

## CONTRATTO

### CCNL: (IL VOUCHER PER) IL RICOLLOCAMENTO

*In caso di perdita dell'incarico, un percorso di outplacement per ricollocarsi*

**D**opo il rinnovo siglato il 21 luglio scorso da Confcommercio e Manageritalia, il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi punta con più forza anche sulle politiche attive per gestire in modo più completo l'uscita del dirigente dall'azienda.

L'art. 40 tratta esplicitamente di outplacement stabilendo:

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 5.000 euro 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’art. 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 sul mercato, per favorirne la conoscenza a imprese e dirigenti, anche al fine dell’utilizzo del voucher di cui all’art. 40”.

Vediamo quindi in pochi passi chi e come ne può fruire.

#### ■ Come attivarlo?

I dirigenti licenziati (non per giusta causa) o che hanno risolto il rapporto in modo consensuale (sempre che non siano in arbitrato o causa) devono richiederlo formalmente all’azienda e inserirlo tra le condizioni di chiusura del rapporto.

#### ■ Di cosa si tratta?

Si tratta di un voucher di 5.000 euro (al netto d’Iva), non monetizzabile, che l’azienda liquiderà alla società di outplacement scelta dal dirigente.

## CONVENZIONE CFMT-AISO PARTE PRIMA

### Caratteristiche del programma di outplacement

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

#### ■ A cosa dà diritto?

La convenzione stipulata da Cfmt con Aiso (Associazione italiana società outplacement) dà diritto di fruire, presso una delle società aderenti, di un percorso di outplacement, creato ad hoc per gli iscritti Manageritalia, della durata di 12 mesi (vedi box in alto).

Per maggiori dettagli leggi la convenzione e le condizioni su [www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it) > Manageritalia > Dirigenti > Contratti > Commercio.

#### ■ Perché l’Aiso?

Perché l’Associazione, unica in Italia nel settore, garantisce qua-

lità, trasparenza ed esperienza consolidata delle dieci società aderenti che si occupano di outplacement e di consulenza di carriera. Il dirigente è comunque libero di rivolgersi anche ad altre società, valutando che offrano le stesse condizioni in termini di affidabilità e contenuti.

#### ■ Come scegliere?

È importante che il dirigente, ipotizzando un possibile licenziamento e/o uscita consensuale, si rivolga sempre alla sua associazione territoriale Manageritalia per conoscere tutto quanto previsto dal

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. Questi infatti costituiscono il livello di motivazione in grado di sostenere la realizzabilità del proprio progetto.

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 di carriera.

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 attività 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.

contratto in questi casi. Il personale dell’ufficio sindacale fornirà, con il supporto di XLabor, l’agenzia per il lavoro di Manageritalia, anche le necessarie informazioni per fruire del voucher e per contattare una o più società Aiso presenti sul quel territorio e incontrarle per capire bene, nel corso di un apposito colloquio, cosa aspettarsi dal servizio. Solo così potrà poi scegliere a ragion veduta se e con chi fare il percorso di outplacement.

### ■ Cosa aspettarsi?

Nell’outplacement nessuno cerca un nuovo incarico per noi. La

società deve però garantire un valido supporto per affiancarci nelle fasi di valutazione delle competenze, definizione del progetto professionale e ricerca diretta sul mercato. I risultati forniti annualmente dalle società Aiso dicono che circa l’80% dei dirigenti che hanno usufruito del servizio ritrova, in un tempo medio di sei mesi, un incarico manageriale, consulenziale e/o imprenditoriale.

Il successo dipende direttamente, oltre che dalla professionalità di chi ci affianca, dall’iniziare subito appena usciti dall’azien-

da il percorso di outplacement e dal farlo con il massimo impegno. Non a caso si dice che “cercare un lavoro è un lavoro” e farlo affiancati da validi consulenti è sicuramente meglio.

### ■ C’è anche la formazione del Cfmt?

Sì, l’attività delle società Aiso sarà svolta in forte sinergia con il Cfmt e con Manageritalia. Questo anche per sfruttare al meglio, e coerentemente a quanto emerso nella prima fase dell’outplacement, le opportunità formative (massimo 5) che il Cfmt offre gra-



## STATISTICHE GENERALI AISO, ANNI 2013-2015

| Dirigenti                                | 2013  | 2014  | 2015  |
|------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Numero candidati                         | 1.134 | 1.176 | 1.154 |
| % di successo                            | 78%   | 80%   | 84%   |
| Età media                                | 51    | 50    | 50    |
| Mesi medi                                | 6,6   | 6,6   | 5,9   |
| Lavoro dipendente                        | 62%   | 59%   | 68%   |
| Tempo indeterminato                      | 30%   | 40%   | 50%   |
| Tempo determinato                        | 31%   | 19%   | 18%   |
| Co.Co.Pro. - Partita Iva                 | 20%   | 24%   | 19%   |
| Microimprenditorialità - Soc. consulenza | 18%   | 17%   | 13%   |

tuitamente ai dirigenti senza un rapporto di lavoro nell'anno successivo alla cessazione dei versamenti contrattuali. Il tutto sarà garantito dal periodico scambio di informazioni tra le persone delle sedi Cfmt di Milano e Roma che seguono i dirigenti in fase di ricollocazione, i consulenti di outplacement delle società Aiso e il personale delle associazioni territoriali.

Dopo aver seguito per anni dirigenti in fase di ricollocazione che si sono rivolti all'outplacement e/o hanno seguito i percorsi simili "Comincio da... Tre!" o "Managerattivo" tenuti dal Cfmt, l'esperienza ci dice che avere un supporto è più efficace e dà risultati migliori e in minor tempo. Per questo a inizio del 2016 - in attesa di ripristinare con il rinnovo contrattuale politiche attive volte a dare continuità a quanto già offerto dal contratto anche attraverso il Cfmt - siamo

interventati per supportare i dirigenti usciti dall'azienda involontariamente, con indennità minime e momentaneamente non occupati.

L'abbiamo fatto offrendo a questi dirigenti in via sperimentale e momentanea il servizio di outplacement "Riattiva", gestito da una delle società Aiso.

XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia, che ha qui gestito la fase di avvio dei dirigenti all'outplacement e controllato i risultati, diventa oggi ancor più il veicolo di Manageritalia per le politiche attive.

Il percorso "Riattiva", finanziato grazie alla solidarietà dei dirigenti in servizio con un aumento di 10 euro sulla sola quota di iscrizione 2016 e utilizzando altri fondi della Federazione, sta dando buoni risultati. Nei primi mesi di attività già il 50% dei manager ha ritrovato un incarico.

Insomma, il lavoro si può perdere, questo per un dirigente non

è una novità. Da sempre e ancora oggi il nostro contratto tutela queste situazioni soprattutto, ma non solo, con preavviso e indennità per licenziamento ingiustificato.

Oggi, per varie ragioni, la frequenza di perdita dell'incarico si è alzata, con una conseguente diminuzione della permanenza media nella stessa azienda. Allora quando accade, licenziamento o accordo consensuale che sia, magari anche perché si valuta di dover accettare nuove sfide, è meglio cercare un nuovo incarico supportati da professionisti e metodi in linea con le migliori esperienze a livello internazionale. Con nessuna garanzia se non quella di non tralasciare nulla e giocarsela al meglio.

Anche questo è un importante tassello per tutelare il lavoro dirigenziale e offrire a tutti l'opportunità di gestire davvero attivamente carriera e sviluppo professionale.