

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it*

Lo scorso 25 ottobre, dopo oltre un anno di trattative, è stato sottoscritto presso la Centrale Termoelettrica di Altomonte (CS) di proprietà di Edison S.p.A. un verbale di accordo sindacale senza dubbio destinato a modificare significativamente

l'organizzazione del sito produttivo. Direzione aziendale e organizzazioni sindacali, infatti, sono riuscite a concludere un accordo che, bilanciando gli interessi di tutte le parti coinvolte, si configura come vero e proprio investimento nella professionalità e nelle competenze degli addetti all'esercizio in turno. Un accordo, dunque, che ha come oggetto non la mera ridefinizione di trattamenti economici, ma in cui la formazione entra a tutti gli effetti come elemento di scambio tra i soggetti in causa.

L'Accordo del 25 ottobre 2018 è anche frutto della evoluzione recente del settore elettrico, in particolare della generazione di energia.

Tradizionalmente, il personale addetto all'esercizio in turno delle centrali termoelettriche italiane è stato prevalentemente composto da tre figure professionali (p.d.l. cioè posizioni di lavoro) organizzate su tre turni di lavoro h 24: capoturno, quadrista (cioè addetto ai quadri di controllo della centrale) e operatore esterno. Le tecnologie adoperate richiedevano che gli organici fossero più numerosi e, di conseguenza, in grado di far fronte senza nessun problema anche a eventuali assenze prolungate e non programmabili di uno o più lavoratori. Tuttavia, sebbene il settore energetico sia stato colpito meno di altri dalla crisi del 2008, è indubbio che quest'ultima abbia avuto delle ripercussioni anche sulle società che si occupano di generazione elettrica: tra il 2012 e il 2016, infatti, quest'ultime sono state costrette a mettere in stato di conservazione senza produzione diversi impianti e a investire in nuove tecnologie in grado di rispondere alle mutevoli esigenze energetiche del mercato nel più breve tempo possibile e con forte attenzione anche ai costi fissi di produzione. Ciò, naturalmente, ha comportato anche un necessario ridimensionamento degli organici delle Centrali. Nel corso del 2017 tale riduzione del personale aveva iniziato a dare adito ad alcune lamentele da parte dei lavoratori, a cui capitava di sostituire con maggiore frequenza colleghi assenti a causa soprattutto di assenze non programmabili: in alcuni impianti, il conflitto era sfociato addirittura in proclamazioni di sciopero.

E' proprio in questo contesto che si inserisce il verbale di accordo del 25 ottobre. Un verbale di accordo che, come anticipato, è frutto della perseveranza delle parti e che ha visto la luce dopo una trattativa a tratti tormentata e non priva di colpi di scena. Iniziata nell'estate del 2017, a seguito della richiesta delle RSU di inserire strutturalmente due nuove risorse nell'organico della Centrale per far fronte proprio a quelle necessità a cui il personale addetto all'esercizio in turno era sottoposto a causa di assenze non programmabili, la trattativa, per molto tempo, si è contraddistinta per l'inconciliabilità delle posizioni di azienda e sindacati. La prima, infatti, memore del periodo di crisi vissuto, motivata ad introdurre nuovi modelli organizzativi in grado, allo stesso tempo, di ridurre il carico di lavoro dei dipendenti e di mantenere il numero di lavoratori invariato; i secondi, fermi nel sostenere la propria richiesta iniziale. Proprio quando sembrava si fosse raggiunto il massimo livello di scontro (con la dichiarazione dello stato di agitazione da parte delle OO.SS. che ha dato luogo alla procedura di raffreddamento prevista dal CCNL per i Lavoratori Addetti al settore elettrico), le Parti sono riuscite a trovare un punto di incontro, mosse dalla convinzione che investire sullo sviluppo personale e professionale dei dipendenti dovesse essere un obiettivo comune di azienda e rappresentanti dei lavoratori.

Passando ai contenuti, il verbale di accordo sancisce la "nascita" di tre nuove figure professionali, prevedendo il coinvolgimento diretto di tutte le parti in causa: società, organizzazioni sindacali e lavoratori. Pur mantenendo intatte le attuali matrici di turno, infatti, il testo istituisce le figure di capoturno "polivalente", quadrista "polivalente" e operatore esterno "polivalente". Ciascuna di esse, per il momento su base volontaria, sarà in grado, dopo un adeguato periodo di formazione e affiancamento (che le parti hanno convenuto in sei mesi), di ricoprire rispettivamente: il capoturno il ruolo di quadrista, il quadrista il ruolo dell'operatore esterno e l'operatore esterno il ruolo di quadrista. Una sorta di mutamento temporaneo di mansioni anche "inferiori".

Particolarità dell'accordo è, senza dubbio, la volontà sia da parte dell'azienda che da parte dei rappresentanti dei lavoratori di ottenere la massima adesione possibile ai percorsi formativi di polivalenza. Da un lato, la società ha predisposto un dettagliato piano formativo (allegato al verbale di accordo) in cui vengono descritte minuziosamente le attività propedeutiche all'ottenimento della polivalenza e garantisce che eventuali difficoltà durante il processo formativo saranno oggetto di specifico monitoraggio. Dall'altro, va sottolineato come i

rappresentanti sindacali territoriali e di sito si siano fatti carico dell'onere di spiegare, anche e soprattutto ai lavoratori meno convinti, le buone ragioni dell'accordo e di incentivarne l'adesione. Non da ultimo, vengono coinvolti direttamente e attivamente in tale processo anche i lavoratori, che non solo hanno la possibilità di ampliare le proprie competenze e la propria professionalità partecipando volontariamente al percorso formativo fin qui descritto, ma hanno anche il compito di "insegnare" le proprie mansioni ai colleghi che vogliono affiancarli, in una logica "docente-discente" che responsabilizza tutto il personale addetto all'esercizio in turno.

Il verbale di accordo di Altomonte non è una "prima assoluta" per le centrali termoelettriche del gruppo Edison, considerato che, nell'arco di circa un anno, anche presso gli impianti di Marghera Azotati (VE), Bussi Sul Tirino (PE) e di Terni sono stati siglati accordi simili. La scelta di investire sulle competenze e sulla professionalità dei lavoratori, infatti, si è mostrata più di una volta una soluzione in grado di conciliare le esigenze di sostenibilità economica nel tempo dell'impresa con la tutela dei dipendenti, a dimostrazione che, oggi, la formazione si può dire entrata a tutti gli effetti a far parte delle dinamiche di "scambio" come elemento suscettibile di valutazione economica. Si tratta non solo di un investimento che le imprese mettono in atto per incrementare le *skills* dei propri dipendenti, ma anche di un'opportunità per quest'ultimi di aumentare la propria *employability*.

L'iniziativa, anche per questa ragione, ha trovato il plauso delle organizzazioni sindacali, che in un comunicato del 27 ottobre hanno definito l'accordo "una scommessa vincente per le centrali del terzo millennio". Secondo i rappresentanti di Filctem CGIL e Flaei CISL, infatti, si tratta di un'intesa "fortemente innovativa per il settore" e che consente all'impianto di "adeguarsi ai tempi e guardare con fiducia agli assetti produttivi futuri". Ora non resta che vedere se i risultati saranno in grado di rispettare le attese: un primo incontro di monitoraggio è previsto per l'estate del 2019, a cui seguirà un secondo incontro alla fine del prossimo anno per valutare complessivamente il nuovo modello organizzativo e discutere, qualora ce ne fossero i presupposti, di un'estensione di quest'ultimo anche al personale addetto alla manutenzione.

Federico Fioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@FedericoFioni](#)

Scarica il **PDF** 