

Oltre i sussidi

Tagliati e ricollocati Per prima fu la Nasa

Chiuso il progetto Apollo, l'ente spaziale aiutò migliaia di dipendenti a rientrare nel mercato

■ ■ ■ GIULIA CAZZANIGA

■ ■ ■ Il termine è inglese, perché importato dagli Stati Uniti dove è stato coniato negli anni '60. Fu utilizzato anche alla Nasa, l'ente spaziale americano. Ai dipendenti impegnati nel progetto Apollo si offrì questo servizio per riqualificarsi e ricollocarsi in altri contesti aziendali. Formazione e supporto al ricollocamento. Sono questi i cardini dell'attività di outplacement. Importato in Italia negli anni '80, è da noi qualcosa di ancora innovativo. E ora che la crisi sta assumendo contorni sempre più internazionali comincia a diffondersi. Il mandato viene dato dall'azienda alla società specializzata. A questa spetta quindi il compito di dare al dipendente in uscita un supporto psicologico, formativo e di conoscenze, per iniziare una nuova avventura lavorativa.

Nell'approccio all'outplacement, «l'importante», dice Pierpaolo Sposato, autore di "Come reinserirsi nel mondo del lavoro" (Angeli Editore), «è affidarsi a società che si occupino seriamente di ricollocazione. La promessa non deve essere "ti troviamo un altro lavoro", quanto invece "ti aiutiamo a trovarlo"». «Le fasi psicologiche di quando si perde il lavoro», racconta Sposato, «sono tre: all'inizio l'incredulità, poi il primo distacco e poi quello più completo, che permette di pensare a nuove iniziative». «Sparare nel mucchio, inviando curriculum e telefonando a destra e a manca»,

dice, «non è utile, è anzi una perdita di tempo. Bisogna imparare a razionalizzare, e non sempre la persona è in grado di farlo da sola».

«L'offerta oggi non è certo molta, ma si sta creando la percezione che di lavoro non ce ne sia in assoluto. Non è vero, basta saperlo cercare». A parlare è Angelo Boccato, docente a contratto di Sociologia del Lavoro nella facoltà di Psicologia di Padova e autore di "Outplacement; psicopsicologia della riqualificazione e del ricollocamento professionale" (Piccin editore): «Lo stato psicologico di chi perde il lavoro è quello di chi ha vissuto un trauma. Serve la forza di elaborare». «L'attività di outplacement», spiega lo psicologo del Lavoro, «mira, in primis, a fare un bilancio delle competenze della persona, delle sue abilità tecnico-relazionali. Elementi in apparenza semplici, ma che dopo 20 o 30 anni di ripetizione meccanica degli stessi gesti, nello stesso luogo di lavoro, devono essere messi a fuoco, anche per trovare la forza di ricominciare». Dopo questa prima valutazione, «è importante che la persona inizi a comprendere quali sono le sue potenzialità, rapportandole ovviamente all'offerta del mercato. Con lezioni in aula e colloqui individuali le società specializzate mettono al centro la persona, il suo desiderio e le sue motivazioni a ricominciare da capo». Arriva infine la fase vera e propria di ricerca. «In questo caso sono importanti le tecniche: cercare lavoro è una cultura, che andrebbe insegnata nelle scuole», dice Boccato: «Oggi la con-

correnza si è moltiplicata, spesso per posizioni di un certo livello si candidano persone che potenzialmente potrebbero avere una posizione superiore. Le aziende quindi badano ad ogni particolare. Ogni piccolo errore va evitato, per non essere giudicati male a causa della risposta al telefono poco precisa in caso di recall o di una banalissima inversione di nome e cognome sul proprio curriculum».

Aiutare a ripartire da se stessi, è dunque uno dei pilastri della tecnica di outplacement. Paola Pesatori è autrice di un libro proprio su questo tema: "Ricomincia da te" (Vallardi). Lei stessa, racconta, si è trovata ad affrontare una ricollocazione. «A 50 anni, dopo una lunga esperienza in una multinazionale», spiega, «mi sono ritrovata fuori dal mercato del lavoro a causa di una riorganizzazione. Ripartire non era semplice, ma ho scoperto una rete di associazioni e di società che mi hanno aiutato a reagire psicologicamente, a razionalizzare. Di qui è venuta l'idea del libro». «L'outplacement», dice Pesatori, «è uno dei supporti migliori per avere informazioni strutturate sullo stato dell'offerta di lavoro nel proprio settore». Ancora «non tutte le aziende - soprattutto tra le piccole e medie imprese - offrono questo tipo di servizio, quando si trovano a licenziare. Ma quest'attività aiuta a reindirizzarsi in modo corretto e coerente con il proprio percorso. Magari, perché no, facendo scoprire al singolo di essere portatore di una capacità imprenditoriale, aiutandolo così a mettersi in gioco».