

PERCORSO FORMATIVO — AMMINISTRAZIONE, CONTROLLO E AUDITING

**Dispensa 15 — Dispensa bonus del percorso**

# **Tornare nel Tessuto Produttivo a 50+ Anni: Strategie di Reimpiego per Gradi**

*Un percorso realistico, organizzato per livelli crescenti di difficoltà, per trasformare le competenze acquisite in questo corso in un reale sbocco professionale.*

---

**A cura di Marco Consiglio**

Formatore e Course Director — Contenuti aggiornati al 2026

## Indice

---

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introduzione e obiettivi didattici .....                               | 3  |
| 2. Il contesto reale: sfatare i miti, riconoscere gli ostacoli.....       | 4  |
| 3. I punti di forza specifici di un profilo over 50 .....                 | 6  |
| 4. Tre percorsi possibili, per grado di difficoltà .....                  | 8  |
| 5. Grado 1 (accessibile): la consulenza di nicchia .....                  | 10 |
| 6. Grado 2 (intermedio): collaborazioni e incarichi strutturati.....      | 12 |
| 7. Grado 3 (impegnativo): il reinserimento come dipendente .....          | 14 |
| 8. Costruire credibilità: rete di contatti e presenza professionale ..... | 16 |
| 9. Certificazioni e credenziali: cosa serve davvero .....                 | 18 |
| 10. Raccontare la propria transizione: colloqui e primi contatti .....    | 19 |
| 11. Un piano d'azione a 90 giorni .....                                   | 21 |
| 12. Due casi pratici guidati .....                                        | 22 |
| 13. Glossario dei termini chiave .....                                    | 24 |
| 14. Checklist finale e autoverifica .....                                 | 25 |
| 15. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026 .....                        | 26 |

## 1. Introduzione e obiettivi didattici

---

Questa dispensa nasce da una domanda diretta e legittima, che accompagna spesso chi affronta un percorso di riqualificazione professionale in età matura: acquisite queste competenze, è realistico rientrare nel tessuto produttivo? La risposta, come vedremo, è sì — ma non in modo uniforme, non senza impegno, e non seguendo un'unica strada.

Il taglio di questa dispensa è volutamente diverso dalle precedenti: non tratta un ambito tecnico di audit o controllo, ma affronta direttamente la strategia di reimpiego, con un approccio che l'autore ha voluto costruire su due principi guida: onestà (nessuna promessa irrealistica) e gradualità (percorsi organizzati per livello di difficoltà crescente, così che ciascuno possa scegliere il punto di partenza più adatto alla propria situazione).

### Perché una dispensa per gradi di difficoltà

Non tutte le strade di reimpiego richiedono lo stesso sforzo, lo stesso tempo o la stessa esposizione al rischio del rifiuto. Presentare un'unica strategia indifferenziata sarebbe fuorviante: chi ha bisogno di un reddito nel breve periodo affronterà scelte diverse rispetto a chi può permettersi un investimento più lungo in formazione e costruzione di rete. Per questo il cuore di questa dispensa (capitoli 5, 6 e 7) organizza i percorsi possibili su tre gradi di difficoltà crescente, ciascuno con vantaggi, tempi e livelli di rischio differenti.

### A chi si rivolge questa dispensa

Si rivolge a chiunque abbia seguito, in tutto o in parte, il percorso "Amministrazione, Controllo e Auditing", e si stia chiedendo come tradurre concretamente le competenze acquisite in un'occasione professionale reale, sia essa un incarico di consulenza, una collaborazione strutturata o un nuovo impiego.

### Obiettivi di apprendimento

1. Distinguere i miti dagli ostacoli reali nel reimpiego over 50;
2. Riconoscere i propri punti di forza specifici e come valorizzarli;
3. Orientarsi tra tre percorsi di reimpiego organizzati per difficoltà crescente;
4. Costruire una rete di contatti e una presenza professionale credibile;
5. Identificare le certificazioni realmente utili, evitando investimenti inutili;
6. Costruire un piano d'azione concreto per i primi 90 giorni.

## 2. Il contesto reale: sfatare i miti, riconoscere gli ostacoli

Prima di costruire una strategia, è utile fare chiarezza su alcune convinzioni diffuse, distinguendo ciò che è un pregiudizio infondato da ciò che è invece un ostacolo reale da affrontare con consapevolezza.

### Miti da sfatare

- "A 50 anni nessuno ti assume più": falso in termini assoluti. È vero che alcuni canali (la selezione aziendale per ruoli junior) diventano più stretti, ma si aprono altri canali — consulenza, incarichi professionali, collaborazioni — spesso più coerenti con un profilo esperto;
- "Serve ripartire da zero come un ventenne": falso. L'esperienza pregressa, se raccontata bene, è un moltiplicatore di credibilità, non un peso da nascondere;
- "Senza laurea specifica in economia o giurisprudenza non si può fare nulla in questo campo": falso per la maggior parte dei percorsi qui presentati (consulenza su nicchie specifiche, revisione condominiale, supporto ad enti di formazione), vero solo per percorsi che richiedono abilitazioni riservate (ad esempio la revisione legale dei conti in senso stretto).

### Ostacoli reali, da non minimizzare

- Un bias di selezione esiste concretamente in molte procedure di reclutamento aziendale tradizionale, specie per ruoli entry-level o junior in grandi strutture, dove la fascia d'età target è spesso più giovane;
- Il divario di competenze digitali, quando presente, va colmato con priorità: molti strumenti di controllo, reporting e comunicazione oggi passano da piattaforme digitali che vanno padroneggiate con sicurezza;
- La necessità di costruire da zero una credibilità specifica nel nuovo ambito (anche se supportata da esperienza trasversale) richiede tempo: non è un processo istantaneo;
- La pressione economica, per chi ha bisogno di un reddito nel breve periodo, può rendere difficile permettersi il tempo necessario per costruire una consulenza da zero, spingendo talvolta verso soluzioni meno ideali ma più immediate.

*Un atteggiamento realistico non è un atteggiamento pessimista: significa conoscere con precisione dove si trovano le difficoltà vere, per costruire una strategia che le aggiri o le affronti con gli strumenti giusti, invece di scoprirle a metà percorso e scoraggiarsi.*

### Il vero elemento discriminante: la strada scelta, non l'età in sé

I dati e l'esperienza pratica raccontano una realtà più sfumata del semplice "è difficile": chi sceglie una strada coerente con il proprio profilo (consulenza di nicchia, collaborazione strutturata su un ambito già conosciuto) ha tassi di successo molto più alti di chi insiste su una strada

strutturalmente sfavorevole per la propria fascia d'età (candidatura generica per ruoli junior in grandi aziende, in aperta competizione con neolaureati). La scelta della strada, più dell'età anagrafica in sé, è il fattore che determina l'esito.

### 3. I punti di forza specifici di un profilo over 50

Prima di guardare alle strategie concrete, è utile fare un inventario onesto dei punti di forza che un profilo maturo porta con sé, spesso senza rendersene pienamente conto, e che possono e devono diventare argomenti centrali nella propria narrazione professionale.

#### Competenze trasversali spesso date per scontate

- Capacità di gestire relazioni complesse e situazioni conflittuali con equilibrio, maturata in decenni di esperienza lavorativa e di vita;
- Affidabilità e senso di responsabilità, qualità particolarmente apprezzate in ruoli di controllo e verifica, dove la fiducia riposta nella persona è un elemento centrale;
- Capacità di visione d'insieme, derivante dall'aver osservato più cicli economici, più modelli organizzativi, più modi di lavorare nel corso della propria carriera;
- Autorevolezza naturale nel dialogo con interlocutori aziendali di pari livello o superiori, spesso più difficile da costruire per un professionista molto più giovane;
- Resilienza e capacità di gestione dello stress, temperate da esperienze professionali e personali pregresse.

#### Il valore specifico per i ruoli di controllo e auditing

È utile notare come i punti di forza appena elencati non siano generici, ma particolarmente allineati proprio con i ruoli oggetto di questo intero percorso formativo: un auditor, un revisore, un consulente di compliance devono soprattutto ispirare fiducia, saper ascoltare, saper porre domande scomode con tatto, e saper valutare situazioni complesse con equilibrio — esattamente le qualità che una lunga carriera tende a sedimentare.

#### Un esercizio pratico: l'inventario personale

Prima di proseguire, può essere utile un breve esercizio scritto: elencare su un foglio, in modo onesto e concreto, tre o quattro situazioni professionali del proprio passato in cui si è dimostrata capacità di controllo, verifica, gestione di processi o di persone — anche se maturate in un settore completamente diverso da quelli trattati in questo percorso. Questi episodi concreti diventeranno, nei prossimi capitoli, il materiale grezzo per costruire una narrazione professionale credibile.

#### Un esempio di riformulazione

Non: "Ho lavorato 20 anni come responsabile di negozio, ora vorrei fare l'auditor."

Ma: "Per 20 anni ho gestito inventari, controllato le casse e verificato il rispetto delle procedure in un punto vendita: sono esattamente gli stessi controlli che un auditor retail applica in modo strutturato — li ho già praticati, ora li porto a un livello metodologico superiore."

## 4. Tre percorsi possibili, per grado di difficoltà

Il cuore pratico di questa dispensa è la distinzione tra tre percorsi di reimpiego, organizzati per difficoltà crescente. Non sono alternativi in modo rigido: molte persone iniziano dal Grado 1 e, nel tempo, evolvono verso il Grado 2 o il Grado 3, man mano che costruiscono credibilità ed esperienza concreta.

### Una mappa di orientamento

| Grado          | Percorso                                            | Tempo per i primi risultati    | Livello di difficoltà                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Grado 1</b> | Consulenza di nicchia / incarichi diretti           | 1-3 mesi per i primi incarichi | Accessibile: richiede iniziativa più che credenziali  |
| <b>Grado 2</b> | Collaborazioni strutturate (studi, enti, organismi) | 3-6 mesi                       | Intermedio: richiede certificazioni specifiche e rete |
| <b>Grado 3</b> | Riassunzione come dipendente in azienda             | 6-12 mesi                      | Impegnativo: richiede strategia mirata e pazienza     |

### Come scegliere il punto di partenza

Non esiste una scelta "giusta" in assoluto: dipende dalla situazione personale, dalla necessità di reddito immediato, dalla propensione al rischio e all'iniziativa autonoma, e dalla rete di contatti già disponibile. In generale:

- Chi ha una rete di contatti già attiva nel proprio settore di provenienza (ex colleghi, clienti, fornitori) parte con un vantaggio naturale sul Grado 1;
- Chi preferisce la sicurezza di un rapporto di lavoro strutturato, anche a costo di tempi più lunghi, dovrebbe pianificare fin da subito una strategia per il Grado 3, senza però escludere incarichi di Grado 1 nel frattempo, anche solo per costruire esperienza concreta da citare;
- Chi ha già una specifica competenza abilitante o prossima all'abilitazione (ad esempio una formazione avanzata in un ambito specifico) può puntare direttamente al Grado 2.

*Un consiglio pratico, valido per la maggior parte delle situazioni: anche chi punta, nel medio periodo, al Grado 3 (l'assunzione), trae grande beneficio dall'accettare nel frattempo uno o due piccoli incarichi di Grado 1, anche a compenso simbolico. Un caso concreto da raccontare in un colloquio vale più di qualunque descrizione teorica delle proprie competenze.*

## 5. Grado 1 (accessibile): la consulenza di nicchia

Il Grado 1 è il percorso più immediatamente accessibile: offrire direttamente, come libero professionista o piccola partita IVA, servizi di verifica e controllo su una nicchia specifica, coerente con l'esperienza pregressa e con le competenze acquisite in questo percorso.

### Perché è il percorso più accessibile

- Non richiede di superare un processo di selezione aziendale, con i relativi filtri e bias potenziali già discussi nel capitolo 2;
- Permette di iniziare in piccolo, con incarichi limitati, riducendo il rischio percepito sia da chi offre il servizio sia dal cliente che lo riceve;
- Valorizza direttamente la rete di contatti personale già esistente, spesso il canale più efficace per i primi incarichi.

### Le nicchie più accessibili per iniziare

Sulla base degli ambiti trattati in questo percorso, alcune nicchie si prestano particolarmente bene a un avvio rapido, per la relativa semplicità di accesso e la domanda diffusa:

1. Revisione contabile condominiale (Dispensa 6): la domanda è diffusa, il ciclo di vendita è breve, spesso basta il passaparola tra conoscenti proprietari di immobili;
2. Consulenza su piccoli ETS e associazioni (Dispensa 12): molte associazioni di piccole dimensioni non hanno risorse per una funzione di controllo strutturata e accolgono con favore un supporto esterno anche limitato;
3. Supporto amministrativo/di controllo per piccoli property manager o proprietari con più immobili (Dispensa 10);
4. Consulenza di controllo di gestione essenziale per micro e piccole imprese (Dispensa 2), spesso prive di una funzione interna dedicata.

### Come trovare i primi clienti

5. Attivare la propria rete di contatti diretta: ex colleghi, amici, conoscenti che gestiscono un'attività, un'associazione, un condominio;
6. Offrire una prima valutazione gratuita o a costo simbolico, per costruire un primo caso concreto da citare;
7. Chiedere esplicitamente referenze e passaparola a chi si è già servito del proprio lavoro, anche informalmente;
8. Partecipare a eventi locali, associazioni di categoria, gruppi professionali (anche online) pertinenti alla nicchia scelta.

### Un punto di attenzione pratico



Prima di avviare un'attività di consulenza, anche piccola, è necessario regolarizzare la propria posizione fiscale e previdenziale (tipicamente apertura di partita IVA, con eventuale regime forfettario per i primi anni se i requisiti lo consentono) e valutare, in base al volume e alla natura degli incarichi, l'opportunità di una polizza di responsabilità civile professionale, come già discusso nella Dispensa 14.

## 6. Grado 2 (intermedio): collaborazioni e incarichi strutturati

---

Il Grado 2 rappresenta un passo di maggiore strutturazione: collaborare in modo continuativo, anche se non da dipendente, con organizzazioni più strutturate — studi professionali, enti di formazione, organismi di certificazione, aziende di medie dimensioni — tipicamente attraverso incarichi di collaborazione, contratti di consulenza continuativa o rapporti di collaborazione professionale.

### Le principali forme di collaborazione a questo livello

- Collaborazione con uno studio di commercialisti o consulenti (Dispensa 14) per specifici ambiti di controllo o compliance, spesso su base di progetto o di ore concordate;
- Componente dell'Organismo di Vigilanza (Dispensa 3) per piccole e medie imprese che adottano un Modello 231, incarico spesso compatibile con altre attività professionali;
- Membro dell'organo di controllo di un Ente del Terzo Settore (Dispensa 12), ruolo che richiede specifici requisiti ma è spesso ricercato da associazioni di medie dimensioni;
- Collaborazione con organismi di certificazione (Dispensa 8) come auditor esterno, tipicamente dopo un percorso di formazione specifica (Lead Auditor);
- Consulente esterno per l'accreditamento di enti di formazione (Dispensa 5), collaborando su base di progetto con più enti nel corso dell'anno.

### Che cosa serve, in più rispetto al Grado 1

9. Una certificazione o attestazione formale specifica (approfondita nel capitolo 9), spesso richiesta come requisito minimo di accesso a questi incarichi;
10. Una rete di contatti più ampia rispetto alla sola cerchia personale, costruita anche attraverso associazioni professionali di settore e presenza su piattaforme professionali (approfondito nel capitolo 8);
11. Un primo portafoglio di esperienze concrete, anche piccole (da qui il collegamento naturale con il Grado 1 come tappa preparatoria);
12. Maggiore continuità di disponibilità di tempo, poiché questi incarichi richiedono tipicamente un impegno più regolare rispetto a una singola consulenza spot.

### Un percorso di ingresso tipico

Un percorso frequente e realistico è il seguente: si inizia con uno o due incarichi di Grado 1 (ad esempio due revisioni condominiali), si utilizza questa esperienza concreta per completare una certificazione specifica (ad esempio un corso Lead Auditor ISO 9001), e si propone quindi la propria candidatura come componente di Organismo di Vigilanza o auditor esterno presso organismi di certificazione, forte sia della certificazione formale sia dell'esperienza pratica già maturata.

*Il Grado 2 è, per molti versi, il livello in cui si concentra il maggior numero di opportunità realistiche per un profilo maturo con background eterogeneo: unisce la flessibilità del lavoro autonomo alla maggiore stabilità di un rapporto di collaborazione continuativa, senza richiedere di competere direttamente in una selezione aziendale tradizionale.*

## 7. Grado 3 (impegnativo): il reinserimento come dipendente

---

Il Grado 3, il reinserimento come dipendente all'interno di un'organizzazione, è il percorso più impegnativo tra i tre presentati, non perché impossibile, ma perché richiede una strategia più mirata e tempi generalmente più lunghi, per le ragioni già discusse nel capitolo 2.

### Dove cercare, con maggiori probabilità di successo

- PMI e organizzazioni di medie dimensioni, dove un profilo maturo ed esperto è spesso più apprezzato che in una grande struttura con processi di selezione fortemente standardizzati e orientati a profili junior;
- Ruoli di responsabile o coordinatore, piuttosto che ruoli di ingresso: un profilo over 50 risulta tipicamente più coerente, agli occhi di un selezionatore, con un ruolo di responsabilità che con un ruolo puramente esecutivo;
- Organizzazioni che stanno introducendo per la prima volta una funzione di controllo, qualità o compliance (ad esempio una PMI che deve adottare un Modello 231 o certificarsi ISO per la prima volta), dove l'esperienza pregressa vale più della sola formazione tecnica specifica;
- Settori affini al proprio background professionale precedente, dove l'esperienza di settore già posseduta riduce fortemente il gap percepito rispetto a candidati più giovani ma privi di conoscenza specifica del comparto.

### Come impostare la ricerca

13. Candidature mirate, non massive: meglio venti candidature realmente studiate su organizzazioni coerenti con il proprio profilo, che duecento candidature generiche;
14. Attivazione diretta della rete di contatti (approfondita nel capitolo 8), canale spesso più efficace delle candidature tramite portali generici per un profilo con esperienza pregressa;
15. Presentarsi, fin dal primo contatto, non come "ex" di un altro settore in cerca di occasione, ma come professionista che porta competenze trasversali di controllo, ora rafforzate da una formazione specifica, verso un nuovo ambito di applicazione;
16. Considerare, ove economicamente sostenibile, anche forme contrattuali di ingresso più flessibili (contratti a termine, part-time, incarichi a progetto) come porta d'accesso, con l'obiettivo di dimostrare sul campo il proprio valore per un successivo consolidamento del rapporto.

### Gestire i tempi più lunghi senza scoraggiarsi

È realistico attendersi, per questo percorso, tempi di ricerca più lunghi rispetto al Grado 1 e al Grado 2: mantenere nel frattempo uno o più incarichi di consulenza (Grado 1) non è solo un sostegno economico, ma anche, come già sottolineato, un elemento concreto da presentare in ogni colloquio, che testimonia iniziativa e capacità di generare risultati anche in autonomia.

*Il Grado 3 non va scartato a priori, ma va affrontato con consapevolezza dei suoi tempi e con una strategia di supporto (Grado 1 e/o Grado 2 in parallelo) che eviti la pressione di dover accettare la prima occasione disponibile, spesso non la più adatta al proprio profilo.*

## 8. Costruire credibilità: rete di contatti e presenza professionale

Indipendentemente dal grado scelto, un elemento trasversale determina in larga misura il successo del percorso di reimpiego: la capacità di costruire e attivare una rete di contatti, e di presentarsi con una presenza professionale credibile e coerente.

### Il valore della rete già esistente

Il punto di partenza più efficace, specie per chi ha una lunga carriera alle spalle, non è costruire una rete da zero, ma riattivare e valorizzare quella già esistente: ex colleghi, ex clienti, ex fornitori, conoscenti di associazioni o gruppi frequentati nel tempo. Comunicare in modo chiaro ed esplicito la propria nuova direzione professionale a questa rete — non limitandosi a comunicazioni generiche, ma specificando concretamente il tipo di supporto che si può offrire — è spesso il canale più efficace per i primi contatti concreti.

### La presenza professionale online

Una presenza aggiornata e coerente su piattaforme professionali (in primo luogo LinkedIn) è oggi un elemento pressoché imprescindibile, anche per profili che puntano prevalentemente su relazioni dirette: è spesso il primo luogo in cui un potenziale cliente o datore di lavoro verifica la credibilità di un profilo prima di un primo contatto. Alcuni elementi chiave da curare:

- Un titolo professionale chiaro, che comunichi la nuova direzione (ad esempio "Consulente in controllo di gestione e compliance" piuttosto che il solo titolo del ruolo precedente);
- Una sintesi che racconti la transizione in modo coerente, valorizzando sia l'esperienza pregressa sia le nuove competenze acquisite, secondo la logica di riformulazione già illustrata nel capitolo 3;
- La pubblicazione periodica di contenuti — anche semplici riflessioni o commenti su temi di attualità normativa — che dimostrino nel tempo una reale competenza aggiornata sulla materia.

### Le associazioni professionali e i gruppi di settore

Iscriversi e partecipare attivamente ad associazioni professionali pertinenti (associazioni di internal auditor, associazioni di categoria dei diversi settori trattati in questo percorso) offre un doppio beneficio: accesso a occasioni di aggiornamento e formazione continua, e soprattutto un canale di incontro diretto con potenziali clienti, colleghi e datori di lavoro, spesso più efficace di una candidatura generica su un portale di annunci.

#### Un principio pratico

La costruzione di credibilità e rete non è un'attività da avviare dopo aver completato la formazione, ma un percorso da iniziare in parallelo, fin da subito: ogni settimana dedicata a un contatto riattivato, a un post pubblicato, a un evento di settore frequentato, accelera concretamente i tempi di tutti e tre i gradi di reimpiego presentati in questa dispensa.



## 9. Certificazioni e credenziali: cosa serve davvero

Le dispense di questo percorso costruiscono una solida base concettuale, ma per alcuni ambiti, specie per il Grado 2 e il Grado 3, è utile o necessario integrare la formazione con certificazioni formali riconosciute. Presentiamo qui una selezione ragionata, evitando di consigliare investimenti non necessari.

### Certificazioni ad alto rapporto costo/beneficio

17. Corso Lead Auditor ISO 9001 (e, a seguire, 45001 o 27001): breve durata, ampiamente riconosciuto, apre la strada a incarichi come auditor esterno presso organismi di certificazione (Grado 2);
18. Corso per RSPP (modulo A, B, C secondo il proprio percorso): richiesto per operare formalmente in questo ruolo, con buona domanda di mercato sia come dipendente sia come consulente esterno;
19. Corso di 72 ore per amministratore di condominio: obbligatorio per l'esercizio della professione, breve e a basso costo, apre concretamente la strada al Grado 1 nell'ambito condominiale;
20. Corso antiriciclaggio, per chi intende operare nel settore immobiliare o in altri ambiti soggetti a tali obblighi.

### Certificazioni da valutare con più attenzione

Alcune certificazioni più lunghe e costose (ad esempio percorsi di certificazione internazionale come CIA – Certified Internal Auditor) offrono un forte valore reputazionale, ma richiedono un investimento di tempo e denaro significativo, giustificabile soprattutto per chi punta con decisione al Grado 3 in organizzazioni di grandi dimensioni o multinazionali, dove questo tipo di credenziale è più frequentemente richiesta o valorizzata.

### Un principio guida per la scelta

Prima di investire in una certificazione, è utile porsi una domanda semplice: questa specifica credenziale mi apre concretamente la porta a un incarico o a un colloquio che oggi non avrei? Se la risposta non è chiara, è spesso preferibile investire lo stesso tempo ed energia nella costruzione di un primo caso pratico reale (Grado 1), il cui valore dimostrativo, nella pratica, è spesso superiore a quello di un ulteriore attestato teorico.

*Le certificazioni sono strumenti, non obiettivi in sé: la domanda da porsi non è "quale attestato posso ottenere", ma "quale credenziale mi serve concretamente per l'incarico specifico a cui punto". Un approccio mirato, coerente con la logica risk-based più volte incontrata in questo percorso, evita di disperdere tempo e risorse in formazione non realmente funzionale al proprio obiettivo.*



## 10. Raccontare la propria transizione: colloqui e primi contatti

Che si tratti di un colloquio per un incarico di consulenza, di una candidatura come membro di un Organismo di Vigilanza, o di un colloquio di selezione tradizionale, la capacità di raccontare in modo efficace e coerente la propria transizione professionale è un fattore determinante, spesso più della sola competenza tecnica in sé.

### La struttura di una narrazione efficace

21. Punto di partenza: una breve sintesi del proprio percorso professionale precedente, evidenziando (coerentemente con l'esercizio del capitolo 3) le competenze di controllo, verifica o gestione già maturate;
22. Il momento della scelta: una spiegazione autentica e non difensiva del perché si sia scelto di intraprendere questo nuovo percorso — evitando sia toni di giustificazione eccessiva sia narrazioni poco credibili;
23. Che cosa si è fatto concretamente: la formazione specifica completata, eventuali certificazioni, e soprattutto i primi casi pratici realizzati, anche piccoli;
24. Perché proprio questo interlocutore: una parte specifica, costruita sulla base di una reale conoscenza dell'organizzazione o della persona con cui si sta parlando, che dimostri interesse autentico e non un approccio generico ripetuto identico a ogni contatto.

### Gestire le domande più delicate

È realistico attendersi, specie nei contesti di selezione più tradizionali, domande dirette o indirette sulla transizione di carriera e sull'età. Un approccio efficace non è né l'evitamento difensivo né la sovra-justificazione, ma una risposta diretta, sicura e orientata al valore che si porta:

#### Un esempio di risposta efficace

Domanda: "Come mai, a questo punto della carriera, sceglie di ripartire in un ambito nuovo?"

Risposta: "Non lo vivo come un ripartire da zero: ho passato vent'anni a gestire processi, persone e controlli in un altro settore. Ho scelto di formalizzare quella esperienza con un metodo riconosciuto, e oggi porto entrambe le cose insieme — competenza tecnica aggiornata e la solidità di chi ha già visto funzionare, e talvolta non funzionare, le organizzazioni."

### Il ruolo dei primi casi pratici nella narrazione

Come già più volte sottolineato in questa dispensa, uno o due esempi concreti di lavoro già svolto (anche piccoli incarichi di Grado 1) trasformano radicalmente la credibilità di qualunque narrazione: descrivere in dettaglio un caso reale — il contesto, l'analisi condotta, il risultato ottenuto — è sempre più efficace di qualunque descrizione astratta delle proprie competenze teoriche.



## 11. Un piano d'azione a 90 giorni

---

Concludiamo la parte propositiva di questa dispensa con un piano d'azione strutturato su tre mesi, pensato per essere adattato alla situazione specifica di ciascuno, ma utile come traccia di riferimento concreta per non disperdere energie in azioni poco mirate.

### Primo mese: fondamenta

25. Completare l'esercizio di inventario personale già proposto nel capitolo 3, mettendo per iscritto i propri punti di forza concreti;
26. Scegliere una o due nicchie prioritarie tra quelle presentate in questo percorso, coerenti con il proprio background;
27. Aggiornare la propria presenza professionale online (profilo LinkedIn o equivalente) secondo i principi del capitolo 8;
28. Riattivare almeno dieci contatti della propria rete personale, comunicando in modo chiaro la nuova direzione professionale intrapresa.

### Secondo mese: primi passi concreti

29. Proporre attivamente uno o due incarichi di Grado 1, anche a compenso simbolico, alla propria rete di contatti già riattivata;
30. Avviare, se ritenuta utile per il proprio percorso specifico, l'iscrizione a una certificazione mirata tra quelle indicate nel capitolo 9;
31. Partecipare ad almeno un evento, incontro o gruppo professionale pertinente alla nicchia scelta;
32. Se si punta anche al Grado 3, avviare una prima mappatura mirata di organizzazioni coerenti con il proprio profilo, evitando candidature generiche di massa.

### Terzo mese: consolidamento

33. Portare a termine il primo incarico di Grado 1 avviato, raccogliendo un riscontro esplicito (anche informale) dal cliente da poter citare in futuro;
34. Aggiornare la propria narrazione professionale (capitolo 10) integrando questo primo caso concreto;
35. Valutare, sulla base dei primi riscontri ottenuti, se proseguire con ulteriori incarichi di Grado 1, avanzare verso contatti di Grado 2, o intensificare le candidature di Grado 3;
36. Fissare un momento di bilancio personale, onesto e strutturato, sui risultati dei primi novanta giorni, per tarare consapevolmente i successivi tre mesi di percorso.

*Un piano a 90 giorni non è una promessa di risultato garantito in tale termine, ma uno strumento per mantenere un ritmo di azione costante, evitando sia la dispersione in troppe*

*direzioni contemporaneamente sia la paralisi da eccesso di pianificazione teorica senza azioni concrete.*

## 12. Due casi pratici guidati

Presentiamo due brevi casi, semplificati ma realistici, che illustrano l'applicazione dei principi di questa dispensa a due situazioni di partenza diverse.

### **Caso 1 — Da responsabile di negozio a consulente retail (percorso Grado 1 » Grado 2)**

Una persona con oltre vent'anni di esperienza come responsabile di punti vendita in una catena di abbigliamento, dopo la chiusura della propria sede, decide di seguire il percorso formativo, con particolare interesse per la Dispensa 7 (Retail) e la Dispensa 2 (Controllo di gestione).

Applicando il capitolo 3, individua nel proprio passato numerosi episodi di controllo concreto: gestione di inventari, controllo di cassa, gestione dello shrinkage. Nei primi trenta giorni, riattiva contatti con due ex colleghi oggi titolari di piccoli negozi indipendenti, offrendo loro una prima verifica gratuita delle procedure di cassa e inventario (Grado 1). Il riscontro positivo genera un piccolo passaparola locale, con altri due incarichi retribuiti nei mesi successivi. Contestualmente, completa un breve corso su prevenzione delle perdite nel retail, elemento che utilizza per proporsi, dopo circa sei mesi, come consulente esterno periodico a una piccola catena locale di tre punti vendita (Grado 2), con un incarico mensile continuativo.

### **Caso 2 — Da impiegata amministrativa a componente di Organismo di Vigilanza (percorso diretto verso il Grado 2)**

Una persona con lunga esperienza come impiegata amministrativa in una media impresa, con solide competenze contabili pregresse ma senza precedente esperienza specifica di audit, segue con particolare attenzione le Dispense 1, 3 e 4 del modulo generale.

Possedendo già una rete di contatti nel tessuto di piccole e medie imprese locali, attraverso la propria associazione di categoria viene a conoscenza di alcune PMI che devono adottare per la prima volta un Modello 231. Si propone come componente dell'Organismo di Vigilanza per due di queste imprese, forte sia della formazione appena completata sia della propria pregressa esperienza amministrativa, elemento che nel colloquio presenta esplicitamente come garanzia di comprensione concreta dei processi aziendali da verificare. Ottiene il primo incarico, di natura non esclusiva e part-time, che le permette di consolidare esperienza diretta per proporsi, nei mesi successivi, ad altre organizzazioni con un profilo ormai supportato da un caso reale.

#### **Che cosa accomuna i due casi**

In entrambi i casi, il fattore determinante non è stata una candidatura generica, ma l'attivazione mirata della rete di contatti esistente, la valorizzazione esplicita dell'esperienza pregressa (capitolo 3), e la disponibilità ad accettare un primo incarico limitato come porta d'accesso verso occasioni successive più strutturate — esattamente la logica presentata in questa dispensa.

## 13. Glossario dei termini chiave

---

Come per le dispense precedenti del percorso, riportiamo un glossario di sintesi dei principali termini introdotti in questa dispensa.

|                                                 |                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Grado di difficoltà (in questa dispensa)</b> | Classificazione dei percorsi di reimpiego in base al livello di sforzo, tempo e credenziali richieste per accedervi.                           |
| <b>Consulenza di nicchia</b>                    | Offerta di servizi professionali specializzati su un ambito specifico e circoscritto, tipicamente il punto di accesso più immediato (Grado 1). |
| <b>Rete di contatti (network)</b>               | Insieme delle relazioni professionali e personali attivabili a supporto della ricerca di incarichi o impiego.                                  |
| <b>Personal branding professionale</b>          | Costruzione di una presenza e reputazione professionale coerente, tipicamente anche attraverso piattaforme online.                             |
| <b>Certificazione Lead Auditor</b>              | Percorso formativo che abilita a condurre audit di certificazione su uno standard di gestione specifico (es. ISO 9001).                        |
| <b>Piano a 90 giorni</b>                        | Strumento di pianificazione strutturata delle azioni concrete da intraprendere nei primi tre mesi di un percorso di reimpiego.                 |

## 14. Checklist finale e autoverifica

---

Come nelle dispense precedenti, dedichiamo un momento all'autoverifica personale, questa volta orientata all'azione pratica più che al solo apprendimento teorico.

### Domande di autoverifica

37. Ho completato l'esercizio di inventario personale del capitolo 3, individuando almeno tre episodi concreti del mio passato professionale utilizzabili nella mia narrazione?
38. Ho scelto una o due nicchie prioritarie coerenti con la mia esperienza, tra quelle presentate nell'intero percorso formativo?
39. So distinguere, per la mia situazione specifica, quale grado di difficoltà (1, 2 o 3) rappresenti il punto di partenza più realistico?
40. Ho identificato almeno cinque-dieci contatti della mia rete personale da riattivare nel primo mese?
41. Ho verificato se esiste una certificazione specifica realmente necessaria per il mio percorso, evitando investimenti non mirati?
42. Ho una bozza, anche informale, della mia narrazione professionale secondo la struttura del capitolo 10?

### Un'ultima riflessione

Questa dispensa, a differenza delle precedenti, non si chiude con un rimando alla successiva, perché rappresenta il completamento pratico dell'intero percorso "Amministrazione, Controllo e Auditing". Il passo successivo più naturale, a questo punto, non è un'ulteriore dispensa da leggere, ma la prima azione concreta del piano a 90 giorni presentato nel capitolo 11.

## 15. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026

Per approfondimenti autonomi, si segnalano alcune categorie di risorse utili a supportare il percorso descritto in questa dispensa:

- Centri per l'impiego e agenzie per il lavoro territoriali, per informazioni su eventuali incentivi all'assunzione di lavoratori over 50, ove previsti dalla normativa vigente;
- Associazioni di categoria specifiche per ciascuna nicchia professionale trattata nel percorso (internal auditor, amministratori di condominio, consulenti di direzione, e le altre già richiamate nelle dispense settoriali);
- Piattaforme professionali online, per la costruzione della presenza professionale descritta nel capitolo 8;
- Enti di formazione accreditati per le certificazioni specifiche indicate nel capitolo 9 (corsi Lead Auditor, RSPP, amministratore di condominio, antiriciclaggio);
- Camere di Commercio territoriali, per informazioni pratiche sull'avvio di un'attività di consulenza in proprio (apertura di partita IVA, regimi fiscali agevolati).

### Chiusura della Dispensa 15 e dell'intero percorso

Con questa dispensa bonus si completa, in una prospettiva pienamente pratica, il percorso formativo "Amministrazione, Controllo e Auditing". Le quattordici dispense precedenti hanno costruito le competenze tecniche; questa dispensa ha voluto offrire la mappa per trasformarle in un'occasione professionale concreta, con la stessa onestà metodologica — realismo senza pessimismo, gradualità senza scorciatoie — che ha guidato l'intero percorso fin dal principio.

*Non esiste una garanzia di risultato in nessun percorso di reinserimento professionale, a qualunque età. Esiste però una differenza misurabile tra chi affronta il percorso con un metodo strutturato, per gradi, valorizzando ciò che già possiede, e chi lo affronta in modo disorganizzato o rassegnato. Questo intero percorso formativo, e questa dispensa in particolare, hanno voluto offrire il primo, non il secondo, approccio.*

**Marco Consiglio**

Formatore e Course Director — 2026