

REGOLAMENTO DI FRUIZIONE SERVIZIO DI ORIENTAMENTO

1 - Ambito del regolamento

Il presente regolamento definisce modalità e termini per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso al programma di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 21 luglio 2016 per i Dirigenti di Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi come modificato con accordo di proroga del 16 giugno 2021 ("CCNL") e dell'accordo per la definizione delle procedure relative al programma di ricollocazione per i dirigenti di aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto dalle Parti Sociali il 22 settembre 2021 ("Accordo").

2 - Contributo CFMT

Ai sensi dell'art. 21, co. 8 del CCNL, a decorrere dal 1° luglio 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT un contributo pari ad euro 2.500,00 ("Contributo CFMT") per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

3 - Casistica

In relazione a quanto sopra, l'Accordo individua e si propone, tramite il CFMT, di disciplinare i seguenti casi:

A)

"La causale di cessazione prevede l'erogazione del Contributo CFMT e l'azienda attiva una procedura di outplacement ai sensi dell'articolo 2, co.1, lettera d) del decreto lgs 276/2003"

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualora l'azienda decida di attivare la procedura di outplacement, il CFMT contribuirà alla spesa attingendo alle risorse rinvenienti dal contributo CFMT. L'azienda potrà chiedere al CFMT il rimborso di parte della spesa direttamente sostenuta, tramite l'invio di una richiesta a mezzo pec all'indirizzo cfmt@pecassociazioni.it, specificando i riferimenti del dirigente interessato ed allegando copia del contratto di outplacement stipulato.

Il percorso di outplacement dovrà essere comunque avviato entro due mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'azienda dovrà comunicare per iscritto al CFMT l'avvenuta sottoscrizione del contratto tra l'azienda e la società di outplacement entro due mesi dall'avvio dello stesso percorso, da intendersi come la data in cui è stato sottoscritto contratto tra l'azienda e la società di outplacement.

Il percorso di outplacement dovrà in ogni caso terminare entro e non oltre 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro del dirigente.

CFMT contribuirà alla spesa direttamente sostenuta dall'azienda, erogando un contributo pari a euro 2.000,00, al quale verranno applicate le ritenute di legge.

Il pagamento del contributo verrà effettuato dal CFMT al termine del percorso di outplacement, previa richiesta di erogazione del contributo da parte dell'azienda, allegando alla richiesta stessa la documentazione comprovante la spesa sostenuta.

La richiesta di erogazione del contributo dovrà pervenire al CFMT entro 30 giorni dal completamento del percorso. .

B)

"La causale di cessazione prevede l'erogazione del Contributo CFMT - l'azienda non attiva la procedura di outplacement ai sensi dell'art. 2 co. 1, lettera d) del d lgs.276/2003"

Il CFMT - ricevuta evidenza della comunicazione al SUID (Sportello Unico Iscrizione Dirigenti) dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro - prenderà contatto con il dirigente entro 2 mesi dalla data in cui è avvenuta la comunicazione al SUID (Sportello Unico Iscrizione Dirigenti).

Il contatto con il dirigente avrà luogo attraverso l'invio a quest'ultimo di una mail informativa, contenente l'invito a valutare la possibilità di accedere al percorso di orientamento e, quindi, a compilare il questionario di autovalutazione dei comportamenti manageriali denominato "START". Per accedere al percorso, il dirigente dovrà sottoscrivere una dichiarazione che, al momento, non svolge attività di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, ovvero un'attività di lavoro autonomo professionale, impegnandosi a comunicare tempestivamente qualunque variazione.

Il percorso di formazione e orientamento del dirigente nell'ambito della procedura di outplacement si attiva con il completamento del questionario di autovalutazione "START" da parte del dirigente. A decorrere da tale momento, il dirigente viene preso formalmente in carico dal CFMT ai fini del programma di politiche attive.

Ai fini dell'attivazione del percorso, il dirigente è tenuto al completamento del questionario entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

Il percorso di outplacement dovrà terminare entro e non oltre 6 mesi dal completamento del questionario di autovalutazione "START".

Quanto precede non troverà applicazione, e il CFMT non sarà pertanto tenuto alla prestazione dei suddetti servizi, ogniqualvolta il dirigente inizi un'attività di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, ovvero un'attività di lavoro autonomo professionale.

Resta inteso che il CFMT non avrà alcun onere di indagare sulla ricorrenza di alcuna delle circostanze sopra indicate.

Ad esito del completamento del questionario di autovalutazione "START", il dirigente verrà invitato ad effettuare un colloquio individuale con un referente nominato dal CFMT, con l'obiettivo di individuare bisogni, esigenze, aspettative ed obiettivi personali e definire concordemente un percorso personalizzato di formazione e orientamento.

Il percorso sarà focalizzato su strumenti formativi e di orientamento del CFMT e potrà prevedere anche incontri con partner e consulenti esterni, valutazioni in itinere e al termine del percorso.

Il percorso individuale verrà definito sulla base di criteri oggettivi e soggettivi.

C)

"La causale di cessazione non prevede l'erogazione del Contributo CFMT, ma il dirigente è interessato a partecipare al programma di ricollocazione"

Nel caso non si verificano, al momento della cessazione, le condizioni per cui scatta l'obbligo del versamento del Contributo CFMT ma l'azienda intende comunque favorire i percorsi di agevolazione dell'occupabilità del dirigente di cui ai precedenti casi A) o B), potrà versare volontariamente, a titolo di liberalità, il Contributo CFMT.

Il datore di lavoro può inoltre, come condizione di miglior favore, versare il Contributo CFMT, anche se la tipologia di cessazione non lo prevede, tramite la stipula di un accordo individuale in fase di cessazione del rapporto di lavoro. Il dirigente sarà ricondotto alle precedenti casistiche A) o B).

4 – Avanzamento dell'attività. Partecipazione del dirigente

CFMT svolge attività di monitoraggio delle attività e dei servizi proposti e del loro stato di avanzamento.

Il dirigente che dà corso all'attivazione del percorso di formazione e di orientamento si impegna attivamente in un processo di reciproca dedizione, segnalando tempestivamente al CFMT, se del caso, ogni variazione in ordine all'attivazione di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, ovvero all'avvio di un'attività di lavoro autonomo professionale.

5 – Modalità e sede della fruizione

Le attività di fruizione dei servizi sopra descritti avranno luogo a Milano e a Roma, presso le sedi del CFMT o, alternativamente, ove indicato dal CFMT, tramite la modalità “a distanza”. Per i dirigenti residenti fuori regione è possibile organizzare incontri da remoto attraverso le più comuni piattaforme.

Non è previsto alcun rimborso spese per la partecipazione ai percorsi di formazione e orientamento.

6 – Ulteriori attività

La fruizione, da parte del dirigente, dei servizi erogati dal CFMT ai sensi del presente regolamento, non preclude il diritto del medesimo, ove ne ricorrano i presupposti, di iscriversi e prendere parte alle ulteriori attività promosse dal CFMT.

7 – Efficacia del Regolamento. Modifiche e/o integrazioni

Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal 01/04/2022 ed è suscettibile di modifiche e/o integrazioni qualora queste si rendano necessarie.

8– Regime transitorio

Per i dirigenti che hanno maturato i diritti, così come previsti dall’art. 21 del CCNL 21 luglio 2016 per i Dirigenti di Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi come modificato con accordo di proroga del 16 giugno 2021 e dall’Accordo per la definizione delle procedure relative al programma di ricollocazione per i dirigenti di aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi, sottoscritto dalle Parti Sociali il 22 settembre 2021, nel periodo compreso tra il 16 giugno 2021 e il 31 marzo 2022, i termini previsti dal presente Regolamento decorrono dal 1 aprile 2022. Specificamente:

- 8.1. Rif. Art. 3 – casistica “A”: la Comunicazione per iscritto al CFMT dell’avvenuta sottoscrizione del contratto tra l’azienda e la società di outplacement dovrà pervenire al CFMT entro il 31 maggio 2022. Qualora il percorso di outplacement sia stato completato in data anteriore al 01 aprile 2022, il termine ultimo per l’invio della richiesta di erogazione del contributo sarà il 30 aprile 2022.
- 8.2. Rif. Art. 3 – casistica “B”: il CFMT si impegna a contattare entro il 31 maggio 2022 il dirigente al fine di valutare la possibilità di accedere al percorso formative, come previsto dall’articolo stesso.