

Allegato 1

SCHEMA DI PERCORSO DI OUTPLACEMENT: CONTENUTI PER CONVENZIONE

Oggetto del Percorso

Il percorso di outplacement previsto nel CCNL Dirigenti Industria 2019/2023 ha per oggetto il supporto al Dirigente da ricollocare (da ora in poi Candidato) per individuare una strategia di ricerca di nuove opportunità professionali (riorientamento professionale) che consenta al Candidato il più adeguato e rapido riposizionamento attraverso:

- l'Autoanalisi
- la Valorizzazione
- la Promozione

del proprio complessivo sistema di competenze.

Contenuti del Percorso

Lo schema di percorso di outplacement **si articolerà seguendo le 4 fasi previste dal suddetto CCNL.**

Le 4 fasi del percorso di outplacement, in convenzione, si svilupperanno a favore del Candidato con un minimo di 9 incontri individuali, entro un periodo di tempo di 6 mesi, secondo la seguente articolazione:

➤ **PRIMO incontro:**

- Durata minima: 1 h
- Finalità: individuare le aspettative e definire l'obiettivo del percorso, trasferendo informazioni sulla metodologia e sui contenuti e stringendo un **Patto di Collaborazione** (output) per l'efficace realizzazione dell'intero percorso, ponendo attenzione al meccanismo di consapevolezza e responsabilizzazione del Candidato verso il proprio sviluppo professionale; apertura del servizio ed assegnazione delle attività da elaborare per il secondo incontro;

➤ **SECONDO incontro:**

- Durata minima: 2 h 30 min
- Finalità: effettuare il **Bilancio delle Competenze** (output) in presenza (Assessment) al fine di approfondire, attraverso il supporto del Consulente, i risultati emersi e individuare il portfolio di competenze distintive del Manager (valori/qualità, competenze trasversali, competenze tecniche professionali e manageriali); assegnazione delle attività da elaborare per il terzo incontro;

➤ **TERZO incontro:**

- Durata minima: 4 h
- Finalità: comprendere i settori/ruoli/interessi di potenziale ricollocamento in linea con il portfolio di competenze individuato, le motivazioni e aspirazioni del Candidato e le richieste del mercato del lavoro attuale, dipendente e autonomo, definendo una **matrice di ricollocabilità** che ipotizzi diversi sentieri di sviluppo della managerialità del Candidato atti a favorire il suo reimpiego; tale matrice terrà conto anche di ipotesi di lavoro autonomo e di altre variabili innovative:
 - Autoimprenditorialità;
 - Temporary e/o fractionary;
 - Attività di Consulenza;
 - Education/Sabbatical;
 - Terzo Settore/No Profit
 - altre prospettive (quali l'impiego manageriale in PMI, l'internazionalizzazione, la digitalizzazione e l'adeguamento tecnologico, la sostenibilità, ecc.) che dovessero emergere a partire dal Bilancio di Competenze e dalle successive ed opportune analisi (avvalendosi della matrice di ricollocabilità) per la definizione degli **Obiettivi professionali** (max 3) da traguardare in termini di cambiamento (output), da inserire nel Personal Development Plan (PDP); assegnazione delle attività da elaborare per il quarto incontro;

➤ **QUARTO incontro:**

- Durata minima: 2 h 30 min
- Finalità: definire il **Personal Development Plan-PDP** (output), e gli eventuali percorsi di formazione, quale documento di posizionamento del Candidato, condiviso dalle parti, da seguire per sviluppare ed aumentare la possibilità di ricollocamento in relazione agli Obiettivi professionali individuati e ben declinati; assegnazione delle attività da elaborare per il quinto incontro;

➤ **QUINTO incontro:**

- Durata minima: 1 h 30 min
- Finalità: esaminare, impostare e **formare il candidato sugli strumenti di ricollocazione** e di marketing utili ad affrontare la fase di candidature sul mercato del lavoro (il curriculum vitae con adeguata scelta del format, lettere di autocandidatura, lettere di motivazione, lettere di ringraziamento post colloquio, lettere di referenze, tecniche di comunicazione strategica, simulazioni di colloqui, report post visita ai canali e/o aziendali, position paper, business plan, ecc.) con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia comunicativa e il

potenziale competitivo del Candidato; stesura del **Piano di Marketing** (output); assegnazione delle attività da elaborare per il sesto incontro;

➤ **SESTO incontro:**

- Durata minima: 1 h 30 min
- Finalità: potenziare la conoscenza dei canali, tradizionali e di social networking, dei meccanismi di ricerca e selezione del mercato del lavoro attuale e di ogni altra fonte informativa utile, compresa la ricerca di posizioni nascoste attraverso networking ed il sistematico contatto con il mercato del lavoro; creazione del **DataBase delle Azioni** (output); assegnazione delle attività da elaborare per il settimo incontro;

➤ **SETTIMO incontro:**

- Durata minima: 3 h
- Finalità: potenziare il Personal Branding, individuando le azioni di comunicazione da intraprendere sui social per rendere maggiormente visibile il Candidato e la sua professionalità, curando la revisione del profilo sui social network e trasferendo idonea metodologia sulla ricerca di opportunità, a integrazione delle modalità di contatto offline; implementazione del DB delle Azioni individuando le modalità strategiche secondo le peculiarità del Candidato; stilare la **Lista delle Aziende Target** (output) da raggiungere; assegnazione delle attività da elaborare per l'ottavo incontro;

➤ **OTTAVO incontro:**

- Durata minima: 1 h
- Finalità: effettuare simulazioni con feedback di colloqui di selezione al fine di rendere maggiormente efficace la performance in fase di assessment di selezione; rilasciare **registrazione del colloquio tipo** (output), oppure **traccia tipo** personalizzata sullo stile comunicativo del Candidato; assegnazione delle attività da elaborare per il nono incontro;

➤ **NONO incontro:**

- Durata minima: 1 h
- Finalità: da definirsi a cura del Candidato sulla base delle sue ultime necessità e portare a termine il percorso predisponendo il report sulle opportunità traggiate (almeno 3 colloqui)

Le indicazioni sugli incontri vogliono costituire dei riferimenti esemplificativi che potranno essere personalizzati da ogni singola società, secondo le proprie modalità correnti, nel rispetto dei contenuti essenziali richiesti per ogni incontro.

La durata minima degli incontri si intende orientativa, in quanto dovrà assecondare il più possibile la specifica esigenza oggetto di quell'incontro, sino al raggiungimento dell'output definito in ogni step.

La Società convenzionata assegnerà un Consulente Senior (con minimo 5 anni di esperienza) di riferimento per il coordinamento complessivo, la responsabilità diretta sulla qualità del servizio offerto al Candidato e l'efficacia dell'intero percorso, anche se alcuni incontri potranno essere svolti da specialisti tecnici (es. Personal Branding, esperto di selezione, formatore, ecc.) per ampliare la gamma di esperienza valoriale del Candidato.

L'intero percorso di incontri non potrà durare meno di 4 mesi e non più di 6 mesi; la Società convenzionata garantirà la ripresa del percorso, qualora sia stato sospeso dal Candidato, entro 1 anno dall'avvio dello stesso.

È possibile sospendere le attività durante il percorso esclusivamente per i seguenti motivi:

- problemi di salute;
- garantire la partecipazione del dirigente a corsi di formazione continuativa esterni al percorso della durata massima di 3 mesi;
- periodi di lavoro del dirigente non superiori a 3 mesi.

Il Candidato dovrà effettuare almeno 3 colloqui per posizioni in linea con quanto emerso ed indicato negli obiettivi del PDP.

Il percorso si considera iniziato a partire dalla data del primo incontro (che deve coincidere con la firma del "patto di collaborazione") tra il candidato e la società di outplacement.

La data del primo incontro deve essere successiva alla firma dell'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro" tra il datore di lavoro e il manager. Nel caso in cui il dirigente trovi occupazione prima dei 4 mesi o prima dei 9 incontri, il Manager potrà ritenere concluso il percorso e soddisfatte le 4 fasi del CCNL, previa propria valutazione della seguente documentazione:

- Attestazione comprovante la nuova occupazione del dirigente;
- Personal Development Plan redatto indipendentemente dal raggiungimento della sessione di lavoro che lo prevede;
- Relazione di sintesi e scheda di processo sulle attività svolte - con allegati gli output già realizzati - con indicate le date degli incontri.

Inoltre, la Società convenzionata deve garantire un tutoraggio tra un incontro e l'altro da parte del Consulente di riferimento e un supporto complessivo al Candidato per almeno 6 mesi e sino a 12 mesi a partire dall'avvio, verificando in presenza mensilmente i risultati raggiunti e gli eventuali tentativi senza successo per focalizzare con più efficacia il prosieguo delle ricerche e delle attività.

Durante l'intero percorso la Società convenzionata dovrà assicurare:

i) la gestione sistematica di domanda-offerta di professionalità manageriali;

- ii) il supporto al Candidato nelle attività di ricerca attiva e nell'organizzazione, monitoraggio, implementazione ed archiviazione delle azioni che ne conseguiranno;
- iii) l'identificazione di ogni opportunità di reimpiego attraverso la relazione con realtà private o pubbliche.