

## CCNL Elettrici – Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico

### SINTESI DEI LAVORI E PROPOSTA DI POLITICHE ATTIVE

#### PREMESSA E PERCORSO DELL'ORGANISMO – LA FORMAZIONE NEL SETTORE ELETTRICO

L'ultimo rinnovo del CCNL elettrico del 18 luglio 2022 ha attribuito una valenza strategica alla formazione come strumento chiave per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile delle aziende elettriche; in tale prospettiva il CCNL 18 luglio 2022, nell'art. 36, ha rilanciato il ruolo dell'Organismo bilaterale per la formazione del settore – OBF, con l'obiettivo di rendere operativo un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo delle aziende del settore.

Lo stesso rinnovo ha incaricato l'OBF di elaborare una proposta, da consegnare alle parti firmatarie, in tema di Politiche Attive: solidarietà occupazionale, orientamento scolastico, circolazione dei curricula all'interno del settore elettrico, integrazione fra politiche attive di settore e quelle pubbliche.

Le Parti stipulanti hanno quindi dato effettivo avvio all'OBF, con la nomina di sei membri titolari per le Organizzazioni Sindacali e sei membri titolari (oltre sei membri supplenti) per le parti datoriali; il primo incontro di insediamento si è tenuto in data 19 maggio 2023.

Per realizzare i compiti e le finalità accordati dal contratto collettivo, l'Organismo ha ritenuto opportuno avviare i lavori con una valutazione di quanto posto in essere dalle aziende in tema di formazione, attraverso la somministrazione di un questionario per la raccolta dei dati. La prima fase di rilevazione si è focalizzata sugli aspetti più rappresentativi dello stato dell'arte a livello di settore, quali, tra gli altri, le esperienze interne aziendali e le buone pratiche, la tipologia e la quantità di formazione erogata, le modalità di finanziamento.

Dopo aver esaminato i dati raccolti, riferiti a un campione di oltre 50.000 dipendenti, è proseguita un'ulteriore fase ricognitiva, volta in particolare ad esaminare nel dettaglio i lavoratori interessati dalle varie tipologie di formazione e le famiglie professionali impattate, rilevando in particolare l'incidenza della formazione finanziata rispetto al totale di quella erogata. Le risultanze complessive dell'attività di rilevazione sono state oggetto di nuova condivisione tra i componenti (vedi documentazione allegata).

Contestualmente all'attività di analisi sopra indicata, l'Organismo Bilaterale ha portato avanti un lavoro di approfondimento sulle possibili azioni cui dar corso per realizzare gli impegni promozionali previsti dal CCNL in tema di formazione e di politiche attive.

In tal senso è stato organizzato un seminario con la Prof.ssa Silvia Ciucciovino dell'Università degli Studi Roma Tre, esperta in materia di formazione e politiche attive, con l'obiettivo di individuare il quadro normativo di riferimento per rendere effettivo il diritto soggettivo all'apprendimento permanente contemplato dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, con un focus specifico sulla certificazione delle competenze, intese come risultante di conoscenza (nozioni) e abilità (saper tradurre in azioni concrete quanto appreso). Da tali approfondimenti sono stati focalizzati due aspetti:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Silvia Ciucciovino' and various initials.]*

- gli elementi indispensabili a fondare un efficace diritto all'apprendimento permanente (necessaria mappatura dei fabbisogni formativi, descrizione delle professionalità in base alle competenze, classificazione di competenze riconoscibili e "portabili")
- l'esigenza di mettere in trasparenza le competenze acquisite nei contesti non formali, così da produrre evidenze per rendere "spendibili" le competenze "portabili".

In quest'ottica, è emersa l'importanza di riavvicinare i linguaggi delle imprese (job description) e il linguaggio "pubblico", come risultante dai sistemi pubblici di classificazione delle competenze, anche come leva per intercettare i finanziamenti pubblici.

Si è ritenuto quindi di dover approfondire il tema della funzione dell'Atlante del Lavoro, strumento pubblico istituzionale finalizzato alla concretizzazione del diritto all'apprendimento permanente sancito a livello normativo. In quest'ottica, è stato organizzato un ulteriore seminario con la Dott.ssa Rita Porcelli, Responsabile dell'Atlante del lavoro e analisi delle competenze presso l'INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), la quale ha illustrato la struttura e il funzionamento dell'Atlante.

All'esito del seminario, sono state condivise le azioni congiunte che le parti sociali possono attuare per l'implementazione del suddetto Atlante, che attualmente risulta ancora in fase di sviluppo sotto il profilo dei contenuti, con riferimento alle professionalità del settore elettrico.

## INIZIATIVE E OBIETTIVI PROGRAMMATICI IN MATERIA DI FORMAZIONE

L'OFB, nel perseguire quanto previsto dal CCNL, si propone, come già indicato, di diventare un punto di riferimento per l'accrescimento delle competenze e la valorizzazione della formazione del settore, partendo dalla disamina complessiva delle situazioni attuali presenti nel Settore rispetto agli impegni formativi previsti dal CCNL.

Nel corso dei diversi incontri e delle attività poste in essere dall'Organismo Bilaterale, le Parti hanno peraltro verificato come la materia della formazione sia estremamente complessa e che le diverse iniziative utili da intraprendere debbono intercettare le criticità attuali.

Una delle criticità maggiormente registrate riguarda l'accesso alla formazione finanziata, potenzialmente messa a disposizione a livello normativo, ma ancora difficilmente raggiungibile sul piano pratico. In questo contesto si rappresenta con chiarezza l'esigenza di adottare linguaggi comuni a livello pubblico, come già evidenziato, perché per l'accesso alla formazione finanziata è richiesta l'attestazione delle classificazioni contenute anche nei repertori regionali e nell'atlante del lavoro.

A tal fine l'OFB può portare avanti i lavori di approfondimento relativi a:

- soluzioni condivise in merito alla messa in trasparenza delle competenze ed alla valorizzazione della formazione effettuata: il CCNL (art. 36 comma 7) prevede la registrazione delle diverse attività formative svolte dai lavoratori al fine di valorizzare l'esperienza e le conoscenze acquisite durante il percorso professionale e che la formazione svolta debba essere documentata e certificata per essere considerata valida a tutti i fini consentiti dalla legge. A ciò si aggiunge la possibilità per il dipendente di ottenere, su sua richiesta, l'attestazione "anche con modalità digitali" delle attività formative svolte.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Li', 'Me', 'Eg', '2', 'Fg', 'M', 'er', 'D', 'M']*

Questo profilo della messa in trasparenza e dell'attenzione alle competenze maturate getta le basi per avviare un'analisi sulla possibilità di adottare soluzioni condivise tra le aziende del settore al fine di rendere spendibili e trasparenti le competenze acquisite anche all'esterno della singola azienda, adempiendo in tal modo non solo al dettato contrattuale ma capitalizzando l'investimento formativo anche in termini di occupabilità del lavoratore.

- Integrazione Atlante del lavoro: l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni, sviluppato dall'INAPP, offre un repertorio nazionale di tutti i titoli di istruzione, di formazione e professionali presenti nel paese. Si tratta di una mappa dettagliata del mondo del lavoro e delle qualificazioni in Italia.

In questo ambito le Parti sociali possono assumere un nuovo ruolo, previsto anche dalla legge come opportunità, concorrendo all'aggiornamento e alla manutenzione dei Repertori pubblici, con conseguente assunzione di una maggiore responsabilità in ottica di avvicinamento delle classificazioni dell'Atlante alla realtà dei contesti lavorativi e settoriali.

## PROPOSTA SU POLITICHE ATTIVE ELABORATA DALL'OBF

All'Organismo bilaterale per la Formazione è stato attribuito uno specifico ruolo propositivo sulle politiche attive (art. 36 comma 13), da sviluppare su due direttrici:

- a) Iniziative a sostegno della valorizzazione dei percorsi di ricollocazione dei lavoratori a fronte di situazioni di criticità;
- b) Iniziative a sostegno della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro per contrastare la carenza di un'offerta adeguata alla domanda delle aziende che investono e crescono e che hanno necessità di trovare competenze adeguate.

Le Parti hanno in tale ambito convenuto di indirizzare le attività dell'Organismo tenendo a mente quello che è l'obiettivo generale posto dal CCNL: approntare gli strumenti giusti per gestire i cambiamenti che stanno interessando il settore elettrico, in un'ottica di riqualificazione dei lavoratori e di orientamento verso la transizione energetica al fine di intercettare la forza lavoro necessaria.

L'OBF propone che il tema delle politiche attive sia affrontato seguendo due filoni di intervento.

### 1) Occupabilità e competenze

Il primo filone di analisi/intervento sarà incentrato sul tema dell'occupabilità e sugli strumenti per sostenere la spendibilità e la portabilità nel mercato del lavoro, e prioritariamente fra le Aziende del Settore Elettrico, delle competenze acquisite, anche nei contesti non formali, dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale. In tale contesto, nell'ambito delle iniziative già delineate per la valorizzazione delle attività formative in azienda, verrà realizzato un **libretto formativo digitale del lavoratore** (art. 36 comma 7 del CCNL), in cui **"mettere in trasparenza" le competenze e le conoscenze e la loro evoluzione e consentire la "portabilità" di tali informazioni in caso di necessità di ricollocazione.**

Tale Libretto, in attesa dell'auspicata definizione del c.d. "libretto del cittadino", avrà valenza, a tutti gli effetti, all'interno del settore elettrico, in quanto costituirà uno strumento oggettivo per l'attestazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite dal lavoratore.

La realizzazione degli interventi di messa in trasparenza delle competenze acquisite dal lavoratore, in particolare attraverso l'operatività del libretto formativo digitale, potrà contribuire ad anticipare

*M*  
*CP*  
*CS* <sup>3</sup> *FG* *AL* *MS* *ST* *SP* *M*

soluzioni rispetto a criticità emergenti sull'occupabilità e l'evoluzione delle professionalità e , laddove si creino le condizioni per l'attivazione di quanto previsto dal Protocollo di solidarietà occupazionale del 25/1/2017, altresì alla migliore gestione dei processi di ricollocazione da parte del relativo Organismo Bilaterale.

Parallelamente, a seguito degli approfondimenti effettuati nel corso delle attività dell'OBF, si condivide l'opportunità e si propone di avviare come parti firmatarie del CCNL del settore elettrico un percorso finalizzato all'integrazione dell'Atlante del lavoro, da arricchire con i profili professionali e le competenze relative ai mestieri del settore elettrico. Tale processo potrà utilizzare le risultanze dei lavori svolti dalla Commissione paritetica nuove professionalità in merito all'analisi dei nuovi fabbisogni professionali e formativi e all'evoluzione delle competenze/conoscenze necessarie per lavorare nel settore.

## 2) Orientamento in ingresso

Il secondo filone sarà legato all'orientamento (PCTO, incontri/testimonianze nelle scuole) e all'ingresso nel mercato del lavoro, anche approfondendo modalità di inserimento come l'apprendistato duale.

Su tali tematiche saranno organizzati degli incontri per esaminare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e per divulgare esperienze virtuose all'interno del settore. Infatti, una grande difficoltà è stata riscontrata in materia di formazione duale, che risulta ancora troppo marginale, soprattutto alla luce delle difficoltà che incontrano le aziende di dimensioni minori nell'organizzarla.

Le risultanze di questi due filoni di interventi favoriranno:

1. L'occupabilità e la spendibilità, nelle aziende e all'interno del Settore, delle competenze acquisite dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale, nell'ottica di prevenire gli effetti dei processi di obsolescenza delle competenze legate all'attuale contesto di transizione energetica e digitale;
2. La promozione di un più rapido e proficuo inserimento nelle attività aziendali di risorse già parzialmente o sufficientemente formate e/o certificate.
3. Lo sviluppo di azioni mirate al superamento del mismatch in fase di ingresso.

Nelle iniziative e progettualità che saranno messe in campo è pertanto previsto il coinvolgimento dell'Organismo bilaterale Formazione con funzioni di indirizzare, proporre ed elaborare iniziative propedeutiche ad un miglior orientamento nel mercato del lavoro per focalizzare le competenze emergenti richieste nel settore elettrico, oltre che di supporto e monitoraggio dei relativi processi.

Sulle dinamiche indicate si inserisce inevitabilmente il rapporto con le Istituzioni Pubbliche a cui l'Organismo dovrà rivolgersi per rappresentare le criticità del settore e per proporre eventualmente le iniziative più opportune da attuare.

Le sfide che il settore elettrico è chiamato ad affrontare rappresentano un'opportunità per sviluppare soluzioni innovative e di valore verso la creazione di un sistema strutturato di formazione continua.

Il capitale umano ha un ruolo decisivo. Le competenze e conoscenze, da aggiornare e rafforzare lungo tutto l'arco della vita rappresentano l'asse portante non soltanto dello sviluppo economico, ma anche e soprattutto di quello sociale e civile.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the bottom margin.