



Per ridare speranza ai licenziati adesso scendono in campo i “ricollocatori”

Un'attività ad alto tasso di successo, ma non tutte le società sono qualificate

è la prova della capacità di realizzare politiche attive del lavoro, lo strumento che impedisce di sprecare risorse umane ricche di esperienze e competenze. Si chiama ricollocazione ed è la vera sfida: trasformare una persona rimasta senza lavoro in un nuovo lavoratore, anche in contesti diversi. Da quando il Jobs Act si è messo in moto, agenzie del lavoro e operatori specializzati sono in fibrillazione per la mole di lavoro che potrebbe svilupparsi. Al comma 4 punto p) del testo si legge: «Introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale».

Al nuovo scenario si stanno attrezzando sia le società specializzate nell'Outplacement sia nuovi operatori che, in mancanza di regolamentazione, possono entrare nei nuovi servizi. «Siamo preoccupati – spiega Cetti Galante, presidente di Aiso, l'associazione delle società di outplacement – per l'ingresso nel settore di operatori non adeguati. In Spagna e in Belgio c'è stata una corsa e un dumping sui prezzi che hanno rovinato il mercato. Noi chiediamo due cose: che le pratiche di ricollocazione diventino obbligatorie all'interno delle politiche attive del lavoro, insieme alla formazione, e che vi sia un accreditamento a maglie strette e una selezione rigida degli operatori».

Aiso è l'associazione che oggi gestisce la fetta più grande del mercato. Comprende le principali società (Assist, Bpi Italia, Career counseling, Corium, Intoo guidata dalla stessa Galante, Lee Hecht Harrison Dbm, Right management, S&A Chance) e negli ultimi anni ha realizzato numerosi interventi di ricollocazione.

Secondo i suoi dati, nel 2012 ha svolto circa 8mila ricollocazioni di dirigenti, quadri, impiegati e operai, diventate 9.163 nel 2013, con il 77,3% di tasso di successo, un'età media dei candidati di 45 anni e sette mesi medi per trovare un nuova collocazione professionale. Queste società sono diverse dalle società di selezione e di matching. La loro è un'attività che parte dall'informazione, dalla formazione e dal coaching per costruire il nuovo progetto professionale. Secondo Aiso, gli ex disoccupati hanno trovato all'80% un lavoro dipendente, per il 30% a tempo indeterminato, uno su cinque come cocopro o partita Iva, il 15% ha avviato un'attività in proprio. L'altro nemico da battere è l'isolamento e la solitudine: chi viene licenziato si chiude in casa, mentre confrontandosi con consulenti e colleghi di sventura trova le risorse per rimotivarsi e ripartire. Lo hanno dimostrato alcune buone prassi di successo diventate un riferimento, come il Progetto Aim (Age management in Milan) e il Progetto Astro, promossi da Assolombarda, Federmanager, business school e società di outplacement. Ora la sfida è nel mercato aperto: conciliare l'occupabilità delle persone con qualità, etica e fiducia.