

A gentile richiesta

Apriamo una succursale in Italia: le conseguenze fiscali

“La nostra società apre a Milano una succursale italiana e vi vuole distaccare in modo parziale 5 suoi dipendenti attualmente impiegati a Lugano. I nostri quesiti riguardano gli aspetti fiscali, ovvero quale stato avrà potestà impositiva considerando che: a) 3 sono frontalieri italiani in fascia di confine e sarebbero distaccati a Milano per il 60% e per il 40% restano impiegati a Lugano (precisiamo che, anche se residenti in fascia di confine hanno legami personali e familiari a Milano: casa, moglie, figli); b) 1 è cittadino italiano residente a Lugano con permesso C e sarebbe distaccato a Milano al 50% e per l'altro 50% resta impiegato a Lugano; c) 1 è cittadino italiano residente a Milano, con permesso G e sarebbe distaccato a Milano al 70% e per l'altro 30% resta impiegato a Lugano.”

Nei quesiti, traspare in maniera evidente la prima problematica, ossia che spesso, ai fini della valutazione delle conseguenze fiscali, ci si limiti a fare l'accostamento con il tipo di permesso di lavoro/residenza del lavoratore. Tuttavia, l'ottenimento di un permesso di lavoro/soggiorno in un Stato non implica automaticamente anche l'assoggettamento fiscale nel medesimo Stato. In questo senso, e autonomamente dalla definizione di “domicilio” stabilita dal diritto civile svizzero, la “residenza fiscale” è stabilita non soltanto ove il contribuente soggiorni abitualmente, ma anche dove questi ha mantenuto concretamente le sue relazioni personali ed economiche più strette (il centro degli interessi vitali). Di conseguenza, anche qualora il lavoratore

straniero abbia correttamente messo in atto tutti gli accorgimenti formali per l'ottenimento di un permesso di soggiorno in Svizzera, non si può escludere che lo Stato estero da cui questi è partito (in casu: Italia) o in cui lavora non abbia motivi per rivendicare la propria potestà impositiva. È questo il caso quando il trasferimento di residenza non è considerato effettivo dal profilo fiscale, poiché manca il presupposto soggettivo, ossia la volontà di trasferire in maniera definitiva la residenza all'estero (in casu Svizzera). Ciò si verifica quando il lavoratore non ha spostato anche il proprio centro degli interessi vitali (ossia la famiglia) e ha mantenuto, invece, in maniera continuativa dei forti legami nello Stato di provenienza: in concreto, ciò avviene quando il lavoratore straniero trasferisce il domicilio in Svizzera (o in una zona di confine italiana entro il raggio dei 20 km), mentre la sua famiglia continua a risiedere, studiare, lavorare, intrattenere rapporti personali e professionali immutati al precedente domicilio. Posto questo, si capisce bene come sia fondamentale capire fin da subito quali possano essere le conseguenze fiscali (sia per l'azienda che per il contribuente) di un simile caso di potenziale doppia imposizione internazionale. L'art. di riferimento in questo caso è l'art. 15 della “CDI” in vigore tra Svizzera e Italia. In conclusione, possiamo quindi rispondere che per il caso a) e c), poiché i dipendenti hanno mantenuto legami personali e familiari a Milano (casa, moglie, figli), saranno fiscalmente considerati residenti in Italia e più precisamente a Milano (quindi NON nella fascia di confine, di conse-

guenza a loro NON si applicherà lo speciale regime impositivo previsto per i frontalieri residenti nella fascia). Stante ciò, e in ragione del fatto che essi svolgono l'attività lavorativa prevalentemente sul suolo italiano (60% e 70%) e, quindi, che non si trovano per più di 183 giorni in Svizzera, il loro reddito sarà esclusivamente imponibile in Italia (art. 15 cpv. 2 lett. a CDI). Per il caso b), se il centro vitale degli interessi di questo lavoratore è effettivamente in Svizzera, potrà essere ancora considerato fiscalmente residente e imponibile esclusivamente in Svizzera se non è superata la soglia di 182 giorni lavorativi in Italia.

Denise Pagani Zambelli, avvocato

Reddito da attività lucrativa dipendente nel contesto del diritto fiscale internazionale: Manuale 2.7.5

Sulla tematica dei lavoratori distaccati segnaliamo il **seminario del 17 maggio** organizzato da Boss Editore: **“Lavoratori distaccati a 360°”**. Durante un'intera giornata saranno trattati gli aspetti contrattuali, fiscali, assicurativi e quelli relativi alla notifica dei lavoratori all'estero o di coloro che vengono a lavorare in Svizzera, con la spiegazione delle norme giuridiche e l'esposizione di casi pratici. **Diritto civile/contrattuale:** Denise Pagani Zambelli, avvocato, MAS in tax law. **Aspetti fiscali:** Sharon Guggiari Salari, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law. **Assicurazioni sociali:** Siro Realini, Capo dell'Uff. dei contributi, Istituto assicurazioni sociali (IAS). **Notifiche e permessi:** Lorenza Rossetti, Capo dell'Uff. per la sorveglianza del mercato del lavoro (DFE). **Maggiori informazioni:** www.boss-editore.ch/index.php/eventi/seminari-lavoro-2018

Giurisprudenza

Termini per il licenziamento in periodo di prova. Sentenza del Tribunale federale 4A_3/2017 del 15 febbraio 2018

X ha iniziato a lavorare come contabile presso Y il 15 luglio 2015 ed è stato licenziato il 16 agosto 2015. Il datore di lavoro gli ha versato lo stipendio per un mese. X sosteneva invece di aver diritto allo stipendio fino alla fine di settembre, in quanto il periodo di prova era terminato, e ha avviato una procedura giudiziaria, che si è conclusa con una sentenza del Tribunale federale destinata alla pubblicazione. I giudici dovevano decidere se il licenziamento era avvenuto ancora nel periodo di prova, come sosteneva il datore di lavoro, o quando questo era già concluso, come affermava l'ex dipendente. X e Y non avevano concluso un contratto scritto e il dipendente era stato malato un giorno. Il primo mese di lavoro è considerato periodo di prova, salvo deroghe previste in un accordo tra le parti, un contratto normale di lavoro o un contratto collettivo di lavoro (art. 335b del Codice delle obbligazioni, CO). Tale pe-

riodo si prolunga in caso di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente per un periodo equivalente all'assenza. Nel periodo di prova il licenziamento può avvenire in ogni momento, con un preavviso di sette giorni. Terminato il periodo di prova, il licenziamento può essere dato nel primo anno solo per la fine di un mese con un preavviso di un mese (art. 335 CO). Nel caso giudicato era decisivo sapere, per stabilire la durata del periodo di prova, se il giorno effettivo di entrata in servizio, il 15 luglio, doveva essere compreso nel calcolo. Il Tribunale federale ha ricordato che nel diritto svizzero per il calcolo dei termini vige il principio detto del computo civile, risalente al diritto romano, secondo il quale per “giorno” si intende il periodo tra mezzanotte e mezzanotte. Nel calcolo di un termine si considerano di conseguenza solo i giorni completi che sono effettivamente a disposizione degli interessati. Per i termini calcolati in mesi si considera l'ultimo giorno del mese che corrisponde per numero a quello in cui era stato concluso il contratto (art. 77 cpv. 1 n. 3 CO). Nel

caso concreto il contratto era iniziato il 15 luglio e il termine di un mese scadeva di conseguenza il 15 agosto. Il termine era però stato prorogato di un giorno causa malattia del dipendente, e scadeva il 16 agosto. Il licenziamento era dunque avvenuto ancora nel periodo di prova ed era sufficiente un preavviso di sette giorni per un qualsiasi giorno. Alla scadenza del periodo di prova, invece, il datore di lavoro avrebbe dovuto dare un preavviso di un mese per la fine di un mese. A seconda dei casi la differenza può essere rilevante ed è sempre meglio non aspettare l'ultimo giorno per prendere una decisione. Nel dubbio si può concordare con il dipendente una proroga del termine di prova, che non può essere superiore a tre mesi.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

La fine del rapporto di lavoro: Manuale 4
Con la scadenza del termine: Manuale 4.1.1
Termini: Manuale: 4.2.2.3

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata all'Outplacement, uno di quei termini-mantra inglesi che nel settore delle Risorse umane spesso fanno capolino. Per analizzare questo processo ci siamo rivolti ai suoi due protagonisti principali. Iniziamo con Cristina Spoldi, Career coach, che di mestiere accompagna chi si trova ad affrontare una cosiddetta transizione di carriera. Proseguiamo con chi, dopo aver perso piuttosto bruscamente il proprio posto di lavoro, ha usufruito in prima persona dell'outplacement. Per volontà dell'intervistato non sveliamo la sua vera identità, celata da uno pseudonimo.

Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta risponde alle domande di un datore di lavoro che, intenzionato ad aprire una succursale in Italia, si interroga su quale sarà la “residenza fiscale” di alcuni suoi collaboratori che saranno parzialmente distaccati nella nuova sede. La risposta dettagliata fa chiarezza in un'intricata situazione in cui differiscono luoghi di residenza e tipi di permesso.

Un'ulteriore occasione per approfondire il tema dei “Lavoratori distaccati” è il seminario organizzato da Boss Editore previsto per il 17 maggio.

Con la rubrica “Giurisprudenza” la nostra esperta spiega quali sono le tempistiche corrette in caso di licenziamento durante il periodo di prova. Viene anche chiarito quali sono le conseguenze nel caso in cui il collaboratore si sia assentato un giorno a causa di malattia. Secondo il Tribunale federale il licenziamento è stato inoltrato nel periodo di prova nel quale è sufficiente un preavviso di sette giorni ed è quindi corretto.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Perdere il lavoro a 55 anni**
- **Lavoratori distaccati: dove pagano le tasse?** / A gentile richiesta
- **Licenziato nel periodo di prova** / **Giurisprudenza**

Career transition

Ripartire con l'outplacement

Intervista a Cristina Spoldi, Career coach presso Von Rundstedt

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema dell'outplacement, una misura di accompagnamento che le aziende possono offrire ai collaboratori in caso di licenziamento. Ne parliamo con Cristina Spoldi che di mestiere fa la Career Coach per Von Rundstedt. Che cosa si intende esattamente con outplacement?

Accompagnare le persone verso un nuovo progetto di carriera. Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di personale giudicato in esubero dalle aziende che deve mettersi alla ricerca di un nuovo posto di lavoro, ma abbiamo anche un 5%

di clienti che volontariamente affronta un percorso di career transition. In passato, l'outplacement aveva per lo più una connotazione negativa. La persona si sentiva estromessa e si apprestava ad affrontare un periodo critico della sua vita. Ai nostri giorni si affronta questo processo con uno spirito diverso; infatti con l'outplacement ha inizio un percorso di consapevolezza delle proprie competenze.

Com'è il vostro cliente tipo?

I nostri interventi più frequenti sono richiesti nel settore finanziario. Siamo spesso confrontati con collaboratori over 50 che hanno avuto al massimo 2/3 datori di lavoro e che non svolgono colloqui di lavoro da molti anni. Quando li incontriamo per la prima volta ci troviamo spesso di fronte a persone “smontate”. Sono momenti forti in cui la persona si trova sola con se stessa.

Le persone che giungono a voi come affrontano questa fase della loro vita lavorativa?

Gli stati emotivi possono essere molto diversi. In genere sono molto scossi. Si va dalla frustrazione, all'arrabbiatura fino all'euforia che li porta a dirci: “Sono qui, ma non ho bisogno di voi”. O al contrario troviamo persone che si autocommiserano e si presentano come vittime di se stesse. Noi non dobbiamo cadere nella loro trappola. Il nostro obiettivo è lavorare sull'oggettività dei fatti, smontare i costrutti e i pregiudizi, puntando su ciò che effettivamente avviene sul mercato.

Com'è strutturato il processo di outplacement?

Il primo contatto avviene per email a cui segue un primo appuntamento nel qua-

le si cercano di capire gli aspetti chiave. In questo modo a seconda dell'età, del genere e del tipo di profilo verrà assegnato un consulente. Si tratta di un Career coach che durante il primo incontro conoscitivo farà raccontare alla persona la sua esperienza professionale e di vita aziendale. È un momento importante perché è qui che si stipula un patto di fiducia reci-

proca. Sarà poi il cliente a gestire il processo, come leader del suo progetto di cambiamento personale. Il nostro compito è mettere a disposizione gli strumenti necessari, modulandoli sulle sue esigenze, competenze e tempi di apprendimento. Non abbiamo un manuale di outplacement, ma svolgiamo un lavoro individuale in cui teniamo conto delle possibili reazioni di ognuno.

Quali strumenti vengono utilizzati durante l'outplacement?

Come detto vi sono le sessioni individuali con il Career coach. Vi è inoltre una piattaforma digitale *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

Ripartire con l'outplacement

le grazie alla quale è possibile scambiare documenti e visionare webinar (seminari sul web). Uno dei messaggi cardine che vogliamo far passare è che "cercare lavoro è un lavoro". Svolgiamo anche dei test che toccano gli aspetti organizzativi e lo stile comunicativo della persona. L'obiettivo è individuare un orientamento per meglio profilare la persona: stabilire il prima per capire cosa potrà fare dopo. Organizziamo anche work-shop. Una delle tematiche affrontate in questi incontri è la resilienza, ossia la capacità di gestire il cambiamento. Oltre naturalmente a temi classici quali il networking, il curriculum e la lettera di presentazione. Scegliamo gli strumenti a seconda delle necessità che presenta la persona. Per alcuni è importante familiarizzarsi maggiormente con i social media, come LinkedIn, o affinare l'abilità di gestire un colloquio via Skype. Una tecnica che insegniamo è come presentarsi in maniera efficace in 90 secondi.

Quanto tempo dura un outplacement?

Dipende dal servizio richiesto dal committente. La durata minima normalmente è di tre mesi ma l'accompagnamento si può protrarre fino a che la persona trova un nuovo impiego.

Quali sono le chance di ritrovare un lavoro?

Se la persona si impegna al 100%, i risultati arrivano. Ma c'è anche chi non sfrutta le possibilità offerte da un outplacement e questo naturalmente rientra nella libertà individuale. Qui si impara a cambiare il modo di posizionarsi. Chi arriva da noi spesso non è cosciente dei propri talenti. Oppure avviene l'esatto contrario. È un dato di fatto che le persone spesso hanno un'immagine di sé che non corrisponde alla realtà. Ecco perché il nostro compito è svolgere un reality check, un esame della realtà orientato all'entrata sul mercato del la-

voro. Analizziamo e verifichiamo i punti forti e i punti deboli della persona e individuiamo le aree in cui bisogna investire, ad esempio lo studio di una lingua. Oppure sosteniamo chi desidera, attraverso la professionalizzazione di un hobby, avviare una start-up.

Ci racconti alcuni casi di outplacement significativi.

Ricordo il caso di un uomo, 50enne, che si presentò con una situazione emotiva complessa e un atteggiamento molto negativo. In quel caso è stato importante il lavoro di rinforzo e d'incoraggiamento che si è svolto sia via email che vis-a-vis. Con il tempo è riuscito a vedere le cose con più lucidità e a non portarsi dietro i propri vissuti emozionali. Si tratta sempre di trovare il giusto equilibrio tra ottimismo e pessimismo. Oppure vi sono casi di persone che si attivano immediatamente, puntando al proprio network di conoscenze e non è raro vederli riposizionati nel giro di due mesi.

Che messaggio vorrebbe lanciare a chi ha appena perso il posto di lavoro?

Lavorare trent'anni per il medesimo datore di lavoro è un concetto che appartiene al passato. Oggi il lavoro è liquido e la flessibilità è la chiave per restare competitivi. Per esempio andando a lavorare altrove. Riposizionarsi è possibile ma dev'essere innanzitutto la persona ad attivarsi.

Perché un'azienda dovrebbe far ricorso all'outplacement nel caso in cui sia intenzionata a licenziare del personale?

Per i datori di lavoro i vantaggi sono molteplici. Si possono evitare spiacevoli conseguenze del licenziamento. Sappiamo che vi sono collaboratori che sospettando un possibile licenziamento si assentano per malattia dal lavoro. L'outplacement è una misura apprezzata da chi perde il posto di lavoro ed è una prova concreta della Corporate social responsibility di un'azienda. Favorisce un distacco sereno tra le parti e riduce il rischio di conflittualità e relativi costi legali. Inoltre in un posto piccolo come il Ticino è maggiormente consigliabile lasciarsi in buoni rapporti, perché non si sa mai quello che riserva il futuro.

Sul mercato vi sono società di consulenza attive nel settore risorse umane che si occupano sia di Recruitment

Tutte le edizioni di
NewsletterLavoro sono consultabili
nell'area riservata ai clienti sul sito:

www.boss-editore.ch

Diversi indici facilitano la ricerca
per parola chiave.

I prossimi seminari di Boss Editore

"Lavoratori distaccati a 360°"
17.05.2018

"Notifiche e permessi di lavoro"
05.06.2018

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2018

che di Outplacement. Questo può comportare delle incongruenze dal punto di vista deontologico?

Certamente. Ciò si verifica in Ticino soprattutto a causa delle ridotte dimensioni del mercato di lavoro. Stabilito il contatto con il cliente vi è la tendenza a "vendere il pacchetto completo". Ma operando in questo modo appare evidente che viene fatturata tre volte la prestazione per un unico profilo: quando la persona viene inizialmente selezionata, nel caso poi sia licenziata e infine quando verrà riassunta da un nuovo datore di lavoro. La credibilità nella nostra professione dovrebbe imporre una separazione dei ruoli e una conseguente specializzazione. Le competenze, a seconda del mandato che si riceve, sono molto diverse.

Un recruiter, ossia chi è chiamato a compiere una selezione, è per sua natura più aggressivo. Mentre chi fa outplacement accompagna le persone verso un nuovo progetto di carriera. In questo processo si lavora principalmente sull'ascolto per conoscere alcuni tratti psicologici della persona e sulla valorizzazione dei talenti. Come vede si tratta di due processi molto diversi che necessitano di competenze diverse.

Movimento del personale: Manuale 1.5

Separazione del/dal personale:

Manuale 1.5.1

Supporto alla separazione:

Manuale 1.5.1.6

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato: Cristina Spoldi,

Denise Pagani Zambelli,

Emanuela Colombo Epiney.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

Perdere, e ritrovare, il lavoro a 55 anni

L'outplacement come lo ha vissuto Roberto B.

In una mattina qualunque Roberto B. (nome noto alla redazione) riceve una telefonata da un superiore. È invitato, con il suo team, a lasciare la scrivania e a recarsi in un salotto al piano inferiore dell'istituto bancario presso il quale lavora ormai da 25 anni. Roberto ha 55 anni, una moglie casalinga e due figli agli studi. La notizia che lo attende sconvolge tutte le sue certezze: il suo datore di lavoro ha deciso di licenziarlo. Roberto che cosa ricorda di quel momento?

Mi sembrava una situazione assurda. Un attimo prima sei al lavoro come in una qualsiasi altra giornata e di colpo ti ritrovi fuori. È un salto nel vuoto. Ti senti smarrito, attonito. Come se qualcuno ti avesse tirato un grosso sberleone.

Che lavoro svolgeva in quel momento?

Entrato in questo istituto come impiegato avevo fatto lì tutta la mia carriera, fino alla posizione di condirettore che ricoprivo in quel momento.

La notizia del licenziamento suo e dei suoi collaboratori è stato un fulmine a ciel sereno?

A 55 anni, con così tanti anni alle spalle di servizio presso il medesimo datore di lavoro, tenendo anche conto dei buoni risultati che avevo sempre ottenuto e con una moglie casalinga e due figli agli studi, francamente mi aspettavo un occhio di riguardo. Non solo nei miei confronti, ma anche nei riguardi dei miei due collaboratori, che insieme a me persero quel giorno il posto di lavoro. Ricordo che in quel momento pensai che i metodi di licenziamento anglosassoni erano ormai giunti anche da noi.

Quale fu la vostra reazione immediata?

Proponemmo delle soluzioni alternative, come la riduzione del salario o uno spostamento in un'altra filiale, ma non ci fu nulla da fare. L'intenzione era chiara: eliminare l'intera linea e i relativi costi. Ci diedero la lettera di licenziamento a mano e ci informarono che entravamo a far parte del piano sociale. Di lì a poco fummo accompagnati nei nostri uffici per spegnere il computer, ci fu chiesto di restituire il badge e lasciammo l'edificio. Nei giorni successivi concordammo con le Risorse Umane il ritiro dei nostri effetti personali che venne svolto alla sera. Ci fu anche permesso di scaricare alcuni file personali dal computer. Ho molto apprezzato la possibilità di pren-

dere i miei oggetti al riparo dagli occhi degli altri colleghi.

Che cosa fece quel giorno appena uscito dalla banca?

Me ne andai a casa e pian piano comunicai la notizia a mia moglie, ai figli e ai parenti tra lo stupore generale. Nel frattempo anche in me cominciava ad affiorare la consapevolezza di quello che era successo. Per fortuna accadde all'inizio dell'estate. Avevo già pianificato una settimana di ferie e questo mi ha permesso di staccare.

Che cosa comprendeva il piano sociale offerto dall'istituto?

Si trattava di un'offerta abbastanza generosa. Anche grazie alla mia età, ho avuto diritto a un totale di 14 mesi di stipendio. Fin dall'inizio la mia idea era di ritrovare al più presto un lavoro, ma comunque sapevo che nella peggiore delle ipotesi avrei avuto comunque diritto a due anni di disoccupazione. Questo mi permetteva di cominciare a pensare alla pensione. Inoltre il piano comprendeva anche l'outplacement svolto da una società esterna.

Qual è stata la sua prima impressione rispetto all'outplacement?

Tornato dalle vacanze fissai il primo appuntamento. Il mio era un atteggiamento piuttosto neutrale, non avevo grandi aspettative ma non lo consideravo neppure una perdita di tempo. L'impatto fu positivo perché ho avuto innanzitutto l'opportunità di parlare con qualcuno di quanto mi era accaduto, che non rientrasse nella mia cerchia di amici e parenti. Questo mi ha aiutato molto a elaborare, soprattutto subito dopo lo shock iniziale. È stato un supporto importante.

Come è proseguito il percorso di outplacement?

Mi incontravo con la mia persona di riferimento ogni due/tre settimane. In un certo senso ho dovuto reimparare a cercare lavoro, dato che non lo facevo da 25 anni. Grazie ai consigli ricevuti ho ristrutturato il mio curriculum vitae che era datato. Faccio un esempio: anni fa non si usava inserire la foto. Ho imparato a gestire LinkedIn, il social al quale ero già iscritto ma sul quale non ero attivo. Per poter ampliare la mia rete di followers ho inserito dei miei articoli e altri contributi provenienti dalla stampa specializzata. L'obiettivo era migliorare la mia visibilità.

Che cosa le ha lasciato il percorso di outplacement?

Mi sono riscoperto. Ripercorrendo la mia carriera trentennale ho ritrovato il mio io interiore. Ho preso coscienza delle mie soft skills. Aprendo il libro della mia vita professionale ho costruito un dossier solido e da lì sono partito alla ricerca di un lavoro.

In quelle settimane qual era il suo obiettivo professionale?

Ritrovare un lavoro nell'ambito bancario/finanziario possibilmente in Ticino, ma eventualmente sarei stato disposto a trasferirmi a Zurigo.

Come reagisce il mercato del lavoro quando un uomo di 55 anni si propone per nuove sfide?

Personalmente non ho mai creduto che la mia età potesse essermi d'intralcio, anche se mi rendo conto che vi è uno stigma nei confronti dei miei coetanei. Da un lato le elevate prestazioni sociali, dall'altro l'errata convinzione che saremmo poco flessibili e non al passo con i tempi. Nel mio settore ritengo invece che quando si tratta di assegnare una posizione manageriale un'età più matura, e quindi un'esperienza più consolidata, siano elementi positivi.

Come sono andati i primi colloqui?

Tramite il networking sono riuscito a ottenere tre colloqui. Tra questi uno è andato a segno e, dopo altri tre incontri di approfondimento, ho ritrovato un lavoro.

Secondo la sua esperienza ritiene che il servizio di outplacement sia stato decisivo nel ritrovare un lavoro?

Nel mio caso mi ha fatto molto bene perché ho potuto elaborare quanto mi era successo. Ho apprezzato molto l'esser seguito nella ricerca del lavoro. È certamente un fattore positivo in più. Le chance di successo non aumentano tantissimo, ma diventa un supporto basilare soprattutto per chi è poco intraprendente e non ha molta dimestichezza con le nuove tecnologie.

Che consiglio darebbe a chi ha perso il posto di lavoro?

Cercare tra la cerchia familiare e gli amici un sostegno. Mi è stato molto d'aiuto ricevere tante testimonianze di supporto da ex-colleghi. È importante rendersi conto che non bisogna sentirsi colpevoli perché non si è fatto niente di male.

Le ragioni di una separazione:

Manuale 1.5.1.1