



Scheda Informativa

Cross by Outplacement - P.za Bologna, 22 00162 Roma
tel 06/48987114 fax 06/48987121 www.e-cross.it
Autorizzazione Ministeriale Definitiva n. 11962/2007

**Milano, Brescia, Torino, Verona, Vicenza, Bologna, Lucca, Firenze,
Frosinone, Pescara, Chieti, Vasto, Napoli, Bari, Catania**

E' la prima società italiana con il maggior numero di sedi specializzate esclusivamente allo svolgimento di attività di **outplacement individuale e collettivo** (o di gruppo), di consulenza strategica alla carriera, di bilanci di competenze, di check up professionale, di orientamento agli 'expatriate', di orientamento professionale, scolastico ed universitario (per potenziali talenti), ovvero di **transition services**.

La sua diffusione, su tutto il territorio nazionale, è in corrispondenza delle aree a maggiore concentrazione aziendale.

L'**obiettivo** di **CROSS** è lavorare per realizzare *casi di eccellenza* perché l'intervento di *outplacement* possa rappresentare, sempre di più, una *soluzione efficace, sostenibile e razionale* nelle ristrutturazioni aziendali e allo stesso tempo ricadere sul territorio valorizzandolo.

Il *valore strategico* di una società di outplacement si costruisce nel tempo attraverso il consolidamento del **network istituzionale** e di quello **consulenziale** (vedi www.e-cross.it). La CROSS a tal proposito vanta più di 15 anni di esperienza, ed è stata la società che ha **avviato il primo caso di outplacement collettivo nel settore delle banche** in Italia, nel 1997, ed ha contribuito alla strutturazione tecnica della prima esperienza (e poi delle successive) del Fondo per gli esuberanti attivato dall'ABI.

La CROSS ha scelto la politica della “*qualità per il candidato*”: ciò vuol dire maggiore efficacia di risultati per l'azienda che attiva il servizio a favore dei propri dipendenti, pur mantenendo un costo tendenzialmente considerato economico (*il massimo con il minimo*).

I punti principali di questa politica sono:

- ✚ *Coaching dedicato* per ogni singolo candidato (indipendentemente dalla professionalità e qualifica) con un impegno minimo di 4 h/uomo settimana frontali, con consulente senior + 6 h/uomo settimana in back;
- ✚ Incontri *orientamento* dedicati e mirati, dopo stesura del progetto professionale, *con opinion leader* del mercato del lavoro (selezionato dallo stesso candidato) al fine di rendere mirata la campagna di ricerca;
- ✚ *Equidistanza da tutti i canali* del mercato del lavoro che possono rappresentare per i candidati luoghi di possibili selezioni;
- ✚ *Rete nazionale* costituita da 16 sedi, tutte dedicate all'outplacement, con logistica adeguata e consulenti con esperienza diretta sui mercati del lavoro locale di loro appartenenza, ovvero fortemente integrati con gli attori principali di governo della domanda e offerta di lavoro. Ogni candidato ha il beneficio di poter condurre una campagna di ricerca *da una delle singole sedi Cross, verso diversi territori* italiani con la massima efficacia locale;
- ✚ *Rete internazionale* rappresentata da ECSSA (Confederazione Europea delle Associazioni di Società di Ricerca e Executive Search), da EAPM e WFPMA (rispettivamente European and Word Association for People Management).
- ✚ Una delle caratteristiche peculiari ed uniche di CROSS, di fatto, pur differenziando approcci e modalità d'intervento, rimane quella di offrire i servizi di Outplacement con l'impegno rigoroso di proseguire l'intervento e

l'affiancamento al candidato sino al ricollocamento ed al consolidamento definitivo, dello stesso, nella nuova realtà aziendale o della nuova d'impresa (al di là di quello che potrebbe essere il costo del servizio). La seniority dei consulenti presenti in CROSS (alcuni dei quali sono stati i pionieri nell'introdurre l'Outplacement in Italia) si adoperano con grande efficacia ad impostare e realizzare l'intera operazione di ricollocamento dei candidati loro affidati.

La CROSS ha ottenuto, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'accreditamento nel 2004 e l'**autorizzazione definitiva** a svolgere la propria attività professionale nel 2007, con il n. 11962/**2007**. Aderisce a **AOCFI** (Association of **O**utplacement **C**onsulting **F**irms **I**nternational) e ad **ASSORES-Assoconsult** (Associazione Italiana delle **S**ocietà di **O**utplacement, di **R**icerca e **S**elezione, di **E**xecutive **S**earch), delle quali segue i codici etici.

Sedi sul territorio nazionale

Le nostre sedi sono:

Milano (V. Broletto,31 – tel. 02/45495536), **Brescia** (V. Orzinuovi, 20), **Torino** (C.so Francia,30), **Verona** (V. Roveggia,132), **Vicenza** (V. Paganini,9), **Bologna** (V. dei Mille,24), **Lucca** (Viale Puccini,1703), **Firenze** (viale Gramsci,1), **Roma** (P.za Bologna,22 – tel. 06/48987114), **Frosinone** (V. Fedele Calvosa,25), **Pescara** (V. Celestino Delfino Spiga,16), **Chieti** (V. Viaggi,7), **Vasto** (C.so Mazzini,641), **Catania** (V. Firenze,56), **Napoli** (Centro Direzionale Isola F12 – tel. 081/7346025).

CROSS è l'unica società di outplacement, in Italia, che è nata con una vocazione territoriale fortemente capillare, con una presenza diffusa tanto al Nord, quanto al Centro, al Sud Italia e nelle Isole. Le 14 sedi, infatti, sono tutte esclusivamente dedicate e specializzate in attività di transition services e consulenza di carriera.

Le **sedi** per il **coordinamento territoriale** sono **Milano** (area Nord Italia), **Roma** (area Centro Italia) e **Napoli** (area Sud Italia e Isole). Il modello organizzativo è stato pensato in funzione di questa vocazione territoriale e CROSS oggi rappresenta l'unico esempio di società con un presidio sistematico dei flussi dei principali "mercati del lavoro" italiani. Questo presidio giornaliero è garantito da una struttura organizzativa dedicata, che per meglio monitorare le ricerche di opportunità lavorative concrete, per i candidati che segue, ha predisposto presso le sedi di coordinamento territoriale i cosiddetti **Centri di Monitoraggio del Mercato del Lavoro**, ovvero strutture specializzate che consentono di avere una visione completa sia dei flussi (domanda e offerta) dei mercati del lavoro italiani, sia delle vocazioni dell'economia locale.

In Italia, a differenza degli altri Paesi Europei, esistono "i mercati del lavoro" e non il mercato del lavoro, per questo è necessario conoscere, governare e interagire con essi secondo un "approccio territoriale".

Ciascuna area di coordinamento territoriale (Nord, Centro, Sud/Isole), ovvero unità operativa, contatta e raccoglie dati di circa 100 aziende a settimana. A livello nazionale, dunque, si raccolgono informazioni di circa 300 aziende/settimana.

Le 300 aziende/settimana per le settimane del mese, per i mesi di un anno, per gli anni di attività svolte da CROSS questo è il "presidio strategico dei flussi dei mercati del lavoro a livello nazionale" che Cross può dimostrare e garantire.

Case History - il nostro vero cliente è il candidato.

Più che raccontare una storia, in quanto non è facile sceglierla tra le tante vissute, vogliamo riportare le parole di una nostra candidata che fanno ben capire quanto è importante la fase di preparazione con il consulente prima della campagna di ricerca dove il rischio di "bruciarsi" è sempre presente.

"Fui licenziata dall'azienda perché il numero delle persone che ricopriva posizioni finanziarie era troppo elevato ed io fui la sfortunata che scelsero da mandare via."

Una dichiarazione come questa non suggerisce molta speranza per il futuro: Giovanna è abbattuta dal passato. Racconta di essere stata licenziata, di essere sfortunata e di sentirsi considerata superflua rispetto al bisogno aziendale. Questo è il modo in cui Giovanna percepisce se stessa e fino a quando non si sentirà positiva è difficile che qualsiasi datore di lavoro possa dimostrarle interesse.

"Compresi che l'azienda avrebbe avuto bisogno di ridurre il numero di dipendenti per rimanere competitiva e sentii che l'esperienza e le competenze che avevo maturato nel campo del controllo finanziario mi sarebbero state utili nel momento in cui avrei ricercato una nuova posizione di carriera."

Molto più positiva nei toni, questa affermazione dimostra che la visione di Giovanna è legata ad un futuro positivo e non ad un passato malinconico. Non ci sono segni di amarezza o sfortuna, ma il riconoscimento di ciò che accade nelle organizzazioni e la consapevolezza di possedere qualità con le quali potrà affermarsi nel futuro.