CORRIERE DELLA SERA

Quotidiano

Data 14-04-2015
Pagina 39
Foglio 1

Sette mesi per ritrovare un impiego

I tempi per tornare a lavorare con l'«outplacement» rilanciato dal Jobs act

Si chiama "Contratto di ricollocazione" ed è previsto che diventi operativo dopo l'estate. Fa parte del decreto attuativo del Jobs act in vigore dal 7 marzo, ed è il primo vero provvedimento di politica attiva del lavoro, capace cioè di fornire ai disoccupati servizi efficaci per cercare una nuova occupazione. Il lavoratore riceve l'indennità di disoccupazione (Naspi) e parallelamente inizia un percorso di formazione e reinserimento professionale grazie a un voucher che può spendere in un'agenzia per il lavoro. Il risultato sarebbe così duplice: si offre una vera chance ai disoccupati e si rilancia il business della ricollocazione, il cosiddetto outplacement (Otp). Attualmente in Italia, a differenza di molti altri paesi europei, l'Otp ha un mercato asfittico. Eppure è uno strumento ad alto tasso di efficacia nel fornire nuove occasioni professionali. I dati 2014 elaborati da Aiso, l'associazione delle maggiori società di Otp, lo confermano. Le percentuali di successo nella ricollocazione sono alte: 80% per i dirigenti, 73% per i quadri, 75% per gli impiegati e 68% per gli operai, con tempi di reinserimento dal momento della presa in carica rispettivamente di 6,6 mesi, 6,4, 7 e 7,8. Le percentuali, però, perdono di valore al cospetto delle cifre assolute. L'anno scorso le persone che hanno intrapreso l'Otp con le società Aiso sono state soltanto 8.842 (-3,5% sul 2013). "Certo sono piccoli numeri – commenta la presidente di Aiso Cetti Galante – ma rappresentano una nicchia in controtendenza rispetto alla percentuale nazionale di contratti a tempo indeterminato, che è solo del 15% sul totale di tutti i nuovi contratti". Con la ricollocazione, infatti, ogni fascia professionale è sopra la media italiana: 40% dirigenti, 33% quadri, 30% impiegati e 29% operai.

ILLUSTRAZIONE DI XAVIER POIRET

"Ora il Jobs act offre una grande opportunità con l'introduzione del contratto di ricollocazione – continua Galante – ma c'è il rischio di vanificare l'efficacia dell'Otp se verrà ridotto a semplice matching tra domanda e offerta gestito da organizzazioni generaliste, a differenza di come operano le nostre società che, specializzate nella ricollocazione, lavorano sui singoli in modo personalizzato e intensivo". Ad Aiso non va neppure giù l'ipotesi di essere pagati solo a risultato raggiunto, ovvero quando il lavoratore ha effettivamente trovato una nuova occupazione. "Si penalizzerebbero i lavoratori più svantaggiati, con meno competenze o con età più avanzata, sui quali serve lavorare più a lungo, ed è impensabile che per mesi una società di Otp non riceva alcun compenso".

Le più ricollocabili, invece, sono le figure commerciali, quelle di staff nel legal, risorse umane e finance non amministrativo (controller), quelle It con competenze cloud, digital e di business intelligence.

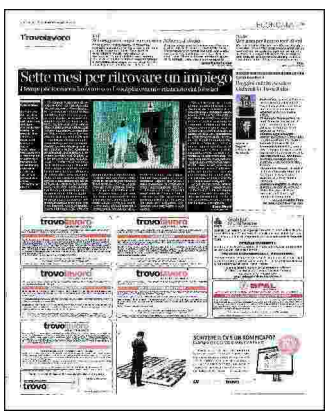
Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[redacted] un'agenzia per il lavoro

Contratto

● Contratto di ricollocazione: è la novità che, nelle previsioni, diventerà operativa dopo l'estate. Fa parte del Jobs act. Come funziona? Il lavoratore riceve l'indennità di disoccupazione e insieme inizia un percorso di formazione e reinserimento professionale grazie a un voucher che può spendere presso



Codice abbonamento: 110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.