

Sezione Quarta Titolo II - *Classificazione del personale*

Art. 1. - *Classificazione dei lavoratori*

A decorrere dal 1° giugno 2021, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.

I profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, dei processi di creazione del valore interni alle imprese e dell'evoluzione tecnologica, caratterizzata dalla crescente digitalizzazione e dalle innovazioni operazionali connesse ad Industria 4.0., comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali atualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo QEQ, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;

C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;

A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1

Ai nove livelli di inquadramento corrispondono eguali valori dei minimi tabellari secondo le tabelle riportate nella Sezione Quarta - Titolo IV. I livelli retributivi indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali di cui al successivo punto 1.1. che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.

Al punto 1.5. è riportata una elencazione esemplificativa di figure professionali aggregate per aree funzionali desunte dai più diffusi modelli di organizzazione per funzioni e, al punto 1.6., esemplificazioni di descrizione di profili professionali, quali strumenti da utilizzare ai fini dell'implementazione operativa del sistema di inquadramento che saranno integrati dai materiali che la Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale ha il compito di elaborare secondo quanto previsto al successivo art. 2.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'apprendistato costituisce il contratto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani. Le discipline contrattuali per l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono allegate al presente CCNL di cui sono parte integrante.



1.1. DECLARATORIE GENERALI

Le declaratorie sono definite sulla base dei seguenti criteri di professionalità: **autonomia - responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.**

Gli elementi di professionalità elencati sono precisati ed esemplificati nelle diverse possibili applicazioni determinate dal contesto aziendale nel glossario riportato al punto 1.3. e vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le declaratorie individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale.

I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti.

Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.

Ai lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.

Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

CAMPO D - RUOLI OPERATIVI: LIVELLI D1 E D2

LIVELLO D1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

LIVELLO D2:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.

In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.



CAMPO C – RUOLI TECNICO SPECIFICI: LIVELLI C1, C2 E C3

LIVELLO C1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.

In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell' applicazione delle metodologie disponibili.

LIVELLO C2:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.

Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni.

I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

LIVELLO C3:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.

Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi

[Handwritten signatures and initials]

complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.

In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

CAMPO B. RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI: LIVELLI B1, B2 E B3

LIVELLO B1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.

Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

LIVELLO B2:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.

In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche,



metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

LIVELLO B3:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con la capacità di gestire anche cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

CAMPO A. RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E DELL'INNOVAZIONE:

LIVELLO A1

LIVELLO A1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

Normativa Quadri.

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 del Codice civile e dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.



Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

1.2. CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITA'

L'applicazione del sistema sarà basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in base alle declaratorie professionali nell'ambito del contesto aziendale.

Nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse, può essere valutata compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico produttive l'opportunità di sperimentare in sede aziendale, in accordo con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale, interventi di adattamento inquadramentale, secondo quanto previsto dal successivo art. 3, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

L'evoluzione professionale dei lavoratori si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e, pertanto, non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

Fatti salvi gli accordi aziendali in materia, le parti convengono, limitatamente ai passaggi di cui alla successiva lettera A) e al punto c) della lettera B), la seguente disciplina.

A) Lavoratori con la qualifica giuridica di operaio

I passaggi dal livello D1 al Livello D2 avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio (livello 4 QEQ) saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 -avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della prestazione; per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici di Livello 3 QEQ l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo, il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

d) Per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio al Livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio. Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione del livello D2 non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi postazione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

Si considerano linee a cadenza, ivi comprese le linee a catena, i sistemi o le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica su parti ed insiemi che si spostano tra le postazioni o lungo le linee a mezzo di sistema automatico (di tecnologia meccanica, pneumatica, elettrico-elettronica, ecc.), di trasporto con cadenze determinate dal sistema di supervisione della linea, determinando il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato uguale alla «cadenza», cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

B) Lavoratori con qualifica giuridica di impiegato.

A questi lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS (Livello QEQ 5, 6 e 7) in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel Livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (Livello QEQ 4 – limitatamente a percorsi quinquennali), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel Livello C2.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso al Livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nel Livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al Livello D2.

1.3. NORME TRANSITORIE

Le aziende procederanno entro il 31 maggio 2021 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità. La riclassificazione definita in base alla tabella di comparazione e alle precedenti clausole individua esattamente la corrispondenza tra le previgenti categorie e i nuovi livelli di inquadramento e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dalla applicazione della stessa.

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 31/05/2021	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al 01/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1ª categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.722,41
5	1.819,64		C3	1.844,64
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	1.977,19
6	2.092,45		B2	2.121,20
7	2.336,02		B3	2.368,12
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.424,86

A far data dal 1° giugno 2021 è eliminata la 1ª categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1ª categoria sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.

I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021, interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto ai punti II, III e IV, lettera B) Mobilità professionale dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II, CCNL 26



novembre 2016 che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

Entro il 31 maggio 2021, al lavoratore già in forza alla medesima data, sarà comunicata la riclassificazione definita in applicazione delle norme transitorie e, laddove non siano stati ancora completati i periodi di attività richiamati al comma precedente, saranno altresì comunicati i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio al livello di inquadramento di riferimento.

Laddove già presenti in azienda specifici adattamenti inquadramentali l'adozione del nuovo sistema di inquadramento contrattuale non potrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

1.4. GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI DEI CRITERI DI PROFESSIONALITÀ

1. **Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale:** è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative etc.)

Esemplificazioni:

- Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc.
- Dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale
- Area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica)

2. **Competenza tecnica specifica:** sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale.

Esemplificazioni:


- Controllo e regolazione
- Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo
- Autonomia di diagnostica ed adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili
- Reperibilità di mercato
- Rilevanza competitiva aziendale
- Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore
- Indicatori di misura della prestazione



3. **Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento :** sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico

Esemplificazioni:



- Ascolto comunicazione e relazione
 - Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti
 - Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo
 - Esposizione al cliente ed al fornitore
 - Agilità ed adattabilità
 - Pianificazione e gestione
 - Apprendimento continuo e formazione di sé
 - Supporto e formazione di altri
 - Lingue straniere
 - Utilizzo degli strumenti informatici e digitali
4. **Polivalenza:** è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative
- Esemplificazioni:**
- Capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi
5. **Polifunzionalità:** è la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse
- Esemplificazioni:**
- Capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite
6. **Miglioramento continuo e innovazione:** partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro ad esempio di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000 o normativo che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza
- Esemplificazioni:**
- Attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo
 - Capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative
 - Capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/o collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi
 - Capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione
 - Capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative



1.5. ESEMPLIFICAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI AGGREGATE PER AREE FUNZIONALI

Le seguenti esemplificazioni di figure professionali individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali e comprendono oltre a figure professionali già presenti nei precedenti CCNL nuove figure professionali connesse all'evoluzione delle tecnologie, dei modelli di organizzazione e nella prospettiva dei sistemi integrati di gestione e miglioramento e degli impatti della digitalizzazione.

Le aree in cui sono organizzate le figure professionali hanno un valore indicativo e sono desunte dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni.

Le figure professionali esemplificate saranno poi articolate su diversi livelli contrattuali, in funzione degli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali, al di là delle denominazioni tipiche di ciascuna cultura organizzativa.

I quattro campi di ruolo: Ruoli Operativi, Ruoli Tecnico Specifici, Ruoli Specialistici e Gestionali, Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione sono un riferimento utile per uniformare le terminologie da adottare in azienda ai fini dell'organizzazione delle figure professionali nei livelli di inquadramento. Gli stessi termini di addetto, responsabile, specialista, tecnico possono peraltro rappresentare in funzione dei contesti aziendali contenuti di ruolo diversi o essere sostituiti da denominazioni derivanti dalla necessità di inquadrare l'organizzazione in standard di nomenclatura internazionali, ad esempio quando si utilizzino termini quali manager, supervisor, specialist, leader.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti stanno completando la scrittura delle esemplificazioni delle figure professionali aggregate per aree funzionali che saranno successivamente inserite nella stesura del testo contrattuale.



The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the parties involved in the agreement.

1.6. ESEMPLIFICAZIONI DI PROFILI PROFESSIONALI.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti stanno completando la scrittura di altri esempi di profili professionali in aggiunta a quello del manutentore che saranno successivamente inseriti nella stesura del testo contrattuale.

1.6.1 Esempificazione metodologica

Nella tabella di cui all'Accordo 5 febbraio 2021 (di seguito allegata), che sarà inserita insieme agli altri profili professionali nel testo contrattuale, è riportato un esempio di applicazione dei 6 criteri di professionalità a figure professionali dell'area manutentiva, indicative di tutti i livelli di inquadramento e della prevalenza dell'attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, ad esempio nel livello B2.

Il metodo può essere per analogia di supporto nello sviluppo di altri profili professionali.



Handwritten signatures and initials:

- A large signature on the left, possibly "Mucchi".
- A smaller signature above it.
- Initials "HC" to the right.
- Initials "DI=" below the large signature.
- A signature on the far right.

Art. 2 - Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale

Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom, Uilm, ritenendo che il nuovo sistema di inquadramento professionale costituisca uno strumento fondamentale per la valorizzazione del lavoro delle persone in coerenza con i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, convengono di costituire la Commissione nazionale sull'Inquadramento professionale con il compito di:

- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;
- elaborare una raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, filiere e bacini (installazione d'impianti, informatica, automotive ecc...) che sarà gestita e condivisa secondo quanto definito di comune accordo dalle Parti; il profilo professionale del manutentore riportato al punto 1.6 costituisce l'esempio guida per la Commissione per definire gli ulteriori profili professionali;
- fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verificano contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento su richiesta delle parti;
- proporre alle Parti stipulanti aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressione nei livelli di professionalità in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti;
- elaborare Linee guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale finalizzati a valorizzare le professionalità dei lavoratori in coerenza con le specificità degli ambiti tecnologici e dei modelli di organizzazione aziendale di cui al seguente art. 3;
- monitorare le sperimentazioni che si realizzeranno e, a richiesta congiunta, fornire supporto alla sperimentazione; il monitoraggio delle sperimentazioni che si realizzeranno consentirà di aggiornare ed implementare le suddette Linee guida;
- elaborare valutazioni e proposte, sulla base delle sperimentazioni realizzate, dei casi aziendali, dei risultati conseguiti e delle eventuali problematiche, circa l'eventuale necessità di apportare correttivi, implementazioni o modifiche al sistema di classificazione dei lavoratori, nel corso del prossimo rinnovo del CCNL.

La commissione si avvarrà del supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza guidati da Politecnici e da Università, da individuare di comune accordo, per sviluppare approfondimenti sull'evoluzione delle competenze e dei processi di cambiamento delle imprese.

Art. 3 - Iniziative sperimentali.

Al fine di cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione attraverso i quali le diverse imprese producono valore, può essere valutata l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.



Gli approfondimenti inquadramentali dovranno essere condivisi in sede aziendale con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti anche con riferimento ai tempi di realizzazione, e potranno riguardare anche specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

Per rendere operativi tali adattamenti potranno essere considerate le seguenti iniziative:

- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative
- individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;
- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

Art. 4 - Passaggio temporaneo di mansioni.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti al livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo al livello superiore.

Art. 5. - Nuove mansioni.

Per ruoli non richiamati nelle esemplificazioni delle figure professionali di cui al punto 1.5. l'azienda darà comunicazione alla RSU che potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art. 6. - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diversi livelli sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno



carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo 4 e dal precedente articolo 1, punto 1.2..

Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 7. – Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, secondo quanto previsto dall'art. 16, lett. d), del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

I) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas ed acqua, segnaletica stradale e ferroviaria, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III per il lavoro straordinario, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

IV) Fermo quanto previsto al comma primo del punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'articolo 7, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

V) I lavoratori di cui al precedente punto I) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) *(corrispondente al livello C3):*

infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica ed addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti che eseguono lavori di riparazione;

B) *(corrispondente al livello C2):*

infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

C) *(corrispondente al livello D2):*

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and initials 'HC' and 'DF' on the right.

infermieri, autisti non meccanici, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;

D) (corrispondente al livello DI):

inservienti e simili, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII, del presente Contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'articolo 2, Sezione quarta, Titolo V, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

VIII) Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per le giornate di servizio fuori del comune sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un *forfait* di lavoro straordinario.

IX) Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte; continueranno ad essere regolate da accordi particolari; gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

X) Fermo restando l'articolo 1 della Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE SUL PUNTO V).

Con la norma di cui alla lettera C) del punto V), le parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capituono e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

Art. 8. - *Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.*

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni:

ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento:

1) riparazioni; 2) riscaldamento od alimento; 3) pulizia di valvole, di tubazioni, di collettori, di griglie, di pozzetti, di condotti di alimento del carbone o lignite;

ai treni di laminazione:

1) cambio di cilindri; 2) cambio di gabbie; 3) cambio di cuscinetti, manicotti ed allunghe; 4) pulizia generale;

alla trafilatura a caldo:

1) riparazione;

alla fucinatura:

1) attrezzaggio; 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

1) riparazioni; 2) pulizia generale.

1.A) Qualora durante un turno di lavoro il processo produttivo venga interrotto per la esecuzione delle operazioni sopra elencate, i lavoratori ad esse addetti, sempreché componenti la stessa squadra di



produzione, percepiranno, oltre alla paga base oraria di fatto, un compenso la cui misura non dovrà essere inferiore all'85 per cento dell'utile medio orario di cottimo, realizzato nel periodo di paga in corso nel posto di lavoro cui erano addetti al momento in cui sono stati comandati ad eseguire le operazioni stesse.

1.B) Qualora gli stessi lavori vengono eseguiti nel periodo di normale fermata della produzione nell'intervallo tra il termine di una successione settimanale di turni e la ripresa di quella seguente, i lavoratori addetti, sempreché appartenenti alle squadre dello stesso mezzo di produzione al quale si eseguono le operazioni di cui sopra, verranno retribuiti con una retribuzione pari a quella media oraria realizzata per le ore ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) nel periodo di paga nel quale si verificano le prestazioni suddette.

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto articolo 7, Sezione quarta, Titolo III.

*Art. 9. – Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni
negli stabilimenti siderurgici.*

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII.

*Art. 10. – Sostituzione di personale di squadra assente
negli stabilimenti siderurgici.*

L'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore componente la squadra di produzione (laminatoi, forni, fucinatura), che fosse assente.

Ove ciò eccezionalmente non possa avvenire ed i restanti lavoratori della squadra provvedano a ripartirsi il lavoro dell'assente, la retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata allo stesso verrà ripartita tra i lavoratori della squadra che hanno partecipato al lavoro in sostituzione del lavoratore assente.

CHIARIMENTO A VERBALE.

L'eccezionale impossibilità di cui al secondo comma del presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le Direzioni di stabilimento e le Rappresentanze sindacali unitarie si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

Roma, 3 maggio 2021











