



# Ricollocazione, tempi più rapidi: nel 2023 scesi sotto cinque mesi

**Occupazione.** Dai dati **Aiso** (associazione società di outplacement), cresce la percentuale di successo dei percorsi: ricollocato l'85% dei candidati, il 75% in un ruolo simile. Oltre metà migliora il compenso

Pagina a cura di  
**Cristina Casadei**

«E da quando lavoro in questo settore che non ricordo dati così positivi nell'outplacement». L'ingegner Cristiano Pechy, il presidente di **Aiso**, l'Associazione italiana società di Outplacement, oltre che director di Talent Solutions di ManpowerGroup, racconta una fase del mercato del lavoro particolarmente ricettiva, in cui cresce la possibilità di trovare soluzioni anche per chi affronta una fase di discontinuità professionale, per crisi o riorganizzazioni aziendali e ha buona parte della vita professionale alle spalle. Con una premessa che va considerata parte della lettura dei dati di bilancio del 2023 (che **Aiso** ci anticipa) e delle previsioni per il 2024. «L'innovazione e la rapidità dei cambiamenti devono spingerci a pensare che terminare un rapporto di collaborazione non è un fallimento. I numeri dei rientri sono positivi e anche l'interruzione va vissuta come la possibilità di rimettersi sul mercato del lavoro in altre funzioni», dice Pechy.

Allora vediamo i numeri. I tempi di ricollocazione attraverso l'outplacement che riguarda una platea di poco più di 10mila persone all'anno, si assottigliano progressivamente. Se fino a qualche anno fa, erano tra i 6 e i 7 mesi, nel 2022 sono scesi sotto i 6 mesi (5,8) e nel 2023 sotto i 5 (4,8). I dati dell'**Aiso** non evidenziano solo tempistiche sempre più contenute per le transizioni occupazionali che, generalmente, seguono fasi di riorganizzazione o crisi aziendale, ma anche che l'esito positivo riguarda ormai la stragrande maggioranza dei lavoratori, tra impiegati di primo livello, quadri e dirigenti, tant'è che l'85% è riuscito a trovare una nuova occupazione. Di più. Rispetto al passato, oltre alle tempistiche più rapide, si riscontra anche un maggiore allineamento tra il vecchio e il nuovo lavoro. Nel 2023 il 75% dei candidati coinvolti nel ricollocamento è passato ad un nuovo lavoro con un ruolo uguale o superiore. Inoltre, il 54% dei candidati ha trovato una posizione con un sostanziale miglioramento del pacchetto economico.

Una tendenza molto incoraggiante se si pensa che la fascia di età coinvolta nell'outplacement è costituita per l'80% da chi ha tra i 45 e i 60 anni. «Avendo stipendi più alti e

un'attitudine al cambiamento più bassa, alle persone over 50 viene richiesto uno sforzo duplice - osserva Pechy -. E questo comporta la possibilità di trovarsi maggiormente in difficoltà rispetto ai più giovani nel momento in cui ci si deve ricollocare». Nei lavoratori senior c'è però un valore aggiunto importante che le aziende tendono a considerare sempre di più. «Si tratta di persone che quasi sempre hanno maturato esperienze di situazioni di crisi - continua Pechy -. Chi ha 55-60 anni ha infatti vissuto l'impatto delle diverse crisi che si sono susseguite, nel 2001, nel 2008, nel 2013, poi il Covid. L'esperienza maturata nei momenti di crisi è fondamentale che venga messa a disposizione delle aziende perché le crisi hanno connotati che possono riproporsi». Un altro esempio molto attuale è quello della «dinamica inflattiva che ha caratterizzato il 2022 e il 2023, con un impatto sul potere di acquisto che



non vedevamo dagli anni '80. Per di più non si parlava di potere di acquisto con la frequenza con cui se ne parla oggi dall'epoca del passaggio dalle lire all'euro».

La ricettività del mercato del lavoro che è dietro i dati dell'**Aiso** si deve al fatto che «se andiamo a vedere il rapporto domanda e offerta di lavoro, la richiesta di personale è decisamente più alta della disponibilità delle persone, soprattutto con determinate competenze. Prendiamo i temi Esg e la sostenibilità che sono una priorità di gran parte delle aziende. Data la dinamica del mercato, la tendenza che osserviamo è trattenere maggiormente le persone che in passato, quando le aziende erano più propense a fare uscire le persone senior per assumere persone da fuori. Per di più c'è anche la tendenza a fare rientrare le persone in azienda attraverso percorsi di upskilling e reskilling», spiega Pechy. Sicuramente, ciò che è importante nel caso di chi deve ricollocarsi è la rapidità nel mettere a terra il percorso, soprattutto perché spesso, continua Pechy, «le difficoltà non riguardano la seniority dei la-

voratori, quanto la loro attitudine al cambiamento che scende vertiginosamente nel caso di chi ha lavorato per 30 anni nella stessa azienda. L'approccio al mercato del lavoro si è praticamente atrofizzato e magari il candidato è appunto 30 anni che non fa un colloquio di lavoro. Rimettersi in gioco in queste condizioni è più complesso e richiede una vera e propria riabilitazione che prima inizia e meglio è, anche perché i nostri dati dicono che a mano a mano che passa il tempo dall'uscita dall'azienda scendono le percentuali di ricollocazione».

Considerando i tempi medi di rientro nel mercato del lavoro senza supporto, emerge che sono mediamente il doppio rispetto a quelli che attualmente è in grado di garantire l'outplacement. Tra i settori in cui sono stati maggiormente ricollocati i lavoratori rientrano soprattutto la farmaceutica, l'automotive e l'ICT, mentre le funzioni in cui ci sono state più ricollocazioni sono vendite, ingegneria e produzione.

Analizzando il genere, infine, l'outplacement è uno strumento utilizzato più per gli uomini che sono il 58% - in crescita del 2% sul 2022 - che per le donne. Dal punto di vista geografico è utilizzato soprattutto al Nord (77%) e in misura molto minore al Centro (8%) e al Sud (15%). Quanto alle tipologie contrattuali, è stato ri-

scontrato che la maggioranza degli over 50 valuta con maggiore interesse una forma contrattuale flessibile rispetto ad un contratto a tempo indeterminato.

Se guardiamo al futuro, l'aspettativa di Pechy è che «nel 2024 vi sia un maggior utilizzo dell'outplacement perché i dirigenti che hanno perso l'impiego da almeno un mese, con un'età compresa tra i 50 e i 62 anni, residenti o domiciliati nel territorio della Regione Lombardia, possono presentare domanda di finanziamento per usufruire di voucher per la ricollocazione. È un forte segnale da parte delle istituzioni per aumentare la capacità delle imprese di innovare e competere e supportare lo sviluppo del territorio, ed è uno strumento di cui stiamo parlando con diverse Regioni che hanno mostrato interesse a introdurlo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



#### CETTI GALANTE

Per l'ad di Intoo (Gi group) e vicepresidente **Aiso** «sarà sempre più importante accompagnare le transizioni professionali con un supporto nel reinserimento nel mondo del lavoro, adottando percorsi di outplacement che offrano un sostegno concreto ai lavoratori in uscita».



#### CRISTIANO PECHY

È presidente di **Aisc** (Associazione società outplacement) e director di Talent Solutions (ManpowerGroup).



#### ALESSANDRO IELO

Il fondatore e managing partner di Vertus e vicepresidente di **Aiso**, dice che «le competenze invecchiano e il cambiamento tecnologico costringe i lavoratori a utilizzare strumenti e metodi sempre più innovativi e quindi ad aggiornarsi e ad acquisire nuove competenze. Di qui la necessità di percorsi di outplacement che offrano un sostegno concreto ai lavoratori in uscita».



**Tra i settori in cui sono stati maggiormente ricollocati i lavoratori ci sono farmaceutica, automotive e ICT**



**Le funzioni dove c'è una maggiore ricettività sono vendite, ingegneria e produzione**

#### LO STRUMENTO

##### L'outplacement

L'Outplacement è un servizio di consulenza professionale che supporta la persona in tutte le fasi della ricerca attiva del lavoro, fino al reinserimento. È regolato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quale attività di supporto alla ricollocazione professionale ed è effettuato su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, ossia l'azienda in cui la persona è assunta e da cui sta per essere licenziata o posta in cassa integrazione o in mobilità. L'outplacement è un termine di derivazione inglese, importato dagli Stati Uniti dove è stato coniato intorno agli anni '60. Per primo fu utilizzato dall'ente spaziale della Nasa che aiutò migliaia di dipendenti provenienti dal concluso progetto "apollo" a rientrare nel mercato del lavoro.