

Convenzione CFMT – AISO per l’attuazione dell’art. 40 del ccnl tra Confcommercio e Manageritalia

PREMESSE

Il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi siglato il 21 luglio 2016 da Confcommercio e Manageritalia punta fortemente sulle politiche attive per gestire al meglio l’eventuale uscita del dirigente dall’azienda.

Infatti l’articolo 40 parla esplicitamente di outplacement come segue:

- 1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento (diverso da giusta causa) o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l’azienda definirà l’attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.*
- 2. L’azienda liquiderà alla società di outplacement, individuata d’intesa con il dirigente interessato, un voucher per partecipare alle spese, di importo pari a euro 5.000,00 netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall’interruzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente.*

Inoltre l’articolo 21 in tema di aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti afferma al punto 8 che “*il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti nel mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell’utilizzo del voucher di cui all’articolo 40*”.

Il CFMT, a seguito del mandato ricevuto dai suoi soci Manageritalia e Confcommercio, intende mettere i dirigenti e indirettamente anche le aziende in condizioni di utilizzare – pur scegliendo liberamente in piena autonomia – gli operatori presenti sul mercato che rispondono a criteri di qualità del servizio, trasparenza nel rapporto con gli utilizzatori, efficacia organizzativa, criteri certificati dall’Associazione cui fanno riferimento, che ne definisce nello Statuto comportamenti attesi e costante aggiornamento professionale in linea con le migliori esperienze in campo internazionale.

Per questo intende stipulare una convenzione con l’AISO, l’Associazione Italiana Società Outplacement.

L’Associazione è regolata da uno Statuto in cui vengono anche definiti gli obiettivi fondamentali che l’Associazione stessa persegue. Il principale tra questi è quello di creare le condizioni affinché le Aziende associate costituiscano un polo di eccellenza professionale nel segmento specifico e di fornire la massima garanzia al mercato in tal senso. A tale scopo l’Associazione ha elaborato un sistema di standard particolarmente rigorosi, che impegnano le Società aderenti ad operare in termini di qualità e trasparenza i più elevati possibile, onde garantire risultati certi e misurabili, impiegando esse consulenti con esperienza consolidata specifica di Outplacement e curando un costante aggiornamento delle metodologie.

Sulla base di queste premesse

il Centro Formazione Management del Terziario (d'ora in poi CFMT), con sede in Milano, via Decembrio n. 28, in persona del Presidente, legale rappresentante p.t., Pietro Luigi Giacomoni

e

l'Associazione Italiana Società di Outplacement (d'ora in poi AISO), con sede in Milano, Via Pantano 9, in persona della Presidente, legale rappresentante p.t., Concetta Galante,

Stipulano la seguente convenzione

che dettaglia le specifiche attività che le Aziende associate ad AISO si impegnano in maniera formale a svolgere, su formale richiesta delle parti coinvolte, per l'attuazione del programma di outplacement previsto dall'articolo 40 del ccnl firmato tra Confcommercio e Manageritalia.

CARATTERISTICHE DEL PROGRAMMA DI OUTPLACEMENT

PREVISTO DAL CCNL DIRIGENTI TERZIARIO

PARTE PRIMA

Il programma si articolerà, per ogni dirigente destinatario, nelle seguenti fasi:

FASE 1 – BILANCIO DELLE COMPETENZE E CARATTERISTICHE

Il Bilancio delle Competenze e Caratteristiche permette di mettere a punto un progetto professionale attraverso un'analisi sistematica delle caratteristiche personali e professionali:

- Vengono analizzati i principali ruoli ricoperti, le realizzazioni conseguite, le competenze professionali e le caratteristiche personali;
- Vengono utilizzati materiali strutturati quali test e/o schede di autovalutazione;
- Vengono mappate, ricostruite e valorizzate le competenze possedute dal destinatario riesaminando il percorso educativo, formativo e professionale e l'area dei valori, dei bisogni e dei desideri.

Nei primi incontri con il consulente dell'Azienda associata ad AISO il destinatario analizza in profondità il suo percorso professionale e viene supportato nel definire "cosa sa fare" e "cosa vuol fare" attraverso l'analisi delle proprie conoscenze, capacità e caratteristiche, sia professionali che personali. Questa fase permette di valutare le diverse strade da percorrere nell'ambito del lavoro dipendente oppure autonomo.

FASE 2 - IL PROGETTO PROFESSIONALE

Per decidere quale strada percorrere e per formulare gli obiettivi da conseguire verso il proprio progetto professionale è necessario identificare i propri valori, bisogni, desideri che idealmente si vorrebbe soddisfare con il proprio progetto professionale. Questi infatti costituiscono il livello di motivazione in grado di sostenere la realizzabilità del proprio progetto professionale.

Attraverso i colloqui individuali è possibile identificare un *fil rouge* volto a raccontare quali sono i criteri che hanno guidato le scelte, i diversi cambi di ruolo o di azienda, per far comprendere la visione organica del proprio percorso professionale.

Le competenze e gli obiettivi del destinatario, coniugati con le esigenze del mercato del lavoro, consentono di definire un progetto professionale realizzabile che guiderà tutto il percorso di rientro nel mondo del lavoro. Avere un quadro completo delle proprie competenze e capacità e una visione chiara dei propri obiettivi permette alla persona di attuare azioni efficaci ed efficienti nella ricerca di nuove opportunità.

FASE 3 – CACCIA E ATTIVITA' DI JOB SCOUTING

Il consulente dell'Azienda associata ad AISO affianca il destinatario nell'attività di ricerca di nuove opportunità professionali. Si potenziano gli strumenti di comunicazione con il mercato: dal Cv al profilo sui network professionali, alle lettere di autocandidatura, alla gestione e sviluppo del network.

In caso di avvio di un'attività autonoma o imprenditoriale, il destinatario viene supportato e guidato da prima nella scelta e successivamente nella realizzazione dell'attività scelta.

Il programma ha l'obiettivo di dare supporto sui seguenti aspetti:

- Valutazione iniziale della fattibilità dell'idea imprenditoriale;
- Rispondenza del profilo personale con l'iniziativa.

FASE 4 – INSERIMENTO E MONITORAGGIO

Il destinatario, avvalendosi di un supporto costante da parte dei consulenti dell'Azienda associata ad AISO, valuta e coglie nuove opportunità professionali. Sono preparati insieme i colloqui di selezione attraverso simulazioni live, ne è fatta un'analisi congiunta per affinarne l'efficacia e sono valutate le alternative per prendere la decisione giusta e cogliere la migliore opportunità possibile. Il rapporto con l'Azienda associata ad AISO prosegue poi con il monitoraggio dell'inserimento nella nuova attività.

PARTE SECONDA

Il programma prevede, inoltre, le seguenti condizioni di carattere generale:

SINERGIE

L'attività delle Aziende associate ad AISO dovrà essere svolta in forte sinergia con il CFMT e con Manageritalia.

Il Regolamento di fruizione dei servizi formativi di CFMT prevede che i dirigenti senza un rapporto di lavoro con un'azienda possano fruire gratuitamente di un massimo di 5 attività per un ulteriore anno dalla data di cessazione. Si concorda quindi che le persone delle sedi CFMT di Milano e Roma, che attualmente accolgono i dirigenti che hanno perso l'incarico per indirizzarli nell'eventuale percorso formativo abbiano periodici scambi di informazioni con i consulenti che seguono i singoli dirigenti in outplacement. Questo per condividere le loro necessità formative e indirizzarli al meglio, e coerentemente a quanto emerso nella prima fase dell'outplacement, nell'utilizzo della formazione presso CFMT dopo l'uscita dall'azienda. A tal fine l'AISO garantirà momenti di formazione al personale CFMT.

Una speculare sinergia dovrà essere messa in campo con Manageritalia e le sue Associazioni sul territorio, che sono spesso le prime a conoscere avvisaglie di una possibile utilità di informarsi e valutare per tempo l'outplacement previsto dal ccnl.

STRUMENTI

Il destinatario potrà avvalersi di banche dati e qualsiasi altro supporto tecnologico o meno atto a rafforzare il supporto e l'affiancamento della società per sviluppare al meglio il suo percorso, implementare il suo progetto professionale e conoscere il mercato, le offerte e i destinatari della sua attività di ricerca.

REPORTISTICA E CUSTOMER SATISFACTION

AISO informerà attraverso un report trimestrale (di cui concordare informazioni e formato) CFMT e Manageritalia sull'andamento dell'attività (presa in carico dei dirigenti, step del percorso e ricollocazione). È altresì prevista un'attività di monitoraggio della customer satisfaction da effettuarsi attraverso un questionario online che sarà gestito con la piattaforma attualmente esistente presso Manageritalia Servizi.

I risultati di detto monitoraggio, saranno utili a Confcommercio e Manageritalia ed alle altre organizzazioni coinvolte per valutare l'andamento numerico e quantitativo dei percorsi di outplacement e nel caso modificare e/o migliorare alcuni aspetti.

SUPPORTO LOGISTICO

In tutte le loro sedi sul territorio gli associati AISO renderanno disponibile una postazione di lavoro attrezzata con telefono, computer e collegamento Internet a disposizione della persona nell'ambito di una programmazione delle presenze concordato con la segreteria.

TEMPI

Per tutti i programmi l'Azienda associata ad AISO si impegna ad erogare il supporto fino alla ricollocazione, con una durata massima di 12 mesi di calendario decorrenti dall'adesione scritta del destinatario, termine adeguato per poter concretizzare le possibilità di ricollocazione del candidato.

Il programma sarà da intendersi comunque concluso, fatto salve le riprese di supporto specificate nel successivo punto "Garanzie":

- alla scadenza dell'anno di calendario;
- alla conferma del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- in presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione a progetto;
- all'avvio di un'attività autonoma.

GARANZIE

L'Azienda associata ad AISO si impegna a riavviare e completare il supporto nell'arco dei 12 mesi dalla adesione del destinatario:

- per il Lavoro Dipendente a tempo indeterminato: in caso di non superamento o di interruzione del periodo di prova, per decisione dell'azienda;
- per il Lavoro Dipendente a tempo determinato o collaborazione a progetto: in assenza di proroga o di ulteriore rapporto a tempo determinato o di mutamento a tempo indeterminato.

DIVULGAZIONE

AISO e CFMT si impegnano reciprocamente a divulgare in modo adeguato attraverso tutti i canali di comunicazione la presente convenzione, a monitorare la sua puntuale attuazione, al fine di rispondere alle esigenze in tema di outplacement stabilite nel ccnl tra Confindustria e Manageritalia.

La convenzione sarà pubblicata nel sito web di CFMT, con anche il link al sito di AISO.

DURATA

La presente convenzione ha durata dalla data di sottoscrizione al 31 dicembre 2017 e si rinnoverà tacitamente per periodi annuali, a meno di una disdetta inviata da una delle parti a mezzo raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Milano, 12 settembre 2016



CFMT – IL PRESIDENTE

Pietro Luigi Giacomoni



AISO – IL PRESIDENTE

Concetta Galante