

Più sai,



più vai!



IL FONDO SOCIALE EUROPEO NEL VENETO

Riqualficazione e reinserimento lavoratori Tessitura Monti Spa

POR FSE 2007-13 – ASSE II OCCUPABILITÀ - Ob. specifico: “Favorire la riqualficazione, la riconversione ed il reinserimento occupazionale dei lavoratori in fase di espulsione dai processi produttivi, anche con riferimento a settori ed aree di crisi”.

Il progetto nel contesto della strategia dell'Asse

Il progetto si colloca nel quadro delle azioni previste dall'Asse II Adattabilità per realizzare *Percorsi di riqualficazione e/o riconversione delle professionalità, sostenendo piani di rilancio produttivo e/o il ricollocamento delle risorse umane nelle aree di crisi*, e muove da una situazione produttiva del Veneto che vede una riduzione delle assunzioni e il calo degli occupati. Si registrano 84.000 dipendenti occupati in meno tra maggio '08 e maggio '09 di cui 9.000 (11%) solo nel sistema moda, che è l'ambito all'interno del quale opera l'azienda Tessitura Monti. La disoccupazione si porta al 4,7% (primo trim. '09) dal 3,6% (ultimo trim, '08). Nel 2008 le ore autorizzate di Cassa integrazione sono state 15.559.081, a maggio 2009 sono arrivate a 19.277.990. A giugno 2009, n° 2959 lavoratori hanno utilizzato la Cassa Integrazione in Deroga.

In questo contesto si colloca anche l'attività della Tessitura Monti spa, impresa che produce tessuti per camiceria in fibre naturali (canapa, cotone e lino). La continua ristrutturazione del settore ha inciso profondamente sulle attività del territorio, a partire dalle produzioni di filati e tessuti fino a quelle di prodotto finito.

Il forte rallentamento della domanda interna ed estera ed il crollo dei consumi hanno accentuato i processi di riposizionamento del manifatturiero, con risvolti evidenti nel tessile. Oltre il 26% dei lavoratori in mobilità in provincia di Treviso provengono dal sistema moda. La Tessitura Monti,

a seguito dell'aggravamento della situazione del settore tessile ed in particolar modo del tessuto per camiceria, ha dovuto procedere alla riduzione dei volumi di produzione interna e conseguentemente ai servizi ad essa connessi. Fatturati in costante flessione e perdite in crescita hanno reso necessario un intervento di ristrutturazione per evitare una irreversibile situazione di squilibrio economico e di dissesto finanziario, e per recuperare competitività anche attraverso una razionalizzazione delle risorse con conseguente esubero del personale. In questo processo sono coinvolte tutte le aree di lavorazione del tessuto per camiceria che ha necessariamente portato ad un esubero di complessive 230 posizioni lavorative.

Come l'operazione ha risposto alle sfide del contesto.

Il progetto, nato a seguito dell'accordo siglato il 24 marzo 2009 tra l'azienda, le parti sociali (Unindustria Treviso, FEMCA/CISL, FILTEA/CGIL, UILTA/UIL e le RSU) e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, la Regione del Veneto, la Provincia di Treviso e Italia Lavoro, fa parte di un piano di gestione della crisi occupazionale che parallelamente prevede anche l'utilizzo - da parte dell'azienda - di Fondimpresa (un Fondo interprofessionale per la formazione continua) presentando un piano di formazione per i lavoratori in CIG in deroga attraverso l'utilizzo delle risorse economiche accantonate sul proprio Conto Formazione.

INVESTIAMO NEL VOSTRO FUTURO

INIZIATIVA REALIZZATA CON IL COFINANZIAMENTO DEL FONDO SOCIALE EUROPEO NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA OPERATIVO REGIONALE VENETO OBIETTIVO COMPETITIVITÀ REGIONALE E OCCUPAZIONE 2007-2013



REGIONE DEL VENETO



Il piano presentato attraverso l'utilizzo di Fondimpresa è divenuto parte integrante del piano di intervento regionale inerente l'erogazione di servizi di politiche attive per il lavoro a favore della Tessitura Monti.

La realizzazione di questo progetto si è posta l'obiettivo di rispondere:

1 - alla necessità di presidiare, in una logica di politiche attive del lavoro a livello territoriale e di integrazione con altri soggetti, il versante formativo/orientativo dei processi di transizione dalla formazione al lavoro, dal non lavoro al lavoro, da lavoro a lavoro;

2 - ai bisogni dei lavoratori coinvolti direttamente dalla crisi aziendale con azioni mirate che facilitino la transizione da uno stato di potenziale disoccupazione ad una nuova condizione lavorativa;

3 - alla necessità di creare una rete tra i diversi soggetti che operano nel territorio trevigiano per gestire i processi di riconversione aziendale e di ricollocazione professionale del personale coinvolto sviluppando buone pratiche (secondo la logica dell'approccio personalizzato), che favoriscano l'inserimento, il reinserimento lavorativo o la permanenza nel mercato del lavoro.

La descrizione del progetto

Obiettivi

L'obiettivo principale è predisporre strumenti personalizzati (Piano di Azione Individuale- PAI), funzionali a descrivere le peculiarità di ciascun lavoratore a rischio di esclusione, correlandole con il mercato del lavoro locale. Si è trattato di valorizzare l'esperienza acquisita dal lavoratore in termini di conoscenze e competenze, di senso di responsabilità, di capacità di problem solving e di gestione delle relazioni interpersonali. La formazione ha la funzione di coprire il gap tra le competenze possedute dal lavoratore e quelle richieste dal mercato del lavoro. E' stata posta particolare attenzione nel:

a - Predisporre un piano formativo che consente:

- lo sviluppo di abilità nell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche e produttive,
- lo sviluppo di competenze sociali e di padronanza del processo di comunicazione,
- l'acquisizione di nozioni di base della lingua

straniera (inglese),

- la conoscenza degli elementi relativi all'organizzazione del lavoro.

b - Fornire ai lavoratori strumenti per proporsi in modo autonomo ed efficace nel mondo del lavoro, supportandoli nell'elaborazione del curriculum vitae e nelle modalità di presentazione dello stesso, nella simulazione di colloqui di lavoro, nel processo di valutazione e autodiagnosi delle competenze sia specifiche che trasversali.

c - Supportare i lavoratori nella scelta imprenditoriale fornendo da un lato informazioni relative agli aspetti burocratici e tecnici dell'avviare un'attività in proprio e dall'altro guidando il soggetto nell'analisi psicologica e di contesto

Attività

Le linee metodologiche di attuazione del progetto hanno coniugato l'esigenza di integrare l'uso di strumenti assistenziali con altri più attivi e costruttivi, tesi alla ricollocazione. Infatti alla base di ciascun PAI si colloca l'azione PROGETTUALE contestualizzata che individua uno o più pacchetti integrati di azioni operative finalizzate ad offrire una gamma di servizi qualificati che consentano alla persona di costruirsi e progettare il proprio percorso in maniera flessibile che tenga conto sia degli sviluppi del mercato, che dei "desiderata" degli stessi lavoratori coinvolti.

Il reale valore aggiunto che il progetto persegue, consiste nel costruire di volta in volta "progetti personalizzati", studiati per e con la persona beneficiaria, grazie alla competenza ed alla motivazione di soggetti professionalmente qualificati in termini di conoscenze possedute e di abilità di teamwork e di comunicazione interpersonale.

Insieme ai lavoratori dell'azienda si sono costruiti progetti operativi modulari, adattati alle diverse attività al fine di costruire percorsi funzionali ed efficaci rispondenti effettivamente ai bisogni rilevati.

Le singole attività previste dal progetto sono rappresentate da:

- attività di informazione e condivisione delle finalità progettuali;
- colloqui/interviste individuali - finalizzati alla definizione del Piano di Azione;
- attività di orientamento di gruppo, finalizzate all'affermazione della persona e a fornire strumenti per proporsi attivamente nel mondo del lavoro;
- attività di formazione professionalizzante e trasversale, in base alle esigenze rilevate, all'analisi di fabbisogni dei candidati e alla domanda proveniente dalle aziende/mercato del lavoro. La maggior parte delle attività formative verranno realizzate attraverso la gestione di un piano formativo parallelo, a valere sul Conto Formazione Fondimpresa, che permetterà all'azienda di recuperare ed utilizzare risorse aggiuntive per la riqualificazione dei lavoratori attraverso percorsi che vadano ad incidere sulle professionalità possedute favorendo l'acquisizione di competenze spendibili in ambiti lavorativi e contrastando così il rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- ricerca attiva del lavoro e accompagnamento lavorativo finalizzati a promuovere il singolo lavoratore nelle imprese e nelle agenzie per l'impiego al fine di acquisire opportunità occupazionali, colloqui di presentazione per intessere una rete di relazioni con le imprese del territorio e potersi effettivamente ricollocare.

Beneficiari/destinatari

Dall'analisi dei fabbisogni rilevati attraverso colloqui e incontri con i responsabili aziendali, 140 lavoratori sono stati avviati ad attività di riconversione/ricollocaimento. Si tratta in prevalenza di operai o figure intermedie, di cui 95 donne e 45 uomini con un'età media che si aggira tra i 42 – 45 anni con livello di scolarizzazione medio basso, competenze professionali segmentate sul processo produttivo aziendale, con basso livello di mobilità e flessibilità operaia.

Da questa rilevazione iniziale delle criticità presenti che coinvolgono un numero di 140 lavoratori, verranno avviati interventi di ricollocamento sia recuperando le competenze tacite possedute sia arricchendo, tramite il PAI, gli elementi di debolezza professionale. L'intervento è rivolto ai lavoratori in CIG in deroga.

Risultati attesi (o risultati ottenuti)

Il principale risultato atteso dal progetto riguarda innanzitutto la ricollocazione lavorativa dei lavoratori coinvolti nel progetto. A questo si dovrebbe giungere:

- 1- accompagnando il lavoratore nelle prime fasi di inserimento lavorativo attraverso azioni di supporto sia all'impresa che al lavoratore,
- 2- agevolando processi di integrazione in azienda attraverso azioni di counselling individuale.
- 3- Favorendo le azioni di mediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Ad ogni modo il progetto ha anche la finalità di garantire la continuità occupazionale di una parte dei lavoratori coinvolti nelle attività progettuali, continuità che si esplicita anche nel contesto aziendale di provenienza.

Elementi di buona pratica

Il progetto rappresenta una delle tipologie di azione messe in atto dalla Regione Veneto per fronteggiare gli effetti della crisi in riferimento alla quale possiamo evidenziare elementi di buona pratica riconducibili a due aspetti. Il primo aspetto riguarda le condizioni di governance che hanno reso possibile il progetto. Il secondo riguarda la personalizzazione degli interventi previsti dal progetto stesso.

La realizzazione di politiche attive del lavoro a sostegno del reimpiego dei lavoratori coinvolti e la volontà di avviare un piano per la gestione della crisi occupazionale, fa parte del citato accordo tra le parti sociali sulla gestione delle eccedenze siglato il 24 marzo 2009.





Le condizioni di governance

La Regione Veneto ha ritenuto indispensabile per gestire al meglio le azioni anti crisi rafforzare il sistema di governo delle policy per il lavoro prevedendo, tra l'altro, il concorso coordinato di più fonti di finanziamento per la realizzazione di tali azioni.

Nel caso della Tessitura Monti il sistema di governance ha operato nel modo seguente:

Con la delibera n. 1566 del 26 maggio 2009 la Giunta regionale ha approvato un documento programmatico comprendente 4 linee di intervento finalizzate a mitigare gli effetti della crisi sostenendo i redditi dei lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro e a prevedere occasioni di sviluppo, di riconversione e di innovazione per il sistema delle imprese venete, in modo da favorire un rafforzamento e una crescita del tessuto produttivo del territorio e dell'occupazione.

A livello regionale, si è concordato con le parti sociali di utilizzare tali misure in funzione di riequilibrio del sistema degli ammortizzatori sociali, in modo che tutti i lavoratori espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro possano beneficiare di forme di sostegno al reddito.

In attuazione dell'Accordo Stato Regioni del 16 aprile 2009, in virtù del quale le regioni si sono impegnate a destinare proprie risorse a completamento degli interventi di sostegno al reddito per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga, la "Tessitura Monti" è stata autorizzata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali a sospendere complessivi 230 lavoratori per il periodo dal 9 febbraio al 31 dicembre 2009. A sostegno di tale intervento, ai sensi dell'accordo citato, la Regione Veneto contribuirà con il 30 per cento del sostegno al reddito del lavoratore, al netto dei contributi figurativi. Questo contributo è quantificabile complessivamente in 700.000,00 euro. La somma sarà trasferita all'INPS regionale per consentire il pagamento ai lavoratori.

La durata del progetto

Novembre 2009 – Febbraio 2011

La dotazione finanziaria del progetto

Costo totale	Contributo UE	Contributo Stato	Cofinanziamento privato
€ 571.200,00	€ 278.164,64	€ 293.035,36	85.680,00