

**SCHEMA DI PROTOCOLLO D'INTESA**

tra

**REGIONE del VENETO**

e

**PARTI SOCIALI****per la definizione di un Piano Strategico per la Formazione dedicata al settore dell'occhialeria per il triennio 2023 – 2025**

La Regione del Veneto

rappresentata da \_\_\_\_\_, nella persona del Presidente o suo delegato, il quale interviene per la firma del presente Protocollo d'Intesa in virtù della DGRV n. \_\_\_\_\_ del \_\_/\_\_/\_\_\_\_;

e

le seguenti Parti Sociali:

A.N.F.A.O.; Confindustria Belluno Dolomiti; Confartigianato Imprese Belluno; APPIA CNA Belluno; CGIL Belluno; CISL Belluno Treviso; UIL Belluno, rappresentate dai Presidenti pro tempore

di seguito denominate "le Parti";

**PREMESSO CHE**

Il settore dell'occhialeria sta attraversando una fase di profonda evoluzione, provocata da fattori globali e trasversali ai diversi comparti, come la trasformazione tecnologica e la transizione ecologica, e da altri più specifici, come la nascita di nuovi *players*. Le trasformazioni in atto producono effetti spesso divergenti, se da un lato si aprono nuove opportunità occupazionali, dall'altro si registrano situazioni di sovraoccupazione.



Alla richiesta di attrattività delle aziende, in particolare nei confronti dei giovani, si contrappone il tema della collocazione/ricollocazione del personale over 50 e di quello femminile. La ricerca di personale con competenze nuove o diverse da quelle ad oggi più diffuse si accompagna al necessario adeguamento o superamento di quelle esistenti anche per affrontare al meglio le sfide legate alla digitalizzazione, alla sostenibilità e al presidio della filiera. Al tema della flessibilità imposta dal mercato (dagli orari, alle competenze, all'approccio al mercato stesso) si affiancano le istanze proprie della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso strumenti come lo smart working che va accompagnato a una nuova cultura che contempra, ad esempio, il diritto alla disconnessione.

Il sistema imprenditoriale, anche d'intesa con la Regione del Veneto e le organizzazioni sindacali di rappresentanza dei lavoratori, ha attivato nel tempo una serie di strumenti per adeguare il settore alle nuove esigenze sopra evidenziate, in particolare in tema di innovazione tecnologica e adeguamento delle competenze. Si pensi, ad esempio, all'attivazione a Belluno della terza sede italiana della Luiss Business School e del Digital Innovation Hub di Feltre. A queste iniziative si affiancano l'avvio del Politecnico Internazionale dell'Occhialeria, dell'ITS Academy Meccatronico Veneto, e il laboratorio di prototipia di Longarone.

Il patto territoriale, siglato il 15 settembre 2021 tra Confindustria Belluno Dolomiti, Confartigianato Imprese Belluno, Appia CNA Belluno e le organizzazioni sindacali territoriali (agli atti della Direzione Formazione e Istruzione), segna un passaggio importante per i soggetti firmatari e quindi va valorizzato in quanto compie lo sforzo di individuare e condividere i temi su cui sarà prioritario intervenire in prospettiva.

Già da tempo, il mondo dell'occhialeria si è nei fatti attivato per porre al centro delle dinamiche contrattuali il tema delle competenze. Emblematico, in tal senso, è il nuovo inquadramento introdotto dal CCNL che, tra i primi a livello nazionale, pone con forza un mutamento radicale di approccio, passando dalla declaratoria per mansioni a quella per competenze (attese e richieste). Tuttavia, è evidente come la profonda evoluzione in atto renda necessario avviare un'indagine costante delle competenze, da quelle tecniche alle soft skills, affiancando alla fotografia del presente un'indagine prospettica.

L'analisi delle competenze e del loro adeguamento introduce ulteriori tematiche quali: le esigenze ed opportunità formative ai vari livelli (azienda, scuola secondaria, istruzione



1e15cec8



terziaria professionalizzante, Università ecc.); gli strumenti di supporto alla formazione, dai fondi europei a quelli regionali, i fondi interprofessionali e lo strumento innovativo del Fondo Nuove Competenze; il possibile coinvolgimento degli enti bilaterali di settore, es. EBO, in linea con le relative previsioni statutarie; le tematiche tipiche dell'organizzazione aziendale, quali l'assunzione di personale in possesso delle competenze richieste e la riqualificazione o ricollocazione di quello esistente; la necessaria attrattività e retention nei confronti dei giovani da un lato, l'utilizzo di ammortizzatori sociali e il sostegno di politiche attive dall'altro.

I profondi mutamenti in atto nel settore occhialeria e in quello manifatturiero nel suo complesso, le sfide dell'industria 4.0, le esigenze di rilancio e rafforzamento del tessuto imprenditoriale impongono alle parti l'utilizzo di strumenti in grado di facilitare e assecondare i cambiamenti in atto. In questa prospettiva, la formazione rappresenta la "leva" fondamentale del cambiamento per la crescita del capitale umano.

Le Parti convengono nella distinzione di 2 filiere formative su cui è indispensabile intervenire:

1. la filiera di prevalente interesse aziendale volta ad adeguare le competenze presenti nelle aziende, con riguardo al personale in forza, ai nuovi ingressi, o al personale in uscita o già cessato, in particolare, da realtà aziendali in crisi.

A tale riguardo si possono ipotizzare diverse azioni formative da porre in atto per rispondere a sfide cruciali quali:

- la sostenibilità: dagli aspetti ambientali all'economia circolare, alla trasformazione sostenibile dei cicli produttivi (materiali biodegradabili, gestione rifiuti e scarti con processi circolari, energia rinnovabile, ecc);
  - l'innovazione e la trasformazione tecnologica;
  - lo smart working inteso come soluzione organizzativa, veicolo del cambiamento e strumento di attrattività.
2. la filiera dell'alta formazione e dell'istruzione e formazione professionale.

Si tratta di percorsi in parte già avviati dal mondo imprenditoriale; si pensi al DIH (Digital Innovation HUB), alla sede bellunese e terzo polo italiano della Luiss Business School, al percorso *Eyewear Product Manager* dell'ITS Cosmo Fashion Academy, all'ITS Academy



1e15cec8



Meccatronico Veneto, al Politecnico Internazionale dell'Occhialeria e infine al laboratorio di prototipia di Longarone.

Percorsi ed iniziative che si affiancano alla costante interazione delle Associazioni datoriali con il mondo della scuola, in particolare quella secondaria di secondo grado, al fine della crescita complessiva del settore.

In tale contesto si inserisce la necessità di assicurare un collegamento continuo e strutturale con l'intera filiera scolastico/formativa, a partire dalle attività di orientamento fin dalla scuola primaria, anche valorizzando il servizio offerto dalle Reti regionali per l'orientamento.

L'integrazione e il dialogo con il sistema scolastico si sviluppano attraverso tutti gli strumenti che consentono momenti di reciproca conoscenza e collaborazione, dall'alternanza alla sperimentazione duale, fino alla diffusione dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello. In questo senso è fondamentale la relazione con l'offerta formativa regionale post secondaria e terziaria, grazie al sistema regionale integrato con le Fondazioni ITS Academy del Veneto.

È tuttavia evidente che il successo di queste iniziative vada costruito nel tempo, attraverso l'impegno non solo del mondo privato, ma anche dell'interlocutore pubblico al fine di garantire, con azioni di lunga durata, l'adeguato sostegno in termini economici (dai fondi europei o regionali, al FNC, al ricorso ad adeguati ammortizzatori sociali) di supporto infrastrutturale e soprattutto culturale.

È indubbio peraltro che le due dimensioni formative si intersechino tra loro in maniera differenziata a seconda dei momenti e delle specifiche realtà aziendali e che possano connotare in misura diversa il mondo industriale e quello artigiano, andando anche a coinvolgere attori non omogenei della vita aziendale; dagli imprenditori (soci o titolari) al *top management* e alle varie articolazioni delle risorse umane.

Alla luce di quanto espresso si è lavorato per la definizione di un piano strutturato:



1e15cec8



## PIANO STRATEGICO PER LA FORMAZIONE – EYEWEAR

Il “Tavolo dell’Occhialeria”, composto dalle Associazioni di Rappresentanza delle Parti Datoriali e dalle Componenti Sindacali che operano a favore del settore dell’Occhialeria, ha inteso pensare, progettare e produrre un “Piano Strategico per la Formazione” dedicata al settore, per il triennio 2023 – 2025, come strumento chiave per la competitività dell’*eyewear* made in Italy, la tutela dell’occupazione nei territori coinvolti e l’inserimento (o re-inserimento) nel mondo del lavoro di risorse oggi estromesse dallo stesso.

Tale Piano, che rappresenta una proposta innovativa nel metodo adottato e nelle scelte di fondo condivise, è stato articolato sulla base delle risultanze di un’importante indagine – svolta appositamente dalla Fondazione Adapt sul settore in questione - che ha visto articolare le interviste e i focus group sui seguenti temi:

- \_ i profili professionali strategici e le competenze professionali del prossimo futuro
- \_ i metodi di selezione e reclutamento del personale
- \_ i rapporti con la scuola e la formazione professionale
- \_ l’azienda come luogo di formazione
- \_ gli ecosistemi territoriali dell’Innovazione

Alla luce delle risultanze dell’indagine di settore, il Piano Strategico per la Formazione trova i suoi pilastri fondamentali su alcuni fabbisogni:

### UPSKILLING & RE\_SKILLING

\_ **La centralità della filiera:** come altri comparti della manifattura made in Italy, è essenziale che gli interventi progettuali siano dedicati a sostenere e rafforzare anche il *know - how* dei “superfornitori” che operano nel contesto del settore e che rappresentano la dorsale competitiva dell’innovazione del comparto, a fianco delle aziende leader.

Da qui, il coinvolgimento nel piano delle figure imprenditoriali che possano diventare esse stesse soggetti in grado di recepire e promuovere le esigenze di *re-skilling* e *up-skilling* del proprio capitale umano.



1e15cec8



**Il ruolo interattivo e propulsivo dei leader:** proprio perché il piano intende accompagnare tutte le imprese del comparto verso un percorso di innovazione che consenta di adottare alcuni degli strumenti necessari ad affrontare i grandi prossimi cambiamenti tecnologici e paradigmatici della produzione, si è inteso pensare di coinvolgere – in una logica di partnership, inserendoli nella cabina di regia - direttamente i leader, i quali per volume complessivo, cultura aziendale, spinta competitiva e responsabilità sul mercato, hanno un osservatorio privilegiato sulla centralità delle azioni di formazione a favore dello sviluppo del capitale umano, sia esso già impiegato, sia esso alla ricerca di un inserimento nel mondo del lavoro.

Da qui, quindi, la necessità di favorire il confronto fattivo ed il dialogo continuo con gli *HR Directors*, gli *Operation Directors* ed i *Total Quality Directors* delle cosiddette “Ammiraglie”, come Soggetti che recepiscano l’impianto del Piano Strategico di Formazione come uno strumento vivo e vitale per le loro aziende, per i loro partner – fornitori, per la centralità del comparto e per la valorizzazione del Territorio di riferimento.

Il Piano stesso potrà fare proprie, con una logica di strumenti su misura, istanze, fabbisogni e necessità delle aziende leader, recependole nel *decalage* annuale delle iniziative formative.

### **GESTIONE CRISI AZIENDALI – OUTPLACEMENT**

Il Piano Strategico della Formazione è stato pensato e costruito anche per rappresentare, almeno in parte, uno strumento operativo da utilizzare a fronte di possibili crisi aziendali che necessitino di percorsi di riqualificazione di personale in uscita da realtà aziendali, per agevolare e facilitare l’assorbimento di manodopera qualificata, tenendola aggiornata e formata, evitando così il rischio di dispersione delle conoscenze e competenze maturate in anni di esperienza centrale.

### **ASSORBIMENTO CAPITALE UMANO NON OCCUPATO DELLA PROVINCIA DI BELLUNO**

Proprio perché il Piano Strategico della Formazione è stato steso sulla base di un’infrastruttura



1e15cec8



di azioni a maglia flessibile, possono trovare alcune risposte concrete anche le istanze di ricerca del riassorbimento nel mondo del lavoro – per il settore – di quelle figure professionali oggi iscritte ai Centri per l’impiego della Provincia di Belluno.

Naturalmente, per poter immaginare di raggiungere tali risorse con un programma formativo adeguato, non è solo sufficiente conoscere le *hard* e *soft skills* richieste dal comparto, sempre nella logica di filiera, ma anche e soprattutto conoscere con un certo dettaglio le caratteristiche reali della “popolazione” in questione, atti a far emergere il vero potenziale della “popolazione” stessa ed i sottoinsiemi che la rappresentano. Una volta identificati i target di azione, sarà possibile avviare un processo di coinvolgimento attivo di tali risorse – in sinergia con il mondo delle imprese – al fine di ottimizzare ogni possibile assorbimento nel mondo del lavoro previa dotazione, per il tramite di percorsi di formazione mirata, anche tecnica, degli strumenti conoscitivi necessari, pensati e finanziati nell’ambito del Piano Strategico.

A tal fine si ritiene strategica l’interazione con i Centri per l’impiego del territorio sia per intercettare e coinvolgere le persone disoccupate potenzialmente più in linea rispetto a possibili assorbimenti, previa specifica formazione, da parte delle aziende del settore sia per raccogliere, gestire e diffondere le richieste di fabbisogno di personale delle aziende stesse.

## SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

### Art. 1-Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente intesa.

### Art. 2-Oggetto

Il presente Protocollo d’Intesa definisce criteri e modalità di collaborazione tra i sottoscrittori per la realizzazione di percorsi formativi e di riqualificazione volti a sostenere lo sviluppo delle competenze di personale già inserito nelle aziende del settore o attualmente iscritte ai centri per l’impiego.

La programmazione dell’offerta formativa sarà a cura dell’Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria, Direzione Formazione Istruzione della Regione del Veneto.

La stessa struttura regionale individuerà gli strumenti maggiormente adeguati e sottoporrà i



1e15cec8



provvedimenti all'esame della Giunta Regionale per l'approvazione.

### **Art. 3-Oneri**

A.N.F.A.O., Confindustria Belluno, Confartigianato Imprese Belluno e Appia CNA Belluno si impegnano a cofinanziare l'investimento complessivo, nell'ambito del triennio di vigenza del presente protocollo, attraverso un programma pluriennale articolato e complessivo di attività formative e di riqualificazione rivolta all'intero sistema dell'industria dell'occhiale e rispondente ai fabbisogni aziendali. L'entità del finanziamento sarà formalmente comunicata dai finanziatori alla Regione del Veneto, tramite posta elettronica certificata, preliminarmente all'adozione degli strumenti di programmazione.

La Regione si impegna a cofinanziare l'offerta formativa con risorse regionali, statali e comunitarie, una volta verificata la disponibilità, rinviando a successivi provvedimenti la determinazione della somma da destinare all'iniziativa e l'assunzione del relativo impegno di spesa. La Regione si riserva la possibilità di prevedere l'integrazione dell'investimento pubblico anche in ragione del grado di efficienza nella progressione delle attività formative approvate e nella relativa capacità di assorbimento dei fondi.

### **Art. 4- Condizioni e Priorità**

Gli Organismi di formazione autorizzati a presentare progetti e a gestire il personale preso in carico dovranno possedere, oltre al requisito dell'accreditamento regionale negli ambiti previsti dalla specifica Direttiva regionale, anche un'oggettiva conoscenza del settore e comprovate esperienze pregresse nell'erogazione della formazione professionale e delle prestazioni previste dal protocollo e dai relativi bandi nel settore dell'occhialeria.

### **Art. 5- Cabina di regia**

Al fine di assicurare il massimo coordinamento delle azioni di cui alla presente intesa, è costituita una Cabina di regia partecipata da ciascuno dei soggetti firmatari l'intesa. La Cabina ha lo scopo di:

- promuovere e sostenere l'iniziativa nella sua interezza, anche nell'ottica di capitalizzare i risultati raggiunti per orientare eventuali successivi interventi e per diffondere le buone pratiche realizzate;
- monitorare le iniziative realizzate, individuare eventuali difficoltà ed azioni correttive,



1e15cec8



facilitare il raggiungimento degli obiettivi progettuali;

- condividere un metodo di lavoro comune per lo sviluppo di politiche a sostegno di un'occupazione di qualità ed inclusiva.

La cabina di regia, presieduta dal Direttore della Direzione regionale Formazione e istruzione e composta da un rappresentante per ciascuno dei soggetti firmatari, è convocata a cadenza almeno annuale e comunque in caso di necessità.

#### **Art. 6-Attività di comunicazione e diffusione**

Le azioni e le opportunità di cui al presente Protocollo d'Intesa dovranno essere adeguatamente divulgate. Gli interventi di comunicazione, diffusione e promozione dovranno essere coordinati e contraddistinti con il logo degli Enti finanziatori.

#### **Art. 7-Durata**

Il presente Protocollo avrà durata triennale dalla data di sottoscrizione.

#### **Art. 8-Trattamento dei dati personali**

Le Parti si impegnano reciprocamente a trattare e custodire le informazioni, sia su supporto cartaceo che informatico, relativi alle attività riconducibili al presente Protocollo d'Intesa e ai possibili successivi atti ad esso connessi, in conformità alle misure e agli obblighi imposti dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n.101 di adeguamento al Regolamento 2016/679/UE (General Data Protection Regulation – GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

#### **Art. 9-Controversie**

Ogni e qualsiasi controversia che dovesse sorgere in relazione al contenuto del presente Protocollo d'Intesa e che non fosse possibile definire in via amministrativa, sarà devoluta all'Autorità Giudiziaria ordinaria ai sensi dell'art. 29, comma 2 del Codice Procedura Civile. Per le controversie che non fossero suscettibili di composizione bonaria è competente il Foro di Venezia.



1e15cec8



**Art. 10-Registrazione e spese contrattuali**

Il presente Protocollo d'Intesa è soggetto a registrazione solo in caso d'uso ai sensi del combinato disposto dell'art. 5, comma 1 e dell'art. 4 della Tariffa II Parte del D.P.R. 131/1986, a cura e a spese della Parte richiedente.

Il presente Protocollo d'Intesa è esente da bollo ai sensi dell'art. 16, Tabella allegato B, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642.

**Art. 11-Norme finali**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente Protocollo si fa riferimento alle disposizioni del Codice Civile e a quanto previsto dalla normativa in materia, alla Legge n. 241 del 7 agosto 1990 e s.m.i nonché alle norme che disciplinano il procedimento amministrativo.

Letto, approvato e sottoscritto.

