

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 del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali **aggiornando 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 EQF, 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

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni delle figure professionali e relative articolazioni nei livelli di cui ai successivi punti 1.1. e 1.5.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

L'apprendistato costituisce il contratto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani capace di favorire una occupazione stabile e di qualità. 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 e di cui segue le sorti.

NOTE A VERBALE

1) 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.

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

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.

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/produitivo 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 competenza 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 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 competenza di reperimento e trattamento delle 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 competenza di gestione di 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'

Le Parti procederanno ad armonizzare le seguenti norme contrattuali nell'ambito della Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale, che si attiverà subito dopo la firma del presente accordo, fermo restando che il superamento dei periodi sottoindicati determinano il passaggio al livello superiore e che rimangono salvi gli accordi aziendali in materia.

II. – Passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria – Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto B), i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria i lavoratori passeranno avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più categorie, l'assegnazione alla 3^a categoria avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore che si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione; per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori della 2^a categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

III. –c) *Linee a catena.* – Si considerano linee a catena 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 operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla «cadenza», cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2^a categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio, e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3^a categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

IV.– Ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera c), dell'Allegato n. 1 - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4^a categoria.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5^a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3^a categoria.

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:

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE.	MINIMI al 31/05/2020	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	
3	1.628,69		D2	
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	
4	1.699,07		C2	
5	1.819,64		C3	
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	
6	2.092,45		B2	
7	2.336,02		B3	
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	

A far data dal 1° giugno 2021 è eliminata la 1^{ma} categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1^{ma} 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.

1.4. GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI DEI CRITERI DI PROFESSIONALITA'

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a blue signature in the middle, a black signature on the right, and the initials 'ANA' and 'AB' on the far right.

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 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 E ARTICOLAZIONE NEI LIVELLI INQUADRAMENTALI

Le seguenti esemplificazioni di figure professionali e relativa articolazione nei livelli di inquadramento i sulla base dei criteri di professionalità applicabili, individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali

Vedi Allegati Tecnici



Li AM
1-3

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:

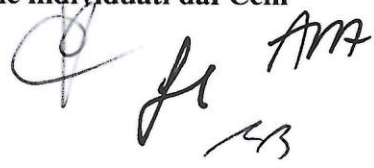
- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;
- elaborare una raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, filiere e bacini (installazione d'impianti, informatica, automotive ecc...) che sarà gestita e condivisa secondo quanto definito di comune accordo dalle Parti; in allegato il profilo professionale del manutentore con sviluppo dei sei criteri di professionalità come esempio guida per la Commissione per definire i 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, sarà 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.






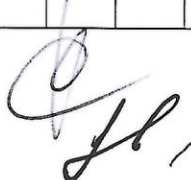


AB

ALLEGATI TECNICI CONDIVISI COME BASE DELL'ATTIVITA' DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE SULL'INQUADRAMENTO

ESEMPLIFICAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI E ARTICOLAZIONE NEI LIVELLI DI PROFESSIONALITA'

Area		D1	D2	C1	C2	C3	B1	B2	B3	A1
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	RESPONSABILE CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE, FINANZA						X	X	X	X
	SPECIALISTA FISCALE							X	X	X
	ADDETTO CONTROLLO DI GESTIONE				X	X	X	X	X	
	CONTABILE		X	X	X	X	X	X	X	
MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE	TECNOLOGI E INSTALLATORI SISTEMI ALTA AUTOMAZIONE				X	X	X	X	X	X
	MANUTENTORE MECCANICO-ELETTRICO-ELETTRONICO	X	X	X	X	X	X	X	X	
	MONTATORE INSTALLATORE DI GRANDI IMPIANTI		X	X	X	X	X	X	X	
	TECNICO PROGRAMMATTORE DI ASSISTENZA E INSTALLAZIONE				X	X	X	X	X	
	TECNICO DI ASSISTENZA			X	X	X	X	X	X	
	AGGIUSTATORE STAMPISTA			X	X	X	X	X	X	
	GUARDAFILI GIUNTISTA	X	X	X	X	X				
	INSTALLATORE IMPIANTI ELETTRICI	X	X	X	X	X				
	TUBISTA IMPIANTI TERMOSANITARI E DI CONDIZIONAMENTO	X	X	X	X	X				
	RAMISTA		X	X	X	X				
	PRIMARISTA		X	X	X	X				
	MONTATORE MACCHINARIO	X	X	X	X	X				
	RIPARATORE	X	X	X	X	X				
	PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE	SPECIALISTA FORMAZIONE						X	X	X
SPECIALISTA LEGALE								X	X	X
RESPONSABILE RISORSE UMANE								X	X	X
ADDETTO SERVIZIO RISORSE UMANE					X	X	X	X	X	





 143

PRODUZIONE E LOGISTICA	TECNOLOGI DI SISTEMI ROBOTIZZATI				X	X	X	X	X	X
	TECNOLOGI DI SISTEMI DI LAVORAZIONE NON CONVENZIONALE				X	X	X	X	X	X
	RESPONSABILE DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA						X	X	X	X
	TECNOLOGO DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	ADDETTO/RESPONSABILE QUALITÀ UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	ADDETTO/RESPONSABILE LOGISTICA DI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA					X	X	X	X	X
	CONDUTTORE IMPIANTI/SISTEMI AUTOMATIZZATI	X	X	X	x	x	X	X	X	
	ATTREZZISTA	x	x	x	x	X	X	X	X	
	ADDETTO MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO	X	X	X	X	X	X	X	X	
	METODISTA DI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO			X	X	X	X	X	X	
	ANALISTA DI TEMPI-METODI				X	X	X	X	X	
	ANALISTA DI PROCESSI E CICLI				X	X	X	X	X	
	ADDETTO LAVORAZIONI NON CONVENZIONALI	X	X	X	X	X	X	X	X	
	SALDATORE	X	X	X	X	X	X	X		
	MODELLISTA IN LEGNO				X	X	X			
	GUIDAMACCHINE ATTREZZATE	X	X	X	X					
	FORMATORE A MANO	X	X	X	X	X				
	ANIMISTA A MANO	X	X	X	X	X				
	CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO	X	X	X	X	X				
	GRUISTA IMBRAGATORE	X	X	X	X	X				
	COLATORE		X	X	X					
	COSTRUTTORE SU BANCO		X	X	X	X				
	COSTRUTTORE SU MACCHINE		X	X	X	X				
IMBALLATORE		X	X	X						
FONDITORE				X	X					
LAMINATORE				X	X					
RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI	DESEGNA TORE PROGETTISTA					X	X	X	X	X
	CAPO PROGETTO/COMMESSA						X	X	X	X

	ESPERTO PROTOTIPAZIONE NUOVI PRODOTTI				X	X	X	X	X	X
	SPECIALISTA METODI DI PRODUZIONE						X	X	X	X
	SPECIALISTA TECNOLOGIE DI PRODOTTO						X	X	X	X
	ADDETTO PROVE DI LABORATORIO	X	X	X	X	X	X	X	X	
	ADDETTO SALA PROVE	X	X	X	X	X	X	X	X	
	TECNICO DI LABORATORIO			X	X	X	X	X	X	
	TECNICO SALA PROVE			X	X	X	X	X	X	
	PROGETTISTA DI COMPLESSI					X	X	X	X	
	ESPERTO PROGETTO/COMMESSA				X	X	X	X	X	
	DISEGNATORE			X	X	X	X			
SERVIZI COMMERCIALI	RESPONSABILE SERVIZIO CLIENTE						X	X	X	X
	RESPONSABILE VENDITE/CLIENTE						X	X	X	X
	RESPONSABILE ACQUISTI						X	X	X	X
	PROGETTISTA PRODOTTO					X	X	X	X	X
	PRODUCT MANAGER					X	X	X	X	X
	RESPONSABILE GRANDI CLIENTI						X	X	X	X
	SPECIALISTA MARKETING E COMUNICAZIONE							X	X	X
	TECNICO COMMERCIALE				X	X	X	X	X	
	ADDETTO ACQUISTI				X	X	X	X	X	
	ANALISTA MARKETING					X	X	X	X	
	ADDETTO SERVIZIO CLIENTE			X	X	X	X	X		
	ADDETTO SICUREZZA AMBIENTE	X	X	X	X	X	X	X		
	ADDETTO MARKETING E COMUNICAZIONE				X	X	X			
SERVIZI INFORMATICI	IS PROJECT MANAGER					X	X	X	X	X
	WEBMASTER						X	X	X	X
	RESPONSABILE SICUREZZA INFORMATIVCA						X	X	X	X
	IS PROCESS&BUSINESS CONSULTANT							X	X	X
	RESPONSABILE SERVIZI INFORMATICI AZIENDALI							X	X	X
	TECHNICAL CONSULTANT WEB DESIGNER					X	X	X	X	
	TESTER					X	X	X	X	
	SYSTEM ENGINEER					X	X	X	X	
FUNCTION ANALYST					X	X	X	X		



 ANA
 1/5

	DEVELOPER					X	X	X	X	
	DB ADMINISTRATOR					X	X	X	X	
	SOLUTION CONSULTANT						X	X	X	
	ADDETTO SERVIZI INFORMATICI AZIENDALI				X	X	X	X	X	
SUPPLY CHAIN, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE	RESPONSABILE SICUREZZA AMBIENTE						X	X	X	X
	RESPONSABILITÀ SISTEMA E METODI QUALITÀ'						X	X	X	X
	RSPP							X	X	X
	PROGRAMMATORE PRODUZIONE				X	X	X	X	X	
	APPROVVIGIONATORE			X	X	X	X	X	X	
	PROGRAMMATORE PRODUZIONE			X	X	X	X	X	X	
	SPECIALISTA LOGISTICA						X	X	X	
	ADDETTO SISTEMA E METODI QUALITÀ'	X	X	X	X	X	X	X		
	COLLAUDATORE	X	X	X	X	X				

	D2	D3	C1	C2	C3	B1	B2	B2	B3	A1	
	Manutentore di "allievo"	Manutentore	Manutentore	Manutentore	Manutentore/Capo Manutentore	Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione	
autonomia, responsabilità gerarchico-funzionale	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
competenza tecnico-specifica	<p>compiti elementari di pulizia, riparazione e sostituzione di componenti, sostituzione di componenti, conoscenza generale dei procedimenti di manutenzione.</p> <p>interventi sulla base di procedure e strumenti anche digitali, profilati, autonomi.</p>	<p>compiti di diagnosi, regolazione, adattamento di precisione e complessità elevata nel proprio ambito manutentivo.</p> <p>conoscenza completa dei sistemi autonomi nella diagnosi ed esecuzione di interventi anche straordinari o di installazione e messa a punto di nuovi macchinari, procedure applicative, manutenzione preventiva, installazione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti autonomi su qualsiasi livello di precisione e complessità nel proprio ambito manutentivo, attraverso l'applicazione critica degli standard tecnici, dei principi e dei sistemi di manutenzione.</p> <p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>	<p>compiti di manutenzione e messa a punto di nuovi macchinari, sistemi, tecnologie, scoprendo modalità nuove, anche in contesti di intervento con complessità elevata della condotta di esecuzione.</p>
competenze trasversali	<p>affidabilità, precisione, puntualità, orientamento su istruzioni lavoro in autonomia.</p>	<p>limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazione tecniche con lettura dei principali documenti, conoscenza di semplici rapporti di lavoro, conoscenza di semplici rapporti di lavoro, conoscenza di semplici rapporti di lavoro.</p> <p>alfabetizzazione in lingua italiana ed competenze digitali di base orientamento su istruzioni lavoro in autonomia.</p>	<p>autonomia nel riferimento ed esecuzione di compiti, conoscenza di informazioni tecniche nei diversi formati, utilizzo e nelle combinazioni di strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>	<p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p> <p>capacità di risolvere problemi, rapporti e statistiche anche attraverso strumenti, capacità di risolvere problemi.</p>
polivalenza	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>
polifunzionalità	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	<p>eventuali elementi connessi delle discipline manutentive complementari.</p>	
miglioramento continuo ed impegno	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>	<p>partecipazione guidata ad attività di manutenzione.</p>

una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Vedi testi art. 12-bis Misure per le donne vittime di violenza di genere

Art. 9. – *Informazione e consultazione in sede aziendale.*

TESTO DA ARMONIZZARE IN SEDE DI STESURA DEL CCNL

Art. 9-bis - *Iniziativa di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*

Federmecanica, Assisital e Fim, Fiom, Uilm, concordano di istituire una Commissione che fornirà indirizzi al fine di promuovere - anche attraverso attività svolte in accordo con le rispettive strutture territoriali - la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Sperimentazione

Le Parti convengono sull'opportunità di proporre la realizzazione di iniziative sperimentali in materia di partecipazione nella convinzione che valori quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestano primaria importanza, tantopiù in un contesto fluido e complesso come l'attuale. E' infatti su questi pilastri valoriali che può essere perseguito un progetto evolutivo delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio dell'andamento dell'impresa e dei lavoratori. Consapevolezza delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le parti, anche nell'intento di ricercare un sistema di relazioni più rispondente alle nuove esigenze.

Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e in accordo con la RSU, con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione», da definirsi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni.

Tale sistema partecipativo si fonderà su quei principi di condivisione operativa già presenti all'interno dei moderni assetti organizzativi nelle Imprese.

Il nuovo modo di lavorare presuppone una continua interazione tra i diversi livelli aziendali ed una piena collaborazione di tutte le parti.

Operare in team, nei gruppi di lavoro e dare un contributo per realizzare insieme, come squadra, quel "valore aggiunto" che il singolo da solo non sarebbe in grado di apportare.

Questi concetti che già sono presenti nelle Aziende possono costituire il fondamento di un modello sperimentale di partecipazione.

Si tratta della condivisione di soluzioni e processi a monte, fin dall'inizio, per riuscire poi nel prosieguo a risolvere i problemi e a cogliere le opportunità in maniera immediata e tempestiva.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative.

Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team) cross - funzionali, con la presenza cioè delle varie funzioni aziendali, chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa.

Questa forma di partecipazione avanzata, che si fonda su una piena condivisione e sulla collaborazione *ab origine* nella individuazione delle soluzioni più adeguate, può portare ad un'evoluzione del modello dei Comitati di Partecipazione e dei processi di informazione e consultazione, fornendo nuovi elementi all'implementazione di rapporti orientati alla condivisione di obiettivi.

Tutti gli aspetti della vita aziendale – in particolare nelle PMI – possono costituire oggetto della sperimentazione partecipativa ma appare particolarmente opportuno che la sua attuazione sia presa in considerazione nel caso di piani o progetti aziendali - come quelli rivolti ad aspetti quali l'innovazione, il miglioramento continuo ma anche per la miglior gestione e superamento di situazioni critiche - che meglio potrebbero trovare attuazione con il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori.

L'eventuale adozione del modello di partecipazione così delineato potrà essere meglio definito a livello aziendale anche sul piano delle modalità operative.

MS

Lavoro Agile

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia Covid19, nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono di affidare ad una Commissione paritetica la definizione di quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.



Cisl
Uil
Ail