

*Milano , Mercoledì 04 Gennaio 2012*

# INDAGINE OCCUPABILITA'

Analisi interna periodica dei tempi medi per la  
ricollocazione

Mario Piccoli



# Premessa

Il presente documento viene redatto da Career Counseling con lo scopo finale di avere una visione dell'andamento del MdL, in modo da poter predisporre, in tempo reale, azioni correttive e migliorative per il raggiungimento dell'obiettivo di ricollocazione delle persone seguite.

I dati analizzati riguardano la popolazione interna attualmente in carico, divisa per sesso, età, livello di inquadramento.



# Divisione della popolazione



UOMINI



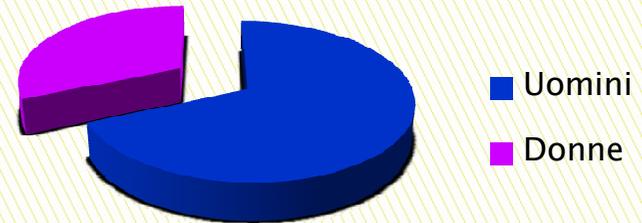
68,5 %

DONNE

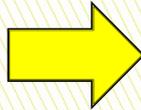


31,5 %

Percentuale



ETÀ MEDIA



43 ANNI

OPERAI



25,2 %

IMPIEGATI



45,9 %

QUADRI

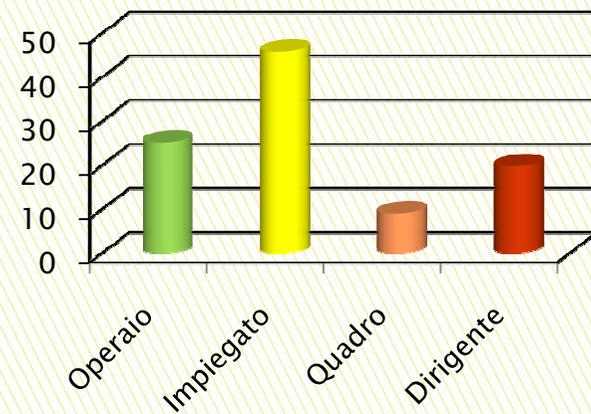


9,1 %

DIRIGENTI



19,8 %



# Ricollocazione



**AL 6 DICEMBRE 2011 IL TEMPO MEDIO PREVISTO PER LA  
RICOLLOCAZIONE E':**

**6,5 MESI**

# Considerazioni

I tempi di ricollocazione riportati nella tabella precedente si riferiscono al periodo del 4° trimestre 2011. Il peggioramento rispetto al 2010 è da considerarsi attendibile, perché si è verificato in tutte le aree territoriali e professionali d'intervento.

I tempi medi, non hanno avuto un crollo equivalente alla percezione dell'entità della crisi, ma una sostanziale tenuta nel corso del periodo 2008/2011 grazie ad innovazioni del nostro processo produttivo che hanno esaltato il ruolo di fornitori di risorse professionali alle imprese. Nel 2010, 5.230 aziende, hanno richiesto a Career Counseling 6.328 posizioni lavorative.

Questo è stato un sostegno ulteriore al percorso di ricollocazione dei lavoratori di tutte le categorie che hanno usufruito del nostro servizio. Anche nel 2011 è continuata e si è incrementata questa parte del servizio.



# Azioni

Il limite attuale riguarda la Domanda ( quanti profili professionali abbiamo in ricollocazione) non l'Offerta ( quante posizioni lavorative ci vengono richieste ).

Se potessimo trattare 30/50 volte il numero di candidati attuali, potremmo offrire a ciascuno di loro più opportunità. Questo avrebbe influenze positive sui 2 fronti del MdL: l'Offerta troverebbe, allo stesso costo del passaparola e con elevate garanzie di professionalità, molto più velocemente risposta ai propri bisogni e la Domanda sarebbe aiutata nel rafforzamento della motivazione e nel superamento di stereotipi e false credenze che fioriscono in questi tempi drammatici per l'occupazione e l'economia, oltre che maggiore occupazione.

Nella 2° parte del 2011, in risposta all'aggravarsi della crisi, abbiamo messo in cantiere interventi "sull'occupabilità" scegliendo le 2 competenze che sono più carenti tra i nostri candidati ( presumiamo anche nell'intera popolazione italiana in età lavorativa ): la competenza linguistica e la competenza informatica.



# Azioni

Le imprese che producono beni e anche una parte di quelle che producono servizi hanno visto coinvolgere sempre più pezzi delle loro strutture in rapporti con altre parti del mondo. Le aziende che reggono bene la concorrenza sono quelle che sanno muoversi sul mercato globale. Tutti e 2 questi elementi indicano che sempre più mansioni e compiti necessitano di una competenza linguistica, che può essere limitata al ruolo. Questa caratteristica fa sì che l'apprendimento sia più facile, in tempi accettabili per un disoccupato o un "cig" e che la motivazione sia alta per la maggioranza dei lavoratori coinvolti. Le esperienze che abbiamo avviato ci stanno confermando le attese. Verifichiamo però la necessità di coinvolgere ed aiutare le aziende nella formulazione delle loro richieste, perché questa diventi una Offerta di massa. Questi interventi sono più specifici per impiegati ed operai.



# Azioni



Per candidati con redditi da lavoro alti (dirigenti e professional) lo specifico MdL deve oggi essere più vasto del livello locale o nazionale e quindi la competenza linguistica per i processi di selezione e per il quotidiano lavorativo deve essere più elevata.

Queste azioni sono a tutti gli effetti azioni di sviluppo, perché permettono all'impresa di attrezzarsi ad affrontare il mercato globale con minori costi e maggiori risorse. Un magazziniere che conosca l'inglese della sua mansione costa uguale e permette all'impiegato degli acquisti di concentrarsi sul suo compito e lasciare risolvere a lui tutti i problemi quotidiani degli approvvigionamenti.

Abbiamo così un aumento della produttività del lavoro che può trasformarsi in più occupazione.

Teniamo conto che la svalutazione dell'€ ( -10% sul \$ nel 2011 ) continuerà nel 2012 e creerà condizioni favorevoli alle nostre esportazioni ( il 55% fuori area € ) solo se saremo attrezzati anche dal punto di vista della manodopera.



# Suggerimenti

L'esperienza passata dei servizi delle politiche attive del lavoro non hanno mai visto la ricollocazione come centro del processo. Si è lavorato sull'Occupabilità ( formazione ) e sull'Incrocio Domanda e Offerta, solo qualche volta siamo partiti dalle imprese.

Oggi è il tempo di un approccio nuovo, che, comprendendo il passato, trovi una risposta per mettere in azione e attività tutti i lavoratori disoccupati, quelli in sofferenza lavorativa e quelli che oggi fanno fatica ad affacciarsi al lavoro. Lo strumento dell'outplacement con la sua adattabilità provata e con i suoi successi è una soluzione di massa con costi inferiori alle azioni attuali e adeguata ai tempi.

