda consiste in azioni di job-search.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.