

Corsi di riqualificazione presso il CFP-CNOS di Lecce nel quadro del progetto « Montedison » di Brindisi

Giorgio Fiorentini - Bruno Bertolazzi

Il progetto di riqualificazione del personale della società Montedison di Brindisi va inquadrato nell'ambito della crisi del Petrolchimico, innestata nella prima metà degli anni '70, a seguito della crisi energetica e culminata con l'accordo governativo del 26-1-1983. Tale accordo prevedeva la messa in CIGS di 1500 lavoratori, pari a circa il 30% dell'intera forza occupata, la realizzazione di nove iniziative industriali, la riqualificazione del personale eccedente.

Secondo quanto previsto dall'accordo, il progetto formativo doveva essere avviato contestualmente alla messa in CIGS del personale e svilupparsi con continuità nell'arco di 30 mesi, per consentire il reinserimento nei seguenti settori di attività:

- costruzione e conduzione di centrali ENEL: 750 unità lavorative;
- iniziativa delle PP.SS. nel settore aeronautico: 300 unità lavorative;
- nuove iniziative industriali di indotto al Petrolchimico: 500 unità lavorative.

Era inoltre previsto un certo assorbimento di personale nelle strutture regionali di tutela ambientale e di informatica, nonché la possibilità di rescissioni consensuali incentivate del rapporto di lavoro, fino a un massimo di 300 unità lavorative.

Il progetto di riqualificazione fu avviato ad appena 10 giorni dalla stipula dell'accordo, con la realizzazione di una prima fase di orientamento.

Fase di orientamento

A gruppi di 30 persone per volta furono presentate le diverse opzioni dell'accordo (partecipazione alle attività formative con garanzia di reinserimento, possibilità di rescissione, rifiuto di partecipazione alle attività formative). A coloro che effettuarono la scelta di partecipazione alle attività formative — e furono la stragrande maggioranza — fu consentito di scegliere anche fra le diverse tipologie dei corsi, strettamente correlate alle caratteristiche degli sbocchi occupazionali. Le attività formative furono avviate nell'aprile 1983.

Pur essendo prevista nell'accordo la responsabilità regionale per la programmazione, la gestione e la titolarità del progetto, il Centro di Formazione Montedison di Brindisi assunse direttamente e complessivamente la gestione dei corsi.

Il numero iniziale dei partecipanti fu di circa 1200 persone così distribuite: per qualifica, per settore di provenienza, per età, per titolo di studio e residenza (*vedi delegato n. 1*).

La prima fase: propedeutica

Alla prima fase formativa, realizzata nel periodo aprile-luglio 1983 presso il Centro di formazione Montedison, furono attribuiti obiettivi di: sviluppo e integrazione — verifica delle attitudini — verifica di validità. Furono a tal fine realizzati 40 corsi, ripartiti in 6 settori di attività: chimica — termoelettromeccanica — elettromeccanica — meccanica — informatica — edilizia. La formazione fu di tipo prevalentemente teorico e coinvolse gruppi di 30 persone in media, per un impegno part-time mediamente di 40 ore/mese (10 incontri di 4 ore).

Durante questa fase venne effettuata, attraverso un apposito questionario; un'analisi approfondita delle caratteristiche personali e professionali dei lavoratori in formazione e delle loro motivazioni e disponibilità al cambiamento e alla mobilità.

Nel periodo luglio-dicembre 1983, per difficoltà collegate all'avvio di un nuovo progetto a titolarità regionale, le attività furono sospese.

La seconda fase: intermedia

Esse ripresero nel gennaio 1984, con l'avvio di una nuova fase di formazione intermedia. Nella gestione dell'attività furono coinvolte altre strutture, oltre a quella Montedison che mantenne la responsabilità dell'impostazione e del coordinamento generale del progetto. Sulla base di informazioni più dettagliate relative agli sbocchi occupazionali, i corsi vennero articolati in 8 settori e 18 aree professionali omogenee (*vedi allegato n. 2*).

Tale articolazione tenne presente, oltre che i risultati di un'analisi del mercato del lavoro locale, anche le caratteristiche e le capacità/attitudini, evidenziate dai lavoratori in CIGS, nella fase precedente. Le attività di questa fase (gennaio/dicembre '84) furono di tipo teorico/pratico e coinvolsero gruppi più ristretti (20 persone in media).

La distribuzione dei corsi e dei partecipanti nelle diverse strutture formative fu la seguente:

— Centro Montedison	32 corsi	642 partecipanti
— CNOS Lecce	9 »	152 »
— CFP Industria Brindisi	8 »	173 »
— CFP Commercio Brindisi	5 »	111 »

Presso il CNOS furono decentrate parte delle attività comprendenti prevalentemente persone residenti nella provincia di Lecce. Nei due Centri delegati alla provincia di Brindisi, Industria e Commercio, furono rispettivamente concentrate tutte le attività finalizzate al settore dell'Edilizia e dell'Informatica. La docenza dei corsi fu affidata in prevalenza a personale dei vari Centri e in parte a consulenti esterni. L'insieme dei corsi per tecnici dell'informatica fu affidato a docenti del CSATA di Bari.

La terza fase: specialistica

Dal gennaio 1985 è iniziata la fase specialistica, la cui conclusione è prevista per fine dicembre dello stesso anno. Le attività formative di questa fase sono riferite anche a ruoli individuati all'interno delle aree professionali omogenee e sono di tipo prevalentemente pratico; inoltre questa fase è caratterizzata per l'avvio dei programmi di mobilità e reinserimento al lavoro, che, pur attraverso una serie di ritardi e difficoltà, costituiscono il riferimento e lo stimolo per la popolazione in formazione.

Alcune operazioni conclusesi positivamente hanno consentito il pas-

saggio di un certo numero di operai e tecnici in CIGS presso realtà dell'indotto Montedison; di maggior rilievo è stato il passaggio all'ENEL di circa 50 corsisti, che hanno superato i vari bandi di concorso nei quali erano previste riserve per il personale in CIGS.

La situazione attuale

Allo stato attuale delle cose, anche alla luce di quanto stabilito nel nuovo accordo, stipulato il 26 giugno 1985 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri tra i rappresentanti del governo e le parti sociali, il progetto Brindisi lascia ancora aperti una serie di interrogativi circa l'individuazione degli sbocchi occupazionali. Quest'ultimo accordo, pur confermando sostanzialmente gli impegni assunti nella fase iniziale e dando indicazioni più realizzabili, ancora non fornisce nozioni dettagliate circa la ricollocazione del personale in CIGS. Infatti, ad eccezione di un impegno dell'ENEL a bandire nuovi concorsi con le stesse modalità dei precedenti e la riserva per personale in CIGS, le altre « aperture », rivolte verso le pubbliche amministrazioni o a realtà industriali dell'indotto Montedison, al momento sono ancora da verificare e non offrono elementi sufficienti per individuare specifici profili professionali. Anche la tanto attesa decisione ministeriale di offrire possibilità di prepensionamento al personale con oltre 50 anni di età ancora non è stata presa, rinviando così l'alleggerimento di circa 200 unità. Questa operazione consentirebbe una migliore utilizzazione delle strutture del Centro Montedison e, favorendo la fuoriuscita delle persone meno motivate, renderebbe più agevole la gestione del progetto.

Le maggiori difficoltà incontrate finora sono le seguenti:

- elevato numero di persone in formazione, in rapporto alle dimensioni della struttura aziendale;
- presenza nei corsi di numerose persone con scarsa possibilità di reinserimento e scarsa motivazione;
- insufficiente definizione degli sbocchi occupazionali;
- slittamento-annullamento di alcuni importanti sbocchi indicati nell'accordo originale;
- rigidità delle norme regionali in materia di formazione.

Nonostante questi limiti e difficoltà, è stato possibile conseguire una serie di risultati che possono così essere sintetizzati:

Risultati conseguiti

- mantenimento e diversificazione della professionalità già posseduta dal personale in CIGS;
- utilizzazione di tutte le opportunità di rioccupazione emerse, comprese quelle relative a trasferimento in altre unità del Gruppo Montedison (per un complessivo di circa 100 persone);
- individuazione di sbocchi occupazionali alternativi;
- attenuazione delle tensioni sociali.

Prospettive

Allo stato attuale, le prospettive che si presentano per una positiva conclusione del Progetto Brindisi sono commisurate alla possibilità di rimuovere i vincoli e definire le opportunità di reimpiego, oltre che allo snellimento del numero dei corsisti. Pertanto l'impegno prioritario che i responsabili del progetto si stanno dando per fronteggiare la nuova fase (altri 30 mesi) può essere così schematizzato:

- uscita dai corsi delle persone con scarsa possibilità di reimpiego (pre-pensionamento);
- accelerazione dei programmi di reindustrializzazione e mobilità;
- proseguimento del progetto formativo con interventi specialistici raccordati a nuovi sbocchi occupazionali.

(Dott. GIORGIO FIORENTINI

Coordinatore del Centro di Formazione Montedison)

In pratica, la Montedison ha potuto avviare a soluzione il grosso problema della sua ristrutturazione aziendale, usufruendo di tutte le risorse offerte dagli accordi al più alto livello politico nazionale, regionale e comunitario. La proroga del regime di CIGS a tutto il 1987 consentirà la chiusura definitiva della vertenza, la cui gestione ha richiesto e richiede quei tempi lunghi, che sono diretta conseguenza della necessità burocratica di attuare lo « straordinario » applicando le norme ordinarie.

Il CNOS di Lecce ha dato un notevole contributo, impegnando il suo personale — integrato da numerosi esperti esterni — in un lavoro di direzione, coordinamento e docenza teorica e pratica, che si è aggiunto a quello

dell'ordinaria gestione dei corsi per i giovani inoccupati. Non è stato facile — e non lo è tuttora — contemperare le esigenze del funzionamento a regime pieno dei corsi normali con quelle — tutte particolari — dei lavoratori in CIGS: orari contemporanei quando non potevano essere differenziati, copresenza di giovani e adulti nell'unica grande officina. Particolarmente difficile è risultata, per motivi di ordine nei reparti e di uso successivo delle medesime attrezzature, l'alternanza dei due gruppi in officina.

Il contributo CNOS per il 1984 si è articolato come segue, nei rami elettrotecnico e metalmeccanico:

— da gennaio a ottobre, n. 9 corsi con 152 partecipanti (iniziali: 170);

— da novembre a dicembre, n. 7 corsi con 122 partecipanti,

per una presenza media di 14 giorni al mese (4 ore di attività giornaliera, equamente ripartite tra teoria e pratica.

Il modulo 1985, iniziato a febbraio e programmato a tutto dicembre, consiste in un corso per operatori macchine utensili e tre corsi per elettromeccanici, con 70 allievi: sempre per 14 giorni al mese, a quattro ore giornaliere, con prevalenza però delle esercitazioni pratiche (due terzi).

Dopo i primi mesi, nei quali la novità del lavoro e la speranza di rapida soluzione della crisi hanno contribuito a dare ai lavoratori in CIGS un buon livello di interesse, si è verificato un calo psicologico notevole, con il conseguente disimpegno di gran parte degli allievi. Nuove speranze si sono accese a seguito dell'accordo del 26 giugno scorso e dell'assunzione in altre aziende locali di alcuni corsisti, per cui — alla ripresa dopo il periodo feriale — il CNOS ha in programma un recupero capace di ridare credibilità al suo intervento: non basta il buon livello tecnico degli operatori, quando manca nei recettori la volontà di ricevere!

(BRUNO BERTOLAZZI

Direttore CFP di Lecce)

A) *Distribuzione per qualifica*

● quadri:	21
● impiegati:	200
● C. operai:	83
● Operai:	896
TOTALE:	1200

B) *Distribuzione per settore di provenienza*

● produzione:	334
● manutenzione:	314
● servizi vari:	552
TOTALE:	1200

C) *Distribuzione per età*

● da 24 a 26 anni:	4
● da 27 a 30 anni:	26
● da 31 a 34 anni:	134
● da 35 a 38 anni:	165
● da 39 a 42 anni:	135
● da 43 a 46 anni:	210
● da 47 a 50 anni:	182
● da 51 a 54 anni:	344
TOTALE:	1200

D) *Distribuzione per titoli di studio*

● laurea:	7
● diplomi scuola superiore:	177
● licenza media inferiore:	252
● frequenza media inferiore:	56
● licenza elementare:	650
● frequenza elementare:	58
TOTALE:	1200

E) *Distribuzione per residenza*

● Brindisi:	452
● Prov. di Brindisi:	577
● Lecce:	14
● Prov. di Lecce:	148
● Altre provincie:	9
TOTALE:	1200

Organizzazione complessiva dei corsi.

Aree di professionalità	Strutture formative	Centro Montepolimeri	CNOS Lecce	Centro Formaz. Ind. della Provincia	Centro Formaz. Commercio della Provincia	Totali
2. ELETTROMECCANICA		143	48			341
3. ENERGIA		83	76			219
4. LAVORAZ. MATERIE PLASTICHE		36				83
5. SICUREZZA E PROT. AMBIENTALE		73				36
6. INFORMATICA						73
7. EDILIZIA					104	104
1. MECCANICA		293	22	78		100
TOTALI		628	146	78	104	956