UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

pon SPAO
SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

EQuIPE

Sistemlab Settore Calzaturiero

Formazione congiunta delle parti sociali, datoriali e sindacali

Organizzazioni datoriali e sindacali, imprenditori e lavoratori si confrontano sul presente e il futuro del settore

Documento di presentazione

L'iniziativa è organizzata dal progetto EQuIPE 2020, finanziato nell'ambito del PON SPAO con il contributo del Fondo Sociale Europeo 2014-2020 e realizzato da Anpal Servizi S.p.A.

ASSOCALZATURIFICI
CNA
Confartigianato Imprese
CONFAPI CONFEDERAZIONE ITALIANA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA
FILCTEM CGIL FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICA TESSILE ENERGIA MANIFATTURE
femca cisl
UILTEC Tessile Energia Chimica

Indice

1. Il contesto di riferimento 2
2. Il Sistemlab Settore Calzaturiero 4
3. Obiettivi e tematiche 4

1. Il contesto di riferimento

Il progetto EQuIPE2020, promosso dal Ministero del Lavoro e attuato da ANPAL Servizi (già Italia Lavoro spa) prevede una specifica linea di azione sperimentale dedicata al **rafforzamento del dialogo sociale**. I profondi mutamenti del sistema economico globale, gli effetti sulla "debole" economia nazionale e le dinamiche del mercato del lavoro (disoccupazione giovanile e femminile, invecchiamento della popolazione attiva, ecc.) spingono, infatti, per un **rinnovamento generale del sistema di regole e di pratiche del funzionamento del sistema produttivo del nostro paese**. Ciò ha portato anche ad alimentare il dibattito e all'emergere di esperienze nuove (Contratti Collettivi Nazionali e di secondo livello con elementi di novità rispetto al passato) ed un coinvolgimento più attivo delle parti sociali nei processi di innovazione e trasformazione del mercato del lavoro.

Tali orientamenti hanno trovato una sponda nel quadro normativo. La **Legge di stabilità 2017**, infatti, rafforza gli elementi di innovazione su una misura ormai in vigore da anni, relativa alla defiscalizzazione del premio di risultato. Il collegamento dei benefici a misure di incremento della produttività, il riferimento alla partecipazione diretta dei lavoratori al miglioramento organizzativo della produzione, così come la sperimentazione di nuovi schemi orari, adattabili alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e rispondenti alle dinamiche produttive dell'azienda, in una logica win-win, la possibilità di accedere a tali benefici attraverso forme di organizzazione del lavoro quali lo smartworking, anche la fine di favorire l'equilibrio vita-lavoro, sono elementi che danno spazio alla contrattazione. Infine, la legge fa riferimento alla definizione di indicatori che misurino gli effettivi incrementi di redditività, qualità e produttività nelle aziende al fine di garantire una crescita del sistema produttivo nazionale.
Nel complesso, tali misure richiedono uno sforzo delle parti sociali per trovare soluzioni adeguate agli specifici settori produttivi e alle aziende e a formalizzarle in contratti e accordi in modo da darne una valenza generalizzata per tutti i lavoratori.

In questo quadro, risulta centrale l'orientamento del governo per concentrare importanti risorse economiche nella promozione dell'innovazione nelle aziende italiane con il ***Piano nazionale Industria 4.0. Investimenti, produttività e innovazione***, secondo il quale la promozione dell'innovazione nel sistema produttivo italiano passa per la capacità di investire su nuove tecnologie e nuove modalità di produzione. La cosiddetta nuova rivoluzione

industriale, infatti, richiede un forte investimento innovativo non solo nelle tecnologie, ma anche nell'organizzazione della produzione e nella combinazione tra strumenti tecnologici con vecchie e nuove competenze e professionalità delle risorse umane. Ciò porta con sé anche l'esigenza di rinnovamento delle politiche attive del lavoro e dell'uso delle risorse disponibili per la formazione dei lavoratori, prime fra tutte quelle gestiti dalle stesse parti sociali attraverso i **Fondi Interprofessionali**.
In questo quadro si colloca anche la riforma del **Jobs Act**, che tra le altre cose ha previsto una rivisitazione e razionalizzazione nell'uso degli **strumenti e dei dispositivi di sostegno al reddito** sollecitando il sistema produttivo interessato da periodi di crisi a costruire piani e programmi di recupero della redditività e della produttività in tempi rapidi per garantire la continuità del lavoro.

Ci troviamo quindi in uno scenario complesso e in costante divenire, in cui è fondamentale - da parte delle istituzioni pubbliche e private competenti per i diversi ambiti del lavoro e della produzione - adoperarsi per promuovere **interventi combinati e coordinati**, anche per garantire un utilizzo migliore delle risorse disponibili.

ANPAL Servizi si colloca in questo contesto con progetti e programmi di promozione delle politiche attive del lavoro. Tra questi, il progetto **EQuIPE2020** intende offrire un supporto in termini di facilitazione e messa a disposizione di competenze e di knowhow funzionale a realizzare esperienze e sperimentazioni al servizio delle esigenze delle parti sociali, delle aziende e dei lavoratori, con una forte attenzione alle specificità territoriali e settoriali.

2. Il Sistemlab Settore Calzaturiero

La formazione congiunta nel settore calzaturiero segue le iniziative condotte dal progetto EQuIPE2020 negli scorsi anni, e in particolare il **Seminario Tecnico Nazionale di settore** "Innovare il settore delle calzature: scelte di impresa, relazioni industriali, politiche pubbliche", tenutosi a Bologna il 12-13 maggio 2016, che ha rappresentato un reale momento di coinvolgimento delle parti sociali, delle aziende e dei lavoratori.
Al fine di sensibilizzare alla partecipazione, il progetto EQuIPE2020 sta realizzando una serie di **incontri di presentazione dell'attività formativa nei distretti calzaturieri**. Tali incontri, ai quali partecipano rappresentanti sindacali e datoriali e imprese hanno anche la funzione di recepire specifiche aree di interesse per poter meglio tarare i temi della formazione.

La finalità della formazione congiunta nel settore calzaturiero è quella di stimolare una condivisione di modalità e strumenti riguardanti l'**innovazione tecnologica e organizzativa,** la **valorizzazione del capitale umano**, l'**equilibrio vita lavoro,** in connessione con le esigenze di crescita in termini di **produttività, redditività** e **qualità aziendale**.
La conoscenza e la condivisione degli strumenti costituisce un primo passo per la definizione e l'attuazione di accordi aziendali, territoriali, di settore, anche su aspetti specifici, ai quali il Progetto EQuIPE2020 mette a disposizione la propria assistenza tecnica (consulenza, disseminazione, progettazione, ecc.).

3. Obiettivi e tematiche

Gli obiettivi della formazione congiunta nel settore calzaturiero sono:

- Consentire ai partecipanti di **acquisire adeguate conoscenze** sulle misure e gli effetti dell'innovazione organizzativa nelle aziende e le richieste di comoetenze, sulle modalità di partecipazione diretta dei lavoratori al miglioramento organizzativo, sul sistema produttivo nel settore, sulla qualità del lavoro e sul sistema di regole e di incentivazione fondate sulla contrattazione.
- Stimolare **percorsi di "ricaduta"** delle conoscenze e delle pratiche acquisite dai partecipanti, in modo che siano attivati nelle aziende e nei territori concreti percorsi di cambiamento e innovazione fondati sulla partecipazione.

I principali temi oggetto della formazione riguardano il sistema produttivo, l'innovazione tecnologica, l'innovazione organizzativa.

Sistema produttivo. Il settore ha affrontato sfide e cambiamenti precedenti alla crisi economica e che da questa sono stati acuiti. Il settore calzaturiero ha saputo reagire su molti fronti, compensando l'andamento negativo del mercato interno con le esportazioni, la polarizzazione del mercato da parte delle grandi griffe con un terzismo di specialità, con lo spostamento del prodotto verso la fascia alta. In questo percorso il sistema produttivo si è adattato, sperimentando nuove forme che non di rado hanno avuto successo, e che mostrano la buona resilienza del settore. Riguardo a questo tema saranno trattati aspetti quali:

- Inquadramento del settore attraverso i principali indicatori (aziende, addetti, mercati, import/export, ecc.);
- Evoluzione recente dei principali indicatori;
- Il sistema dei distretti (dal distretto produttivo tradizionale al distretto "allargato").

Innovazione tecnologica. Gli sviluppi tecnologici e l'Industria 4.0 spingono da una parte verso un ripensamento del processo di produzione nella fabbrica, a partire dalla progettazione, alle diverse fasi di lavorazione (nelle diverse fasi es. taglio, montaggio, ecc.), e dall'altra suggeriscono un ripensamento di tutta la filiera in funzione di una maggiore personalizzazione del prodotto di qualità. Tali innovazioni, che nel loro insieme costituiscono un cambiamento complessivo del settore, possono però essere acquisite e applicate a singole fasi della produzione, secondo un approccio modulare che dà il tempo di scaglionare gli investimenti valutandone la produttività. Riguardo a questo tema saranno trattati aspetti quali:

- Linee del Piano nazionale Industria 4.0 e i vantaggi per le aziende;
- Innovazioni tecnologiche per il settore calzaturiero (progettazione 3D, robot, RFId per la certificazione, integrazione dei protocolli, e negozio virtuale, ecc.).

Innovazione organizzativa. I cambiamenti del settore, primo tra tutti quello tecnologico, richiedono da una parte nuove competenze elevata professionalità delle risorse umane (per le quali il settore non ha però attualmente una sufficiente attrattività) e dall'altra un maggiore coinvolgimento e una diversa e più consapevole partecipazione dei lavoratori nelle dinamiche aziendali. Riguardo a questo tema saranno trattati aspetti quali:

- Leve per favorire processi di miglioramento win-win: clima aziendale, welfare aziendale, orari, smart working, partecipazione;
- Risultati: incrementi di produttività, redditività e qualità aziendale e miglioramento della qualità del lavoro;
- Innovazioni previste dalla legge di stabilità 2016 e 2017 in relazione al premio di risultato e alle modifiche del TUIR per il welfare aziendale: opportunità per rinnovare le relazioni industriali;
- Implicazioni in termini di politiche attive del lavoro: gli effetti dell'innovazione organizzativa sui processi di innovazione tecnologica e sulla valorizzazione del capitale umano, delle competenze e delle professionalità nelle aziendale;
- Nuovi fabbisogni in termini di competenze, in particolare per quanto riguarda robotica e progettazione 3D, pianificazione della formazione continua.