

CONVENZIONE PER LA FORNITURA DI SERVIZI DI SUPPORTO ALLA
RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE (OUTPLACEMENT)

Il 19 dicembre 2014, in Roma

tra

- ABI (Associazione Bancaria Italiana)

e

- AISO (Associazione Italiana Società di Outplacement);

premesso che:

- il D.M. 28 luglio 2014, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2014, ha recepito l'Accordo nazionale 20 dicembre 2013, disciplinando il *"Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92"*;
- l'art. 12, del citato D.M. 28 luglio 2014, in materia di Sezione Emergenziale, stabilisce, al comma 1, che *"il Fondo promuove nell'ambito dei processi di cui all'art. 2, comma 1, per i lavoratori in esubero che non sono in possesso dei requisiti per l'accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1 lett. b) [...].b) al finanziamento, per un massimo di 12 mesi, a favore dei predetti lavoratori e su loro richiesta, di programmi di supporto alla ricollocazione professionale, ridotto dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali e dell'Unione europea"*;

occorre, conseguentemente, prevedere:

- i requisiti standard di contenuto e di qualità delle prestazioni che dovranno essere offerti dalle società di supporto alla ricollocazione professionale (di seguito, outplacement o OTP) al singolo lavoratore interessato, al fine di facilitare la ricerca ed il reperimento di nuova occupazione per lo stesso;
- i relativi costi certi e la durata del servizio che le società di OTP uniformemente offriranno;
- l'incarico del servizio affidato alla società di OTP specificamente ed esclusivamente da parte dell'impresa bancaria,

Accreditato

ABI

Giuseppe Avanti

AISO

Ue

tutto ciò premesso, si conviene che:

1. La premessa e gli allegati formano parte integrante della presente Convenzione.
2. Al ricorrere delle condizioni di cui all'art. 12, comma 1, *lett b)*, del D.M. 28 luglio 2014, le società di outplacement – il cui elenco figura in calce alla presente Convenzione – offriranno un servizio di supporto alla ricollocazione professionale conforme ai seguenti requisiti standard.
3. Tale servizio può essere erogato anche in costanza di rapporto di lavoro.

a) Contenuti del servizio

- Accoglienza;
- supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
- bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
- test vari quando ritenuti utili a supportare le capacità di comunicazione del candidato o ad approfondirne le caratteristiche personali (ad esempio: test di personalità, test di carriera, test sull'intelligenza emotiva);
- analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
- elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
- validazione del progetto professionale e conseguente verifica delle competenze acquisite;
- approccio al mercato del lavoro;
- supporto/sostegno nella ricerca e individuazione di nuove opportunità professionali;
- invio degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
- approccio al colloquio di lavoro;
- gestione della negoziazione;
- individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti supportati;
- marketing telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;
- project review (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità);
- supporto dall'Italia alla ricerca di una nuova opportunità all'estero (da prevedere solo in presenza di profili con caratteristiche di spendibilità in altri Paesi).

b) Requisiti delle società che forniscono il servizio

- Accredитamento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- esercizio autorizzato dell'attività di OTP da almeno 8 anni;
- disponibilità di una logistica propria e stabile (uffici e servizi di segreteria), dedicata al servizio di OTP e adeguata al relativo svolgimento a livello nazionale;
- esperienza professionale nell'attività di OTP non inferiore a 8 anni;

Muriel Bahr

ABI

MISO

Dieter G. Schwab
Clive

- presenza, oltre al titolare o direttore, di almeno 5 consulenti a tempo pieno, operanti nella consulenza di "prosecuzione di carriera" da almeno 5 anni;
- disponibilità di capacità tecniche, risorse professionali e dimensioni tali da garantire il miglior risultato dell'incarico ricevuto;
- referenze favorevoli di incarichi significativi portati a termine, con particolare riguardo al settore bancario-finanziario;
- tenuta di un comportamento conforme al codice di etica e pratica professionale.

c) *Adesione del lavoratore al servizio di supporto alla ricollocazione – Durata e luogo di prestazione del servizio – Supporto – Strumentazione disponibile*

- I piani di supporto alla ricollocazione professionale attuati aziendali devono prevedere che il lavoratore manifesti la sua adesione al servizio di supporto alla ricollocazione professionale entro un periodo predeterminato, che le Parti stipulanti la presente Convenzione individuano in 4 mesi dall'accordo sindacale – in caso di attivazione della sezione emergenziale di cui all'art. 12, comma 1, *lett. b)*, del D.M. 28 luglio 2014;
- il servizio di supporto alla ricollocazione professionale viene prestato per un massimo di 12 (dodici) mesi a partire dal conferimento dell'incarico, presso le sedi di una delle società di OTP, salvo diverso specifico accordo;
- per tutta la sua durata il lavoratore – per raggiungere i suoi obiettivi sulla base del profilo professionale, delle attese e di una sua partecipazione attiva – si avvale del qualificato supporto dei consulenti della società di OTP, che curano che si raggiunga la necessaria e produttiva interrelazione/sintonia con il dipendente stesso;
- il lavoratore può altresì disporre, presso gli uffici della società di OTP, dei servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet, pubblicazioni specialistiche.

d) *Costi*

Il costo base del servizio per un periodo di 12 mesi è fissato, per ciascun dipendente interessato, forfettariamente sulla base di 3 (tre) fasce retributive dei dipendenti:

1. per una retribuzione tabellare annua fino a € 50.000 (cinquantamila) il costo sarà di € 3.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1.000;
- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 700.



ABI



AISO



2. per una retribuzione tabellare annua compresa tra € 50.000 (cinquantamila) e € 70.000 (settantamila) il costo sarà di € 4.000 + IVA;

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:

- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 1500;
- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 1000.

3. per una retribuzione tabellare annua oltre € 70.000 (settantamila) il costo sarà pari a € 4.500 + IVA.

In aggiunta al costo base di cui sopra, verrà riconosciuto alla società di OTP, un premio alla ricollocazione così definito:



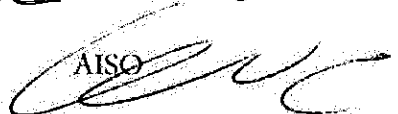
- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo indeterminato, il premio sarà di € 2000;
- per ogni lavoratore ricollocato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi o in attività autonoma o imprenditoriale, il premio sarà di € 1500.

Il premio di ricollocazione è fatturato per ogni candidato una sola volta al ricorrere delle seguenti condizioni e precisamente:

1. all'atto dell'assunzione del candidato a tempo indeterminato;
2. all'atto dell'assunzione del candidato con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 5 mesi;
3. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività autonoma (ivi compreso il contratto a progetto);
4. al momento dell'inizio da parte del candidato di un'attività imprenditoriale (ad es., costituzione di società di persone/capitali o apertura di partita IVA);
5. in presenza di due rifiuti ingiustificati del candidato alla ricollocazione per posizioni in linea con gli obiettivi professionali indicati nel proprio progetto professionale.

Nel caso di cui al punto 5 che precede, il premio di ricollocazione è quello minimo previsto, in relazione alle diverse fasce retributive; di cui ai punti 1, 2 e 3 della lett. d) che precede.

Qualora in un momento successivo alla ricollocazione a tempo determinato di almeno 5 mesi, ma comunque in costanza di Programma di Ricollocazione, vi fosse un inserimento a tempo indeterminato del candidato sarà fatturato dalla società di OTP incaricata il differenziale di premio previsto tra le due tipologie di ricollocazione in base alle fasce retributive di riferimento.

 ABI 
 AISO

Qualora sia richiesto alla società di OTP di fornire un servizio di supporto alla ricollocazione professionale di durata inferiore ai 12 mesi, i costi di cui sopra verranno concordati tra l'azienda interessata e la società stessa.

Le somme di cui al 1° comma della presente lett. d) – nonché, al ricorrere delle condizioni, quelle di cui al 2° comma – sono corrisposte, dietro presentazione di fattura, nei tempi e con le modalità stabilite d'intesa tra l'impresa e la società di OTP.

e) Scelta della società

L'azienda sceglie la società di OTP del cui servizio si avvarrà il dipendente interessato. I rapporti fra le Parti sono definiti attraverso la stipula di uno specifico contratto.

In allegato si riportano l'elenco, non vincolante ai fini di cui al comma che precede, delle società aderenti alla presente Convenzione, nonché il modello standard di contratto.

* * *

La società che fornisce i servizi di cui alla presente Convenzione è tenuta al rispetto delle norme del Codice di etica e pratica professionale il cui testo viene allegato alla presente Convenzione, oltreché di quanto definito nella presente Convenzione.

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:

- ❖ all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;
- ❖ all'ABI – e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo – con periodicità annuale, un prospetto aggregato ed anonimo di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti, secondo il modello allegato.

La presente Convenzione e le condizioni tutte fissate nella stessa hanno decorrenza dalla data di stipulazione e scadranno dopo un biennio da tale data.

Detta Convenzione si intenderà tacitamente rinnovata per un biennio e così successivamente qualora non venga disdettata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

ALLEGATI:

1. Elenco delle Società aderenti alla presente Convenzione
2. Codice di etica e pratica professionale
3. Modello standard di contratto.

Luigi Sebato

ABI

Giuseppe Sivanti

MSO

Cere

ALL.1: ELENCO DELLE SOCIETÀ ADERENTI ALLA PRESENTE CONVENZIONE

AISO: AZIENDE ASSOCIATE - indirizzo sedi legali

ASSIST Srl - <http://www.assist-otp.it/>

Corso Buenos Aires, 45

20124 Milano

tel. +39 02 810341

BPI ITALIA Srl - www.bpi-group.com/italia

Via Palmanova, 67

20132 MILANO

tel. +39 02 281751

CAREER COUNSELING Srl - <http://www.careercounseling.it/IT/index.aspx>

Via Montecuccoli, 9

10121 Torino

tel. +39 011 6690427

CORIUM srl - <http://www.corium.it/>

Piazza Luigi di Savoia 22

20124 Milano

tel. +39 02 48014317

INTOO Srl - <http://www.intoo.it/>

Piazza IV Novembre, 5

20124 Milano

tel. +39 02 6739711

LEE HECHT HARRISON | DBM - <http://www.lhhitalia.com/lhh-italy.aspx>

Via Larga, 2

20122 Milano

Tel +39 02 722335226

RIGHT MANAGEMENT Srl - www.right.com/it

Via Rossini, 6/8

20122 Milano

Tel.: 02 479647 11

S&A CHANGE Srl - www.sa-change.it

Via Cesare Boldrini, 24

40121 Bologna

Tel. 051 240180

AISO: Associazione Italiana Società di Outplacement

c/o Assolombarda Via Pantano 9 20122 Milano - info@aizo-outplacement.it - CF 0000097060700156

www.aizo-outplacement.it

Luciano Sabatini ^{ABI} *Dir. Ce. Avant*
 AISO *we*

ALL.2: REGOLAMENTO AISO

(Assemblea Generale Ordinaria 11 luglio 2007)

Il presente Regolamento integra la parte attinente diritti e obblighi dei Soci, ma non può disporre in contrasto a quanto già stabilito a livello di Legge e di Statuto.

A norma di Statuto eventuali modifiche e/o integrazioni sono possibili con voto assembleare su proposta del Consiglio Direttivo.

Ogni Società o Divisione associata è obbligata al rispetto di tali norme ed è impegnata a farle rispettare da ogni suo Consulente, Dipendente, Collaboratore, a norma degli artt. 5, 6 e 7 dello Statuto.

A) CODICE DI ETICA E PRATICA PROFESSIONALE

I- NORME GENERALI

Ogni Socio (il Fornitore del Servizio) accetta solo gli incarichi per i quali si ritiene competente e può accettare incarichi esclusivamente da parte di un'organizzazione datoriale (il Cliente) che gli affida un incarico di consulenza di carriera o per il reinserimento professionale di un suo o dei suoi dipendenti (il/i Candidato/Candidati), escludendo sia l'attività di Intermediazione tra domanda ed offerta, sia quella di Ricerca e Selezione, altrimenti disciplinate dalla Legge.

I Soci sono impegnati a mantenere un alto livello di professionalità e integrità in tutte le loro attività sia nei confronti dei loro Clienti, sia nei confronti dei Candidati, assicurare lo sviluppo professionale dei propri collaboratori, verificare la qualità ed il comportamento etico dei servizi resi ai Clienti e ai Candidati.

Ogni Socio dovrà essere sempre consapevole del duplice rapporto che egli ha con il Cliente e con il/i Candidato/i e dovrà quindi svolgere l'incarico senza compromettere gli interessi di una parte a favore dell'altra.

Ogni Socio è tenuto a rispettare la natura confidenziale delle informazioni comunicate sia dal Cliente sia dal Candidato ed ogni "informazione privilegiata" non deve essere comunicata a nessun altro soggetto senza una specifica autorizzazione; esse non potranno pertanto essere utilizzate a vantaggio proprio o di terzi.

Il rispetto del segreto professionale si estende a tutti i dipendenti e anche ai collaboratori sia a tempo pieno che occasionale.

Ogni Socio applicherà onorari ragionevoli e appropriati alla natura dell'incarico ricevuto. In ogni caso gli elementi tecnici ed economici devono essere di norma precisati in una proposta scritta da sottoporre al Cliente.

I membri dell'Associazione possono svolgere attività promozionale.

Ogni forma di pubblicità deve essere svolta in modo decoroso e professionale in conformità con le Leggi ed i Regolamenti nazionali, entro i limiti di massima serietà e correttezza.

In particolare: a) – nelle fasi di marketing/vendita dei propri servizi alle organizzazioni committenti, dai Soci potranno essere evidenziate le attività svolte e citati i nominativi dei Clienti consenzienti nonché i risultati ottenuti. Sempre nelle predette fasi e verso potenziali candidati (shoppers), ogni Socio dovrà fare attenzione a non ingenerare false aspettative. Accenni a introduzioni e conoscenze personali nel mercato, disponibilità ad attivare azioni personali del consulente, promesse di posti di lavoro e discorsi similari devono essere assolutamente evitati e pertanto sono vietati. b) – nelle fasi di gestione degli incarichi ricevuti, i Soci si dovranno attenere ai comportamenti più avanti evidenziati nei confronti delle organizzazioni committenti. Ugualmente nei confronti dei propri candidati. Tutto ciò in base al principio, unanimemente accettato e condiviso, secondo il quale il candidato deve essere il protagonista

Luigi Salata

ABI

Giuseppe Swant

AISO

C. W. e

dell'operazione di outplacement, sia individuale che di gruppo." e) – analoghi comportamenti dovranno essere tenuti anche verso le parti terze.

Ogni Socio non può impegnarsi in attività promozionali, di pubbliche relazioni o con media, che implicino dichiarazioni false, fuorvianti, infondate o ingannevoli in merito all'efficacia dei servizi proposti.

E' nello spirito dell'Associazione promuovere la libera concorrenza nel fornire i servizi di consulenza e nessuno dei suoi membri potrà svolgere atti di concorrenza sleale o commettere altre violazioni delle Leggi sull'antitrust e sulla concorrenza.

Ogni Socio dovrà imporsi ed imporre ai propri collaboratori un comportamento leale nei riguardi degli altri Associati.

Nel caso in cui un altro Socio lavori presso lo stesso Cliente, si dovrà ricercare un clima di costruttiva collaborazione nel migliore interesse del cliente stesso.

I Soci si impegnano, nell'ambito della propria organizzazione, ad esercitare l'attività di "Supporto alla Ricollocazione Professionale", così come definita dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DL 276/2003, al fine di facilitare la rioccupazione nel mercato dei prestatori di lavoro, singoli o collettivi, attraverso la preparazione, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività, nonché altre attività consulenziali rientranti nel campo delle Risorse Umane.

II – OUTPLACEMENT INDIVIDUALE

L'incarico viene conferito dal Cliente ovvero in base ad accordi sindacali da soggetti surroganti il datore di lavoro, e riguarda uno o più dipendenti (Candidati). Il Socio ed i suoi collaboratori non possono però partecipare alla decisione del Cliente di rescindere il contratto di lavoro con il proprio dipendente, decisione che riguarda esclusivamente il Cliente. L'incarico può iniziare solo dopo l'assenso del Candidato e l'impegno irrevocabile tra Cliente e Società consulente.

Il Consulente definisce con il Candidato un bilancio personale e professionale, lo aiuta a precisare il suo "progetto professionale" e lo guida nella scelta e nell'organizzazione delle azioni da intraprendere per la prosecuzione della sua attività professionale.

L'azione del Consulente deve adattarsi ad ogni personalità e rispettare, quindi, l'individualità di ogni candidato.

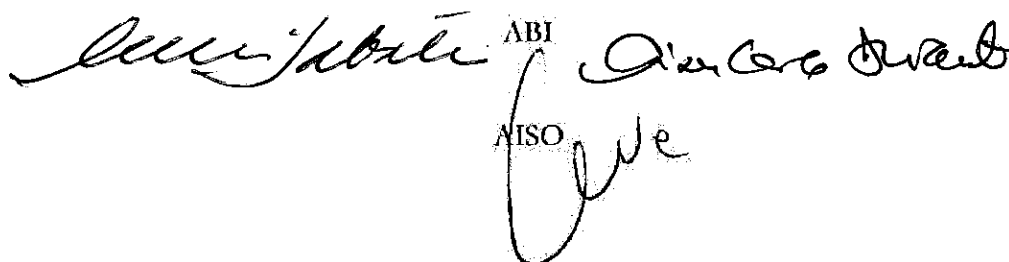
Il Consulente non si sostituisce al Candidato in nessun caso ma lo guida ad assumere in pieno il proprio ruolo attivo.

Il Socio ed i suoi Consulenti si impegnano a:

- agire in modo corretto e professionale in tutte le fasi dell'incarico, garantendo un alto livello di professionalità e il rispetto dell'autonomia dei Candidati;
- mantenere confidenziali le comunicazioni ricevute dalle Parti, rispettando la privacy delle persone coinvolte nel progetto;
- continuare nell'incarico fino a quando il Candidato abbia trovato una nuova sistemazione, salvo che il contratto non preveda espressamente un termine di durata dell'assistenza ed esso sia noto al Candidato;
- informare regolarmente il Cliente dell'andamento dell'incarico;
- ogni assunzione di incarico deve fare riferimento al presente "Codice Etico".

III - OUTPLACEMENT COLLETTIVO

Compatibilmente con le caratteristiche che determinano, ai sensi dello Statuto, l'outplacement di gruppo, il Codice etico deve essere rispettato nello svolgimento degli incarichi di outplacement collettivo.

 ABI
AISO

Il carattere specifico di tali programmi può comportare l'intervento dei consulenti in attività di *job search* e può prevedere l'organizzazione di *centri di assistenza* ad hoc.

IV – PROGRAMMI DI GESTIONE DI CARRIERA

In considerazione dell'importanza che i programmi di gestione di carriera stanno assumendo nelle imprese, i Soci si attiveranno per fornire e sviluppare tali programmi per le aziende, nel rispetto delle norme generali di cui al punto I, non escludendo, laddove esistano particolari opportunità, di aderire a richieste individuali o collettive finalizzate all'introduzione ed alla diffusione di tali programmi, ove non rechino pregiudizio al dettato di cui al punto II, e purché a carattere non prevalente.

B) AMMISSIONE DEI SOCI

a) Requisiti

Per essere ammessi nell'Associazione, la Società o la Divisione richiedente deve possedere, in linea generale, i requisiti previsti dalle norme di legge (DL 276/2003 e decreti ministeriali e circolari conseguenti) e, in linea particolare, i seguenti requisiti AISO:

- a)- abbia esercitato da almeno un anno l'attività di supporto alla ricollocazione professionale;
- b)- possieda per quanto riguarda gli aspetti logistici, nonché qualità e quantità degli operatori, i requisiti minimi previsti dalla Legge che regola le attività di supporto alla ricollocazione professionale;
- c)- almeno uno dei titolari o direttori della società risulti avere una propria esperienza professionale non inferiore a dieci anni di lavoro;
- d)- presentino referenze favorevoli di significativi incarichi ricevuti nel territorio nazionale;
- e)- non sia in condizioni di insolvibilità;
- f)- abbia avuto, almeno negli ultimi dodici mesi, un comportamento conforme al codice di etica professionale;
- g)- dichiarino esplicitamente di accettare senza condizioni le disposizioni contenute nello Statuto e nel presente Regolamento ed i relativi oneri;
- h)- abbiano ottenuto l'autorizzazione del Ministero del Lavoro o comunque presentato la domanda per ottenerla ed abbiano comunque le condizioni provvisorie ad esercitare l'attività di supporto alla ricollocazione professionale.

b) Mancata accettazione

L'eventuale mancata accettazione della domanda di ammissione deve essere motivata dal Consiglio Direttivo.

In caso di mancata accettazione, una nuova domanda non potrà essere presa in considerazione se non sono trascorsi 12 mesi.

c) Rappresentanti

Le Società o le Divisioni ammesse devono nominare un Rappresentante effettivo scelto fra i titolari, amministratori, dirigenti o collaboratori, che dovrà partecipare alla vita sociale generale.

I nominativi dei Rappresentanti devono essere tempestivamente comunicati per iscritto.

I Rappresentanti decadono automaticamente da qualsiasi carica e da qualsiasi attività quando cessasse il rapporto con il Socio che rappresentano o quando venisse a cessare il mandato di rappresentanza da parte del Socio.

d) Doveri dei Soci

L'appartenenza all'Associazione, libera e volontaria, impegna gli aderenti al rispetto delle risoluzioni prese dai suoi organi rappresentativi secondo le competenze statutarie.

Luigi Sabatini

ABI *Giuseppe Swant*
AISO *C.ve*

Il Socio è tenuto a comunicare tempestivamente all'Associazione ogni variazione della forma giuridica, della ragione o denominazione sociale; in particolare dovrà comunicare fatti e circostanze che abbiano comportato l'avvenuta perdita di uno o più requisiti necessari per l'ammissione.

Il nome dell'Associazione può essere utilizzato soltanto secondo i criteri stabiliti dal Consiglio Direttivo.

e) Iscrizione

L'iscrizione decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui la domanda è accolta, è impegnativa per un biennio e determina l'obbligo del pagamento delle quote e dei contributi associativi.

E' tacitamente rinnovata di biennio in biennio, salvo i casi di dimissione o esclusione

C) CERTIFICAZIONE

a) Certificazione Soci

Il Consiglio Direttivo è abilitato a sancire ogni anno il mantenimento dei requisiti che consentono l'ammissione dei Soci ed a rilasciare apposita convalida del permanere dei requisiti suddetti.

Contro delibere di esclusione per il venir meno di tali caratteristiche, è ammesso ricorso al Comitato Etico entro 30 giorni.

b) Certificazione Consulenti

Premesso che AISO aderisce ad Organizzazioni associative internazionali con finalità analoghe alle proprie, viene preso atto che dette Organizzazioni, specificamente l'Associazione mondiale delle Società di Outplacement ACF (prima AOCFI), si sono attivate per l'istituzione di forme di certificazione della professione e della qualità.

Viene altresì preso atto che ACF ha promosso, insieme all'Associazione mondiale dei Professionisti ACP, la costituzione dell'Institute of Outplacement, ora denominato Institute Career Certification International ICCI.

Viene altresì preso atto che ICCI ha deciso di promuovere la formula di Board nazionali, cui fornire linee-guida, procedure e, quindi, conferire il riconoscimento sovranazionale alle certificazioni.

Tutto quanto sopra considerato, AISO è stato promotore, insieme all'Associazione italiana dei Professionisti APRO, della creazione di un soggetto certificatore italiano, sul modello di quelli internazionali, denominato 4Ci (Commissione di Certificazione dei Consulenti di Carriera).

Le caratteristiche, i termini statutari, le modalità operative e ogni altro aspetto di questo soggetto sono approvati dal Consiglio Direttivo AISO, su proposta del Presidente.

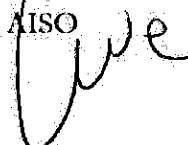
Tutti i membri AISO faranno riferimento a questo soggetto per le loro esigenze di certificazione dei propri Consulenti e collaboratori.



ABI



AISO



ALL.3: MODELLO STANDARD DI CONTRATTO

Programma Individuale di supporto alla ricollocazione professionale

(Outplacement - OTP)

tra la Società (eventualmente, Associata a)

e (Azienda Bancaria):

e relativo al signor:

.....

A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale

- 1. Quadro di riferimento
- 2. Contenuti del servizio
- 3. Condizioni economiche

B) Codice di Etica Professionale

A) Programma individuale di supporto alla ricollocazione professionale

1. *Quadro di riferimento*

In forza del D.M. 28 luglio 2014, art. 12, comma 1, lett. b), il signor
 ha richiesto all'Azienda
 l'attivazione di una procedura di OTP nell'ambito
 della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014 e l'impresa ha deciso di affidare l'incarico alla

[Signature] ABI *[Signature]*
 AISO *[Signature]*

Società che lo ha accettato con la sottoscrizione del presente programma individuale di OTP.

2. Contenuti del Servizio

2.1. Organizzazione generale del programma

Il candidato sarà addestrato, e supportato dai consulenti di OTP che opereranno con lui senza limiti di tempo, per la durata di mesi a partire dalla data di conferimento dell'incarico, esclusivamente presso le sedi della società di OTP.


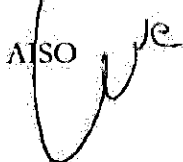
Durante tutto questo periodo il candidato potrà utilizzare i servizi di segreteria, telefono, fax, fotocopiatrice, documentazione, biblioteca, computer, data base, collegamenti internet e supporti audiovisivi.

I consulenti aiuteranno il candidato a conoscersi meglio, a definire realistici obiettivi professionali, ad identificare opportunità ed operare scelte consapevoli nella ricerca di una nuova attività: in altre parole a "gestire la sua futura carriera", in base al profilo professionale, alle attese e alla partecipazione attiva al programma.

I contenuti del servizio, dopo la fase di accoglienza, sono quindi:

- ❖ supporto di counseling (rafforzamento e motivazione);
- ❖ bilancio delle competenze (analisi e inventario dinamico dei punti di forza personali e professionali);
- ❖ test vari quando ritenuti utili a supportare le capacità di comunicazione del candidato o ad approfondirne le caratteristiche personali (ad esempio: test di personalità, test di carriera, test sull'intelligenza emotiva);
- ❖ analisi del mercato del lavoro e delle relative opportunità;
- ❖ elaborazione di un progetto professionale coerente con il bilancio delle competenze e con l'analisi del mercato;
- ❖ formazione avanzata nella gestione di metodologie e strumenti personalizzati di comunicazione, relazione interpersonale e self marketing;
- ❖ validazione del progetto professionale;
- ❖ approccio al mercato del lavoro;
- ❖ assistenza/sostegno nella ricerca e individuazione di nuove opportunità professionali;
- ❖ invio degli annunci di lavoro pubblicati sulle testate, siti e portali specializzati;
- ❖ approccio al colloquio di lavoro;
- ❖ gestione della negoziazione;
- ❖ individuazione di aziende target coerenti con le professionalità dei dipendenti assistiti;



ABI
AISO



- ❖ marketing telefonico finalizzato al reperimento di opportunità di lavoro;
- ❖ project review (verifica della coerenza dei risultati conseguiti con i target prefissati ed eventuale revisione dei piani di azione e priorità);
- ❖ supporto dall'Italia alla ricerca di una nuova opportunità all'estero (da prevedere solo in presenza di profili con caratteristiche di spendibilità in altri Paesi).

Il servizio di OTP sarà da intendersi comunque concluso:

- ❖ alla scadenza del periodo di supporto convenuto;
- ❖ all'inserimento in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- ❖ in presenza di rapporti di lavoro a tempo determinato complessivamente uguali o superiori alla durata massima del periodo di supporto convenuto;
- ❖ all'avvio di un'attività autonoma (ivi compreso il contratto a progetto) o imprenditoriale;
- ❖ in presenza di due rifiuti ingiustificati del lavoratore alla ricollocazione per posizioni in linea con gli obiettivi professionali indicati nel proprio progetto professionale;
- ❖ in caso di rinuncia del lavoratore al supporto di OTP.

La società presterà un'ulteriore supporto di durata massima pari al periodo di supporto non utilizzato:

- ❖ per il lavoro dipendente a tempo indeterminato: in caso di non superamento o di interruzione del periodo di prova per scelta dell'azienda;
- ❖ per il lavoro dipendente a tempo determinato: in assenza di proroga o di ulteriore rapporto a tempo determinato o di mutamento a tempo indeterminato.

Per i candidati che si sono ricollocati con contratti a tempo determinato, la società si impegna, nell'ambito del periodo di supporto convenuto, a proseguire la ricerca di un impiego a tempo indeterminato, proponendo eventuali offerte e colloqui di lavoro durante lo svolgimento dei contratti a termine.

2.2. Feedback

Nel rispetto delle norme vigenti in tema di tutela della "privacy" (D.Lgs. n.196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni), la società di OTP fornirà:

- ❖ all'azienda, al termine del servizio, un sintetico rendiconto sull'esito del percorso di ciascun lavoratore;
- ❖ all'ABI - e al Comitato Amministratore del Fondo di solidarietà, in caso di ricorso alle prestazioni della sezione emergenziale del predetto Fondo con periodicità annuale, un prospetto aggregato ed anonimo di tutti i casi trattati nel periodo e dei relativi esiti.

Lucia Bonta

ABI

AI SO

Di' au Cerp Quants
Cur e

3. Condizioni economiche

Il programma di cui al punto 2 inizierà nel corso del mese di con il primo incontro tra il candidato e i consulenti.

Il costo base a carico di per il programma di supporto convenuto è stabilito, ai sensi della lettera d) della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014, in €

Il premio di ricollocazione sarà riconosciuto al ricorrere delle condizioni di cui alla medesima lettera d) della Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014.

I pagamenti di cui sopra avverranno, dietro presentazione di fattura, nei seguenti tempi e modalità:

* * *

Codice di etica e pratica professionale

La società di OTP si conforma in tutto al Codice di etica e pratica professionale adottato da AISO.

Tutte le informazioni riguardanti l'attività e gli interessi dei Clienti e dei Candidati dovranno essere coperte dal segreto professionale e rispettare le richiamate norme in tema di tutela dei dati personali.

* * *

Per quanto non specificamente indicato nel presente contratto si fa riferimento alla Convenzione ABI/AISO del 19 dicembre 2014.

Luciano

ABI
AISO
Giuseppe

ALL.4: MODELLI DI REPORT DATI QUANTITATIVI

ALL. 4: REPORT 1* - CANDIDATI AVVIATI (hanno iniziato il percorso di ricollocazione)	
DI CUI	
CANDIDATI RICOLLOCATI	
	DI CUI
	A tempo indeterminato
	Tempo determinato >= 12 mesi
	Tempo determinato >= 6 mesi e < 12
	Attività autonoma/imprendit./contratto a progetto
RICOLLOCATI DI BREVE PERIODO (< 6 mesi)	
ATTIVI (partecipano in questo momento al percorso di ricoll.)	
SOSPESI (non partecipano in questo momento al percorso di ricoll. per motivi personali, formazione, ...)	
CHIUSI (hanno terminato il percorso per 2 rifiuti posizioni lavorative, rinuncia all'OTP)	
NON RICOLLOCATI (termine periodo di supporto)	

* Report della singola società di Outplacement ad ABI relativo ai singoli casi bancari gestiti in applicazione della Convenzione (utilizzo Sezione Emergenziale)

ALL. 4: REPORT 2* - SITUAZIONE CANDIDATI AZIENDE BANCARIE SEGUITE - ANNO...*	
CANDIDATI RICOLLOCATI	TOTALE
DI CUI DI ETÀ:	
<= 40 ANNI	
41-50	
> 50	
DI CUI:	
DIRIGENTI	
QUADRI	
AREE PROFESSIONALI	

* Report della singola società di Outplacement ad ABI relativo alla totalità dei casi bancari gestiti in applicazione della Convenzione (utilizzo Sezione Emergenziale)

Luigi Sabatini

ABI

AISSO

Gianni Carlo D'Amico

