



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Programma “Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL”
Avviso pubblico per l’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori da finanziare nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 “Inclusione e coesione”, Componente 1 “Politiche per il Lavoro”, Riforma 1.1 “Politiche Attive del Lavoro e Formazione”, finanziato dall’Unione europea – Next Generation EU

Attuazione delle misure relative al
Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva
ai sensi della DGR. n. 157 del 27 marzo 2024

Allegato A – Piano di Politica Attiva

Piano Attuativo della Regione Molise (PAR)
(DGR n.161 del 27 marzo 2024)

Sommario

Premessa	2
1. Gli elementi di analisi utili alla qualificazione dell'intervento	2
2. Report sull'Assessment quali-quantitativo dei lavoratori della VIBAC S.p.A.	2
3. Percorso di politica attiva e standard di Servizi GOL di cui alla Sez. 10 dell'Avviso	2
4. Le proposte avanzate dal Tavolo di Crisi della VIBAC S.p.A.	4
5. Ulteriori ed eventuali proposte avanzate dal Tavolo di Crisi della VIBAC S.p.A.	Errore. Il segnalibro non è definito.

Premessa

Il Presente **Allegato A – Piano di Politica Attiva** definisce gli interventi da realizzare nei confronti dei lavoratori della **VIBAC S.p.A.**, così come individuati dal Tavolo di Crisi nell'espletamento delle sue funzioni propositive e di indirizzo atte a:

- individuare **le soluzioni migliori per far fronte alla crisi aziendale**, tutelando al contempo i **diritti dei lavoratori**;
- fornire tutti **gli elementi di analisi utili alla progettazione esecutiva di dettaglio** che il costituendo RTI dovrà presentare in fase di candidatura.

Pertanto, è ribadita la **centralità del Tavolo di Crisi** rispetto all'attivazione delle misure di Politica Attiva del Lavoro ricomprese nel Percorso 5 – Ricollocazione Collettiva, in piena coerenza con la filosofia dell'intervento del Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) che prevede una compartecipazione e corresponsabilità da parte di tutti gli attori coinvolti nella specifica crisi aziendale.

1. Gli elementi di analisi utili alla qualificazione dell'intervento

Al fine di qualificare la proposta progettuale ed esecutiva di dettaglio da parte del costituendo RTI, si rendono disponibili ulteriori elementi di valutazione ed analisi quali:

- Report su: *“L'assessment qualitativo quale misura delle caratteristiche occupazionali dei lavoratori coinvolti nella vertenza VIBAC”* (a cura di: Agenzia Regionale Molise Lavoro);
- Standard dei Servizi di GOL (Deliberazione del Commissario straordinario dell'ANPAL n. 5 del 09 maggio 2022 e s.m.i.);
- Proposte avanzate dal Tavolo di Crisi della VIBAC S.p.A.

2. Report sull'Assessment quali-quantitativo dei lavoratori della VIBAC S.p.A.

Vedasi Allegato A.1 *“L'assessment qualitativo quale misura delle caratteristiche occupazionali dei lavoratori coinvolti nella vertenza VIBAC”* (a cura di: Agenzia Regionale Molise Lavoro).

3. Percorso di politica attiva e standard di Servizi GOL di cui alla Sez. 10 dell'Avviso

FASE 1- ACCESSO ALPROGRAMMA		
LEP (Rif. Allegato B al DM 4/2018)	DESCRIZIONE	Soggetto erogatore
<i>Sessione Informativa sul percorso (LEP A)</i>	Tutti i beneficiari, inseriti nelle liste inviate dalle aziende sono convocati dal CPI per una sessione informativa, anche laboratoriale, sul percorso di ricollocazione collettiva incluso nell'Accordo Sindacale.	CPI
<i>Accesso al Programma GOL: Assessment, stipula del PdS e assegnazione al Percorso 5 (LEP B, C, D)</i>	Tutti i beneficiari accedono al Programma a seguito della convocazione da parte del CPI di competenza, che realizza il percorso di <i>Assesment</i> con la relativa sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato e l'indicazione dell'esito della profilazione quali-quantitativa individuale, con l'assegnazione al percorso 5.	CPI

FASE 2- PERCORSO DI POLITICA ATTIVA		
LEP (Rif. Allegato B al DM 4/2018)	DESCRIZIONE	
Orientamento specialistico (LEP E)	<p>Il processo orientativo specialistico si basa sulla ricostruzione delle esperienze di vita e di lavoro della persona per l'individuazione dei percorsi maggiormente rispondenti alle proprie potenzialità, in funzione di un percorso di inserimento o reinserimento lavorativo.</p> <p>Le attività di orientamento specialistico che potranno essere effettuate saranno le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricostruzione e valorizzazione delle esperienze di vita e di lavoro; - elaborazione del Profilo di competenza orientato alla ricerca di lavoro; - aggiornamento del profilo per la ricerca di lavoro, in particolare in forma digitale; - individuazione del percorso formativo più coerente rispetto ad aspettative e opportunità; - <i>Skill Gap Analysis</i> al fine di definire l'obiettivo del percorso formativo in relazione alle prospettive occupazionali con riferimento al contesto di riferimento. 	RTI
Erogazione della formazione Upskilling, Reskilling (LEP H)	<p><i>I percorsi formativi previsti sono i seguenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>I percorsi formativi di Upskilling:</i> hanno una durata breve (da 60 fino a 150 ore) sono di breve durata e si concentrano su contenuti prevalentemente professionalizzanti e mirano all'aggiornamento/miglioramento delle competenze del beneficiario prevedendo comunque dei moduli di aggiornamento delle competenze digitali. - <i>I percorsi formativi di Reskilling:</i> hanno durata medio-lunga (da 150 a 600 ore) e sono finalizzate all'acquisizione di nuove competenze per il reinserimento nel mercato del lavoro, ivi comprese quelle di aggiornamento delle competenze digitali. <p>Sono esclusi dall'offerta formativa i corsi obbligatori sulla sicurezza. L'erogazione delle attività di formazione è effettuata dagli Organismi di formazione accreditati dalla Regione Molise, che hanno presentato percorsi formativi nell'Ambito del Catalogo Regionale dell'offerta formativa GOL, ovvero rientranti nell'Ambito del RTI affidatario della realizzazione del Piano di Politica Attiva.</p> <p>Con riferimento alle modalità formative a distanza, il RTI è tenuto a rispettare quanto disposto con la DGR n. 84/2022 di recepimento dell'Accordo sottoscritto dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 21/181/cr5a/c17, nella seduta del 3 novembre 2021.</p>	RTI

<p><i>Accompagnamento al lavoro (LEP F1) e Incontro domanda/offerta (LEP F3)</i></p>	<p>Servizi che mirano a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili anche attraverso laboratori di ricerca attiva. Il servizio può essere svolto in sessioni di gruppo, che riuniscano le tipologie di persone in relazione alle competenze personali o professionali.</p> <p>Il fine è favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e progettando le misure di inserimento lavorativo e/o formativo, garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro, nel rispetto della normativa in materia.</p> <p>La misura di incontro domanda/offerta mira all'inserimento lavorativo del beneficiario mediante la promozione dei profili, delle competenze e delle professionalità dei soggetti presso le imprese/datori di lavoro.</p>	<p>RTI</p>
<p><i>Supporto all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità (LEP O)</i></p>	<p>La misura mira a sostenere percorsi di formazione per l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali, per i target rientranti nel Programma. Lo scopo è promuovere la realizzazione di progetti per il sostegno e lo sviluppo di specifiche idee imprenditoriali.</p>	<p>RTI</p>

4. Le proposte avanzate dal Tavolo di Crisi della VIBAC S.p.A.

Si riportano di seguito le osservazioni e le integrazioni riferite al Piano di Lavoro VIBAC S.p.A. fornite dai componenti del Tavolo di Crisi VIBAC S.p.A..

PARTE DATORIALE:

➤ VIBAC S.p.A.:

- Si premette che i lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (art. 24, primo comma, d.lgs. 148/2015) sarà di **massimo 115 unità e sarà applicata la rotazione del personale nell'ambito delle mansioni fungibili**;
- le misure di politica attiva relative al Programma GOL – Percorso 5 – Ricollocazione collettiva devono essere finalizzate a contrastare l'impatto della crisi aziendale sul territorio, attraverso il **rafforzamento delle competenze ed abilità professionali delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nella crisi, per favorire un loro rapido reinserimento professionale, anche in prospettiva di autoimprenditorialità, mediante la realizzazione di percorsi personalizzati di orientamento, formazione, accompagnamento al lavoro e supporto per l'autoimpiego**;
- l'aggiornamento delle competenze già possedute o l'acquisizione di nuove competenze richieste dal mercato del lavoro devono **sia ridurre il rischio di obsolescenza professionale e di esclusione sociale dei lavoratori, sia favorirne il mantenimento al lavoro o, in alternativa, consentirne un reinserimento lavorativo attraverso la ricerca attiva di una nuova occupazione oppure l'avvio di un percorso di imprenditorialità**;
- il percorso di ricollocazione collettiva, nella sua attuazione, dovrà contemplare la **possibilità di utilizzare tutti i servizi e le misure codificate e disponibili**:

A. ORIENTAMENTO SPECIALISTICO DI GRUPPO (anche INDIVIDUALE e per l'AVVIO ALLA FORMAZIONE)

– già effettuato per il tramite dei servizi pubblici per il lavoro;

B. FORMAZIONE BREVE (UPSKILLING);

C. FORMAZIONE LUNGA (RESKILLING);

D. ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO;

E. SUPPORTO PER L'AUTOIMPIEGO E AUTOIMPREDITORIALITA';

F. INCENTIVO PER LA CREAZIONE D'IMPRESA;

- i servizi e le misure devono essere attivati in maniera **modulare, flessibile e tempestiva** in relazione allo sviluppo delle soluzioni occupazionali individuate e ai bisogni di adattamento delle competenze dei lavoratori rispetto a quelle soluzioni;
- relativamente agli interventi di upskilling (competenze esistenti) non essendo previste modifiche agli attuali processi produttivi aziendali non vengono ravvisate esigenze formative specifiche in funzione dei fabbisogni aziendali e pertanto anche **queste attività dovrebbero essere indirizzate in una prospettiva sia di riqualificazione delle competenze delle lavoratrici/dei lavoratori, sia di ricollocazione esterna tenuto conto delle esigenze del mercato del lavoro territoriale;**
- tra le misure di accompagnamento al lavoro **si propone anche un intervento attivo da parte del soggetto attuatore per favorire l'incrocio della domanda ed offerta di lavoro per la ricollocazione dei lavoratori a rischio di esubero** nonché della Regione Molise per lo **stanziamento di incentivi a favore delle aziende che effettuino assunzioni tra i lavoratori a rischio di esubero;**
- si propone che la Regione Molise valuti **lo stanziamento di Fondi Regionali per incentivi alla creazione d'impresa da parte dei lavoratori a rischio di esubero.**

PARTI SOCIALI:

➤ UILTEC:

1. **Proposta formativa rispetto a profili che potrebbero migliorare le attuali performance aziendali di VIBAC S.p.A.:**
 - ✓ manutentori elettro-meccanici;
 - ✓ softwaristi;
 - ✓ operatori di piccola manutenzione preventiva e predittiva.

2. **Proposta formativa, in previsione di una ricollocazione in altre realtà del Nucleo Industriale di Termoli:**
 - ✓ formazione di base di operatore chimico;

- ✓ meccanica di base (in previsione degli investimenti previsti da ITT Motion Technologies di Termoli, azienda di livello mondiale che progetta e produce tecnologie frenanti, ammortizzatori e soluzioni di tenuta specializzate per i mercati automobilistico e ferroviario);
- ✓ saldatori certificati;
- ✓ carpentieri metallici;
- ✓ tecnici elettrici;
- ✓ tecnici meccanici;
- ✓ tecnici elettro-strumentali.

➤ **FILCMET CGIL:**

In considerazione dell'analisi delle caratteristiche anagrafiche riportate nel Piano di Lavoro VIBAC S.p.A. di dicembre 2023 (che evidenzia una preponderanza dei lavoratori ricompresi nella fascia di età 51-55 anni pari a n. 51 unità), si chiede di inserire i seguenti punti:

1. quantificazione degli incentivi economici da parte della società VIBAC per le eventuali fuoriuscite volontarie per agevolare l'aggancio alla pensione e/o per i lavoratori che decidono di andare via volontariamente;
2. piano industriale della VIBAC per investimenti mirati all'efficienza produttiva ed energetica, con corsi di formazione mirati alla riqualificazione di tutti i lavoratori;
3. impegno da parte della Regione Molise, (Assessorato al lavoro e Attività Produttive) per:
 - Bandi mirati per le aziende che necessitano di investimenti per le riconversioni e l'efficientamento energetico e produttivo sul territorio della Regione Molise;
 - Accordi regionali con le aziende del territorio, che prevedono investimenti e incremento occupazionale, per le assunzioni dei lavoratori della VIBAC a fronte di incentivi economici della Regione Molise (famosa dote di euro 20.000,00);
 - integrazione economica della cassa integrazione per i lavoratori in formazione;
4. i tempi programmati per la formazione nella bozza del Piano di Lavoro non sono sufficienti visto il forte ritardo dovuto alla Programmazione e all'attese di risposte aziendali:
 - prorogare i tempi della formazione e i tirocini formativi oltre la data del 9 luglio 2024;
 - stabilire gli incontri di verifica dei punti con cadenza bimestrale e della rotazione della CIGS.