

PROGETTO DI OUTPLACEMENT DEI LAVORATORI IN C.I.G.S. PROVENIENTI DA ELETTROMECCANICA spa – ACC – Rovigo

Sulla base dell'accordo sottoscritto dall'Azienda, dai Sindacati, dalla Regione Veneto e dalla Provincia il 18 maggio 2007, quest'ultima – Area Personale e Lavoro – ha presentato in Regione un Progetto ad integrazione e rimodulazione di quello già approvato nel 2006 a favore di Unimpiego per i lavoratori in C.I.G.S. provenienti dalla sede di Rovigo di Elettromeccanica spa – ACC.

Soggetti attuatori del Progetto di ricollocazione in atto sono quindi: la Provincia di Rovigo con un ruolo sia operativo (tramite i CPI) che di coordinamento; Unimpiego Confindustria Srl; Consorzio CIFIR (soggetto partner di Unimpiego).

Obiettivo del Progetto è quello di accompagnare i lavoratori, quasi tutti di sesso femminile, nella fase di transizione dalla fuoriuscita dall'azienda al reinserimento nel mercato del lavoro. L'intervento richiede un forte coinvolgimento dei lavoratori interessati dalla crisi aziendale: la motivazione e la partecipazione attiva della persona in CIGS/mobilità rappresenta infatti un pre-requisito fondamentale per poter avviare concretamente ed efficacemente un percorso personalizzato di azioni finalizzate al reinserimento lavorativo. Importante è anche il ruolo del sindacato, che ha sottoscritto l'accordo, sia per esortare i lavoratori ad aderire al Progetto che, soprattutto, sollecitandoli ad assumere un ruolo attivo e responsabile nei confronti del proprio percorso di reinserimento nel mercato del lavoro. Inoltre potranno segnalare ai CPI eventuali disponibilità occupazionali che si dovessero creare nelle unità produttive del nostro territorio.

Al Progetto hanno aderito una novantina di lavoratori, che sono stati interessati da diverse attività:

- a) presa in carico personalizzata del lavoratore, attraverso colloqui individuali di orientamento (uno o più, a seconda delle necessità); il 1° colloquio individuale è stato finalizzato all'accoglienza e alla raccolta delle informazioni (dati anagrafici, dati attinenti alla professionalità acquisita, alla scolarità ed alla formazione, nonché allo status giuridico, alla possibilità di appartenenza a categorie di svantaggio, alla disponibilità e vincoli della persona e dei suoi desideri lavorativi). Tutte queste informazioni sono utili ad una prima analisi della condizione di occupabilità dei lavoratori (in alcuni casi già in questa fase è stato possibile individuare il grado di prossimità del lavoratore rispetto alle richieste delle aziende, e comunque rilevare i gap formativi in relazione ai quali intervenire);
- b) attività di bilancio delle competenze per parte di essi;
- c) potenziamento delle competenze a seguito dell'analisi dei fabbisogni formativi, delle opportunità lavorative, delle attitudini e necessità espressi dai lavoratori, mediante l'organizzazione di percorsi formativi ad hoc; questa attività viene proficuamente svolta dal partner ente di formazione CIFIR;
- d) ricerca e valutazione delle opportunità lavorative disponibili, ed incrocio con i lavoratori più idonei, sulla base di quanto emerso dalle fasi precedenti, ad essere inviati alle aziende per un colloquio od una selezione (accompagnamento al lavoro/preselezione e incontro d/o). Questa attività è gestita prioritariamente dal partner Unimpiego.

