

Roma, 26 novembre 2020

**PROPOSTA**  
**FEDERMECCANICA / ASSISTAL**  
**C.C.N.L. 2020-2023**

**Il Nuovo C.C.N.L.**  
**Un**  
**Contratto Collettivo Nazionale**  
**di *Per il***  
**Lavoro**

**Il peso dei Settori Metalmeccanico e della Installazione di Impianti, il peso della Crisi.**

Nel Paese ci sono più di 100 mila imprese metalmeccaniche che occupano più di 1.600.000 lavoratori. Il nostro settore è il più importante in Italia e si colloca in Europa in seconda posizione alle spalle della sola Germania.

L'industria metalmeccanica con circa 125 miliardi di valore aggiunto contribuisce per il 50% al valore aggiunto manifatturiero e per l'8% alla formazione della ricchezza nazionale misurata con il PIL.

Con 222 miliardi di euro rappresenta circa il 50% delle esportazioni complessive del paese, generando un attivo dell'interscambio pari a circa 52 miliardi di euro.

Le imprese dei costruttori di impianti, dei servizi di efficienza energetica e del facility management nel loro complesso sono in Italia più di 140 mila, di cui il 95% ha meno di 10 dipendenti, per un totale di 400 mila lavoratori. Il mercato dell'impiantistica si aggira attorno ai 50 miliardi di euro, secondo mercato dopo quello della Germania. Le esportazioni dei prodotti per l'impiantistica si attestano attorno ai 16 miliardi di euro.

La metalmeccanica è il cuore pulsante dell'economia italiana ed è in grande affanno in questo difficilissimo momento storico che tutto il Mondo sta attraversando per effetto dell'onda lunga della crisi globale generata dalla Pandemia.

Siamo dentro una crisi senza precedenti.

I pochi segnali positivi degli ultimi mesi non riusciranno a compensare i tanti segni meno del 2020 che hanno interessato tutti gli indicatori economici più importanti, dal PIL alla Produzione Industriale.

Il PIL Italiano secondo stime unanimi dei più autorevoli istituti si assesterà intorno al -10%. Le recenti restrizioni non potranno che aggravare un quadro generale già fortemente compromesso nel 2020.

La Produzione Industriale del nostro Settore ha perso il 17,9% nei primi nove mesi del 2020 rispetto ai primi nove mesi del 2019.

Risultato peggiore rispetto all'intero comparto industriale che ha segnato un -14% probabilmente legato alla sospensione delle attività produttive che nel nostro comparto a differenza di altri ha riguardato la quasi totalità delle imprese.

Neanche nelle più gravi crisi del passato la Produzione Industriale metalmeccanica ha chiuso un anno con una perdita a doppia cifra. È ormai certo che accadrà quest'anno.

La recessione è globale, e questo è un grande male per chi come le aziende metalmeccaniche ha una vocazione fortemente esportatrice.

Secondo le stime del FMI il commercio internazionale perderà 10,4 punti percentuali nel 2020.

L'export che ci ha tenuto a galla nelle precedenti crisi oggi perde terreno e perde punti: -13,2% nei primi nove mesi di quest'anno rispetto allo scorso.

I principali Paesi verso i quali esportiamo sono colpiti duramente dalla crisi, lo dicono i dati: nei primi nove mesi del 2020 rispetto all'anno precedente la Germania ha perso il 17,8% di produzione industriale metalmeccanica, la Francia il 22,7 % e la Spagna il 18%, solo per citare i più importanti Paesi europei verso cui esportiamo.

Lo stop della Produzione e le pesanti perdite di questi mesi hanno avuto già un grande impatto negativo sull'occupazione.

La cassa integrazione nel periodo gennaio-settembre è cresciuta in misura record (+738%) e i livelli occupazionali medi nei primi otto mesi del 2020 sono scesi nella grande industria metalmeccanica dell'1,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Anche le prospettive occupazionali sono negative, infatti il 16% delle imprese prevede una riduzione del personale nei prossimi mesi.

Rispetto all'anno precedente si registra un calo del numero delle imprese impiantistiche del 7% ed una riduzione della forza lavoro del 13%. A livello europeo, il mercato dell'impiantistica perde oltre l'8% rispetto all'anno precedente, che in Italia si quantifica con un calo di oltre 5 miliardi di euro. Le esportazioni sono in calo di oltre il 6%.

Nella fase di grandissima difficoltà che le imprese metalmeccaniche e della installazione di impianti stanno vivendo potremmo trincerarci dietro i pesantissimi danni per non fare il Contratto.

Riteniamo invece che proprio in questo momento drammatico si debba mandare un messaggio positivo di fiducia, "rilanciando" in maniera propositiva con un Contratto Collettivo Nazionale *Per il Lavoro*, per continuare ad innovare e per continuare a migliorare.

### **Dal Rinnovo Contrattuale al Contratto Collettivo Nazionale *Per il Lavoro***

Il Contratto del 2016 ha rappresentato un momento di svolta nelle Relazioni Industriali, dando avvio ad un vero e proprio percorso di Rinnovo contrattuale ma anche culturale.

La centralità della persona, l'impresa come bene comune sono i principi ispiratori di un nuovo equilibrio tra capitale e lavoro.

Si tratta di un modello caratterizzato da una forte spinta solidaristica grazie a garanzie universali e misure inclusive, che, allo stesso tempo, promuove la valorizzazione delle diversità rispondendo anche a bisogni individuali.

Nel 2016 è stato fatto un primo e importantissimo passo per tradurre i grandi cambiamenti della quarta rivoluzione industriale in un'evoluzione degli schemi contrattuali tradizionali.

Ora è necessario fare un nuovo e deciso salto di qualità, spinto e sospinto non solo dalla trasformazione tecnologica ma anche dalla difficile fase di crisi che il sistema industriale sta vivendo per effetto degli stravolgimenti sociali ed economici determinati dalla pandemia Covid 19.

Anche il Contratto del 2016 è nato dopo due grandi crisi, quella dei mutui sub prime del 2008-2009 e quella dei debiti sovrani del 2010 - 2011, ma questa lascerà segni molto più profondi.

Il Contratto Collettivo Nazionale del 2020 non sarà più solo *di* Lavoro, ma sarà un Contratto *per* il Lavoro.

Non è la preposizione che cambia ma la prospettiva. Un Impegno a *Fare Insieme* in maniera proattiva al fine di sviluppare il lavoro, promuovendo la crescita di Imprese e Lavoratori.

Un Contratto che punta sulla competitività delle Imprese, condizione imprescindibile per avere lavoro, e sulla qualità del lavoro. L'obiettivo è realizzare e consolidare un imprescindibile equilibrio tra sostenibilità di costi e riconoscimento del valore del lavoro.

Il C.C.N.L sarà, quindi, un *Contratto Collettivo Nazionale Per il Lavoro*.

Questo passaggio si realizza anche attraverso una logica di *miglioramento continuo* applicata agli strumenti cardine del CCNL 2016, si pensi ad esempio alla formazione, alla previdenza complementare ed ai flexible benefits.

Non solo, viene attuato anche un *compimento qualitativo* dei progetti di riforma avviati con il Rinnovo, come l'introduzione del nuovo inquadramento professionale e la definizione di stimoli più efficaci per il collegamento tra salari e produttività attraverso la diffusione dei premi di risultato.

L'insieme di queste misure determinerà un cambio di passo ulteriore del Lavoro nei Settori metalmeccanico e della installazione di impianti.

Il Contratto tipico diviene così anche un Atto di Valorizzazione del Lavoro ideal tipico che conferma garanzie e diritti fondamentali, portando ulteriori benefici in termini economici, professionali e sociali.

### **Il Trattamento Retributivo Complessivo**

Per il periodo 2021-2023, viene istituito un trattamento retributivo complessivo avente la funzione di garantire una retribuzione armonizzata al costo della vita e adeguata ai cambiamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro.

Il trattamento retributivo complessivo sarà composto da minimi contrattuali incrementati dall'adeguamento IPCA ex post che continueranno a svolgere una funzione di garanzia. Si conferma quindi e si stabilizza quanto previsto dal CCNL del 2016.

In aggiunta, in virtù della modifica dell'inquadramento professionale realizzata con il presente Contratto, sarà riconosciuto, nell'ambito del trattamento retributivo complessivo, un Elemento di Valorizzazione del Lavoro finalizzato a riconoscere la professionalità e la responsabilità dei lavoratori dipendenti derivanti dalla nuova classificazione del personale.

Il *Trattamento Retributivo Complessivo* avrà i seguenti valori lordi.

- 18 euro nel 2021
- 21 euro nel 2022
- 26 euro nel 2023

*per il 5° livello (riparametrati per i restanti livelli) sulla base dell'attuale scala parametrica dei minimi.*

Fermo restando l'importo totale di cui sopra in ciascun anno, il Trattamento Retributivo Complessivo sarà così scomposto tra minimi contrattuali ed elemento di valorizzazione del lavoro.

- *Nei minimi contrattuali confluirà un importo pari alla quota parte calcolata sulla base dell'Ipca ex-post.*
- *Nell'Elemento di Valorizzazione del Lavoro confluirà un importo pari alla differenza tra l'importo totale del Trattamento Retributivo Complessivo e la quota parte imputata ai minimi contrattuali di cui sopra.*

Nel mese di giugno di ogni anno saranno riconosciuti al personale in forza gli adeguamenti dei minimi contrattuali come sopra determinati e nel successivo mese di luglio l'importo a titolo di Elemento di Valorizzazione del Lavoro, fatto salvo quanto di seguito previsto per l'anno 2021.

In considerazione della profonda crisi che sta interessando la metalmeccanica e l'installazione di impianti per effetto della pandemia Covid 19, le Aziende che non avessero recuperato nel 2020 i livelli di fatturato Pre Covid, vale a dire dell'anno 2019, posticiperanno l'erogazione dell'elemento di valorizzazione del lavoro prevista per il 2021 nei due anni successivi, dividendola in pari misura su ciascuno dei due anni in aggiunta agli importi già di competenza del 2022 e del 2023.

L'elemento di valorizzazione del lavoro andrà a regime nel 2023 ed è omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e differita ed escluso dal calcolo del trattamento di fine rapporto.

## **Il Nuovo Inquadramento Professionale**

La modifica dell'inquadramento Professionale costituisce una storica Riforma che porta alla sostituzione del Sistema introdotto nel 1973, ai tempi della Fabbrica Fordista, con uno "Nuovo" in grado di cogliere i cambiamenti finora intervenuti e la transizione verso l'Industria 4.0..

La definizione del Nuovo Inquadramento costituisce il completamento dei lavori prodotti dalla Commissione Paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale costituita con il CCNL 26 novembre 2016 portando a compimento la ridefinizione delle declaratorie sulla base dei sei criteri di valutazione delle professionalità che erano stati condivisi.

In particolare: la responsabilità gerarchico-funzionale, la competenza tecnico specifica, le competenze trasversali, i fattori di polivalenza, di polifunzionalità, di miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, alla sicurezza ed alla organizzazione del lavoro.

All'interno delle declaratorie di livello, che ora sono uniche per categorie legali di quadri, impiegati ed operai, sono considerati, ai soli fini dell'inserimento, i titoli di studio adeguandoli al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento con uno specifico riconoscimento per i Diplomi ITS, insieme ad alcune precisazioni riguardanti il previgente passaggio al livello superiore mentre dovranno essere necessariamente rivisti e adeguatamente incrementati i periodi utili per l'assegnazione definitiva al livello superiore nei casi di attribuzioni di posizioni superiori.

Le nuove declaratorie (e relativi livelli retributivi) ridefiniscono i requisiti di professionalità di 9 livelli di professionalità che sostituiscono le precedenti 10 categorie con eliminazione della 1° categoria.

I 9 livelli di professionalità sono ricompresi in cinque campi professionali declinati per gradi di responsabilità:

- E. Responsabilità operativa individuale: Livelli 1 e 2;
- D. Responsabilità tecnico specifica: Livelli 3 e 4;
- C. Responsabilità di condotta e risultato: Livello 5;
- B. Responsabilità e piena autonomia: Livelli 6 e 7;
- A. Responsabilità degli obiettivi e dell'innovazione (gestore del cambiamento): Livelli 8 e 9.

L'eliminazione della 1° categoria come livello di ingresso è rappresentativa dell'accrescimento di valore del lavoro nella metalmeccanica che nel corso degli anni si è sempre di più elevato. Le nuove declaratorie di livello determineranno maggiore autonomia e una coerente responsabilità, una evoluta flessibilità nella gestione delle mansioni e consentiranno ai lavoratori di trovare piena rispondenza tra le attività che svolgono e la loro trasposizione contrattuale.

Corrispondentemente anche i profili attuali, elaborati declinando i tradizionali fattori della competenza tecnico-scientifica e di gerarchia su cui è costruito l'attuale impianto, non rispecchiando più le nuove realtà professionali a partire in molti casi dal lessico utilizzato, dovranno essere riletti tecnicamente ed attualizzati valutando tutti i sei fattori di professionalità e questa è una attività che deve essere svolta dalla Commissione Nazionale sull'inquadramento professionale (di nuova costituzione) insieme al necessario supporto all'applicazione del "Nuovo" inquadramento avvalendosi anche dell'ausilio tecnico-scientifico dei Centri di Competenza guidati da Politecnici e da Università da individuare di comune accordo.

Intanto, anche per una semplificazione del quadro complessivo sono superate le declaratorie dei singoli profili sostituendole con la sola esemplificazione delle figure professionali e relativa progressione nei livelli confermando le figure attuali integrate dall'individuazione di nuovi profili, ad esempio, in tema di sicurezza-ambiente, di aree tecnico commerciali, di gestione progetti con un focus sul settore ICT.

Altra attività che dovrà svolgere la Commissione Nazionale sull'inquadramento professionale sarà quello di elaborare Linee guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale che, fermi restando i principi di riferimento comune previsti dal CCNL e gli accordi aziendali in atto, potranno essere condivisi in sede aziendale con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

In particolare, le iniziative potranno riguardare:

- l'approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- l'individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- l'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;
- l'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.

Le sperimentazioni aziendali che si realizzeranno, secondo un efficace processo circolare, potranno essere valutate ai fini dell'implementazione del sistema di classificazione nel corso del prossimo rinnovo del CCNL.

Il "Nuovo" sistema di inquadramento entrerà in vigore nel mese di luglio 2021 e, in appendice al presente documento, si trovano la tabella di comparazione tra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità che consentirà di riclassificare, entro il 30 giugno 2021, i lavoratori in forza, insieme alle nuove declaratorie di livello, il Glossario dei 6 criteri di professionalità e l'esemplificazione delle figure professionali e la progressione nei livelli inquadramentali.

## **Il Collegamento tra Salari e Produttività: i Premi di Risultato.**

Il collegamento tra salari e produttività rappresenta un elemento essenziale di un impianto redistributivo giusto e sostenibile.

Fatte salve le garanzie salariali previste dal CCNL è necessario perseguire incisivamente la diffusione dei Premi di Risultato nel secondo livello, quello aziendale, affinché la ricchezza venga distribuita dove viene prodotta e dopo che è stata prodotta.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del luglio 2016, il Contratto Collettivo Nazionale includerà schemi di Premi di Risultato collettivi che le Aziende potranno impiegare, adattandoli alle specifiche esigenze delle singole imprese.

Qualora il Premio di Risultato non venga introdotto si applicheranno le norme contrattuali di garanzia economica che vengono ridisegnate con il presente Contratto.

L'attuale meccanismo del perequativo ha rappresentato una delle garanzie salariali di base e deve continuare a svolgere questa funzione, ampliando nel tempo, attraverso una sua parte, il livello di copertura.

L'elemento perequativo pari a 485 euro annui verrà elevato a 500 euro annui a partire dall'anno 2023.

La metà del suddetto importo (250 euro) sarà erogata a tutti i lavoratori in assenza di Premio di risultato o di altro istituto economico collettivo.

L'altra metà (250 euro) sarà erogata ai lavoratori che abbiano percepito importi retributivi esclusivamente previsti dal C.C.N.L., ovvero, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzione aggiuntive a quelle fissate dal C.C.N.L (attuale articolo 13, Sezione IV, titolo IV).

La predisposizione del premio di risultato deve essere compatibile con le condizioni in cui versa l'azienda che può trovarsi in situazioni di oggettive difficoltà, tali da non consentire di definire obiettivi di crescita e quindi di distribuire parte della ricchezza generata.

Di conseguenza, laddove le imprese non predispongano un premio di risultato perché si trovano in una situazione di crisi – ad esempio abbiano subito una riduzione significativa del fatturato l'elemento perequativo continua ad operare, sia come importo di 485 euro che dei criteri di riconoscimento come previsto dalle norme attualmente in vigore.

## **I Flexible benefits**

I Flexible Benefits hanno rappresentato una delle novità più rilevanti del Contratto del 2016.

Da un lato costituiscono un elemento di grande valore economico per l'assenza di tassazione e l'abbattimento totale del cuneo fiscale.

Dall'altro lato rappresentano uno strumento di fidelizzazione e incentivazione delle risorse umane grazie all'elevato grado di personalizzazione che li rende funzionali a molte esigenze degli individui, valorizzando così la soggettività.

Per realizzare un maggior beneficio economico ampliando allo stesso tempo la possibilità di scelta delle offerte in termini di beni e servizi l'importo di 200 euro verrà aumentato a 250 euro.

Grazie alla stabilizzazione dell'importo di 200 euro già previsto nel Contratto del 2016 ed all'incremento stabilito con il presente Contratto, l'importo complessivo nel triennio 2021-2023 sarà pari a 750 euro netti rispetto ai 450 euro netti del triennio 2017-2019.

### **La Previdenza Complementare, il Fondo Cometa**

La previdenza complementare costituisce una "gamba" essenziale non solo del sistema previdenziale nazionale ma anche dello schema contrattuale metalmeccanico e della installazione di impianti.

Creare le condizioni per una pensione più consistente rappresenta non soltanto un valore economico ma anche sociale.

Il rafforzamento del Fondo Cometa costituisce pertanto un obiettivo delle Parti che adotteranno le misure più adeguate per promuovere l'iscrizione al Fondo del personale dipendente.

Verranno implementate iniziative di comunicazione e di sensibilizzazione per rendere edotti i lavoratori dei benefici derivanti dall'iscrizione al Fondo.

Per incentivare l'adesione inoltre si ridurrà il contributo del lavoratore che scenderà sotto la soglia dell'1% della retribuzione, aumentando al contempo la contribuzione aziendale.

Già nel Contratto del 2016 venne superato il principio della "pariteticità" di contribuzione.

Nel Contratto del 2020 per ottenere il massimo del *contributo aziendale pari* non più al 2% bensì al 2,2%, il *dipendente* dovrà pagare un *contributo pari allo 0,5%*.

Un ulteriore beneficio è previsto per i giovani al fine di stimolare un loro maggiore coinvolgimento.

Si tratta di sostanziali segnali dare una risposta non solo ai bisogni dei lavoratori nel presente ma anche per garantire loro un futuro migliore.

In particolare a partire dal 1 gennaio 2021 verranno modificati i livelli di contribuzione come segue:

- *aumento del contributo per gli iscritti a Cometa dall'attuale 2% al 2,2% e riduzione della percentuale dall'1,2% allo 0,5% a carico del lavoratore per avere diritto al contributo del 2,2% a carico aziendale.*

- *per i lavoratori di nuova adesione e con età inferiore ai 35 anni il contributo a carico dell'azienda è previsto pari al 2,5% della retribuzione convenzionale.*

- *per i lavoratori aderenti a Cometa che decideranno di versare l'importo di 250 euro dei flexible benefits il contributo di solidarietà del 10% sarà a carico delle imprese.*

### **L'Assistenza Sanitaria Integrativa, il Fondo mètaSalute**



L'Assistenza Sanitaria Integrativa ha costituito (e costituisce) uno dei cardini fondamentali del Rinnovo Contrattuale iniziato nel 2016.

Grazie al Fondo metaSalute sono state erogate dal 2017 ad oggi circa 6 milioni di prestazioni con importi autorizzati pari a circa 470 milioni di euro.

Inoltre il Fondo ha rappresentato anche un importante riferimento durante la pandemia grazie ad un intervento diretto a favore dei dipendenti metalmeccanici colpiti dal virus, mediante copertura assicurativa ad hoc che si è tradotta ad oggi in quasi 1000 pratiche evase per un valore di più di 400 mila euro.

Grazie al Contratto del 2016 quindi, anche dopo la sua scadenza, il Fondo ha continuato ad offrire gratuitamente ai dipendenti metalmeccanici e ai loro familiari importanti prestazioni sanitarie.

Nel 2020 oltre al richiamato intervento straordinario per l'emergenza Covid 19, sono state ad oggi riconosciute circa 2 milioni di prestazioni e autorizzati importi per più di 86 milioni di euro.

Nonostante alcune criticità operative iniziali il servizio per i lavoratori metalmeccanici è andato gradualmente migliorando e oggi è in grado di rispondere generalmente in maniera molto positiva ai bisogni fondamentali delle persone.

Il grande valore economico dell'assistenza sanitaria integrativa che ha un impatto notevole sul reddito annuale delle famiglie si accompagna ad un fondamentale valore sociale, tutelando il bene primario delle persone, la loro salute.

Occorre quindi confermare l'attuale configurazione.

*Si prevede inoltre l'estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al fondo in maniera continuativa per almeno 2 anni prima di andare in pensione. In fase di prima applicazione potranno iscriversi anche i lavoratori, sempre con due anni di anzianità, che hanno cessato l'attività lavorativa dalla data di rinnovo del CCNL fino alla data di costituzione del fondo di assistenza sanitaria pensionati.*

*L'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo, e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal CdA di metaSalute tenuto conto delle indicazioni fornite dalle parti istitutive.*

Si tratta di un ulteriore e importante beneficio per le persone occupate nell'industria metalmeccanica che potranno contare, a condizioni di assoluto vantaggio rispetto a quelle di mercato, su una copertura assicurativa di grande portata.

## **La Formazione Professionale**

La formazione costituisce il differenziale competitivo per le imprese e uno strumento imprescindibile di crescita personale e professionale per i lavoratori.

L'introduzione del diritto soggettivo alla formazione per tutto il personale dipendente ha costituito nel 2016 una novità epocale che come tale richiedeva un cambiamento non solo contrattuale ma anche culturale.

Con il presente Contratto viene confermato il diritto alle 24 ore di formazione in tre anni per tutti i dipendenti.

L'obiettivo deve essere non solo effettuare tutte le ore di formazione ma puntare anche sulla qualità della stessa.

La formazione va fatta e deve produrre effetti. Una formazione finalizzata quindi, mirata a creare conoscenze e competenze utili all'impresa e al lavoratore, anche in termini di occupabilità.

A tal fine verranno messi a disposizione Servizi per le imprese con lo scopo sia di semplificare il processo che di realizzare una buona e utile formazione.

Tali servizi utilizzabili da tutte le imprese di ogni dimensione consentiranno in particolare di agevolare le PMI per le quali sia l'organizzazione della formazione che la scelta dell'offerta formativa possono rappresentare una grande criticità.

A titolo esemplificativo i Servizi per la Formazione potranno dar luogo alla creazione di una Piattaforma nazionale, alla registrazione della formazione mediante la tecnologia block chain, all'offerta di pillole formative, alla formazione su competenze trasversali ad hoc per apprendisti, alla definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi da presentare a Fondimpresa etc.

Per i lavoratori che fruiscono della formazione organizzata nell'ambito dei Servizi alle Imprese di cui sopra, definiti dalle Parti a livello nazionale, l'Azienda potrà rendicontare i relativi costi sul proprio conto formazione di Fondimpresa.

I *Servizi per la Formazione* saranno finanziati con un contributo aziendale *una tantum* di 1,5 euro a dipendente da versare nel mese di luglio 2021 e che sarà accreditato su specifico conto corrente. Il Patrimonio sarà gestito da un Comitato Paritetico all'uopo costituito. Le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche.

Al fine del calcolo del contributo verrà considerato il personale in forza al 31 dicembre 2020.

Nel caso in cui la formazione non dovesse essere comunque effettuata nel corso del triennio sarà possibile uno slittamento nei sei mesi dell'anno successivo ed inoltre, qualora anche in questo periodo non venga realizzata, il lavoratore potrà utilizzare l'attuale contributo aziendale di 300 euro anche per la partecipazione ad iniziative formative per l'occupabilità nell'interesse dell'impresa e finalizzate alla creazione di conoscenze e competenze a garanzia del proprio futuro.

La formazione è un interesse e responsabilità sia dell'Azienda che del lavoratore e potrà svolgersi anche oltre l'orario di lavoro quando le esigenze organizzative lo richiederanno.

Il tema della formazione riguarda sia la creazione di nuove competenze che il mantenimento di un costante aggiornamento, la cui interruzione può essere pregiudizievole sia per le persone che per le aziende.

A questo proposito una particolare problematica può nascere per motivi oggettivi durante l'assenza per maternità generando al rientro della donna, ma anche per l'uomo nei casi di sostituzione previsti, un effettivo bisogno formativo.

Viene previsto che le donne, ma anche gli uomini nei casi di sostituzione previsti, al rientro dalla maternità possano esercitare immediatamente il diritto di essere coinvolti in interventi formativi, qualora non fosse stato già pianificato dall'azienda, facoltà questa prevista per la generalità dei lavoratori alla scadenza del secondo anno del triennio.

Viene prevista la promozione di un progetto nazionale valido per la collettività dei lavoratori sulle competenze digitali e sull'identità digitale. A tal fine verranno ricercate partnership con soggetti che senza aggravii per le imprese possano consentire la predisposizione di efficaci percorsi di formazione.

Nei servizi che si vogliono offrire rientra sicuramente l'accrescimento della competenza delle persone attive nelle organizzazioni di rappresentanza che in azienda o nei territori si occupano di formazione. A tal fine si prevede di promuovere una formazione ad hoc per i Responsabili della Formazione aziendale e per le Commissioni Territoriali Formazione Professionale al fine di qualificare il ruolo che tali figure possono svolgere nella ciclicità del processo formativo.

Si prevede la stesura di un Avviso Comune/Protocollo sulla collaborazione scuola impresa a finalità formativa, che riguarderà l'alternanza scuola lavoro e gli ITS. Relativamente all'alternanza saranno condivisi gli obiettivi e le caratteristiche dei progetti di alternanza qualitativamente e quantitativamente efficaci. Riguardo gli ITS, riconoscendone il valore formativo, saranno previste azioni di diffusione e di orientamento. Per entrambi questi strumenti si valorizzerà l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo dagli studenti.

Si procederà alla sperimentazione dell'attestazione delle competenze nelle aziende che volontariamente saranno nelle condizioni di mettere in pratica un processo che richiede ad ogni modo una graduale implementazione prima di essere diffuso su larga scala.

## **Il Lavoro Agile**

L'emergenza pandemica Covid 19 ha determinato profondi cambiamenti nel modo di fare impresa, da un lato accorciando alcune catene del valore, dall'altro lato dilatando i tradizionali spazi lavorativi, superando barriere fisiche e culturali.

Le necessità contingenti hanno rappresentato una spinta in avanti verso l'evoluzione dei contenuti della prestazione che, agevolata dalla tecnologia, si può svincolare, quando possibile, dai condizionamenti spazio temporali tipici del lavoro subordinato.

Il lavoro agile già presente nell'Industria e non solo, seppur in maniera ridotta e residuale, si è rapidamente diffuso su larga scala ancorché in forma emergenziale come misura di protezione sanitaria e contenimento della pandemia permettendo nel contempo di coniugare forme di continuità dell'attività lavorativa con i bisogni dei lavoratori.

La modalità del lavoro agile si conferma peraltro utile alla realizzazione di obiettivi quali il miglioramento organizzativo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, con impatti positivi per le comunità e per l'ambiente e, potrebbe essere consolidata nella fase post-emergenziale come elemento stabile dell'organizzazione del lavoro.

È necessario implementare il processo di trasformazione dell'organizzazione e del modo di lavorare determinato dalla diffusione di tecnologie digitali. Tale trasformazione presuppone anche un

cambiamento culturale per consentire il passaggio dalla concezione di lavoro tradizionale a quello per obiettivi e risultati.

Si tratta di una tipologia di organizzazione del lavoro, caratterizzata dalla flessibilità nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, che dovrà comunque essere orientata alla collaborazione tra le persone e all'inclusione.

In relazione a tutto quanto sopra si individuano le seguenti linee guida da inserire nel CCNL.

#### *Flessibilità della prestazione. Diritto alla disconnessione.*

Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele in riferimento ai tempi di lavoro e di riposo nonché, quando inquadrati in livelli non direttivi, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla legge n. 81/2017. Ferma restando l'equiparazione di una giornata di lavoro agile a una giornata di lavoro in presenza, potrà inoltre essere concordato dalle parti un regime di orario di riferimento/un'articolazione di fasce di compresenza, se ritenuto opportuno. La disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro sarà conseguentemente assicurata in relazione alle modalità di gestione della prestazione concordata dalle parti. Sarà inoltre definito l'ambito territoriale entro cui potrà essere scelto dal lavoratore il luogo di esecuzione della prestazione, con possibilità di definire o escludere specifici luoghi.

Nell'ottica dell'adozione della modalità di lavoro agile di lungo periodo, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale, è garantito il diritto alla disconnessione dagli strumenti digitali.

L'azienda, pertanto, deve favorirne l'esercizio attraverso la predisposizione di efficaci misure tecniche, dirette a regolare o limitare la possibilità di connessione o organizzative mediante, ad esempio, l'individuazione di fasce orarie di "non contattabilità", l'adozione di regolamenti interni, carte d'uso degli strumenti aziendali, percorsi formativi per educare alla gestione del tempo e all'utilizzo consapevole dei dispositivi tecnologici.

#### *Strumentazione Tecnologica e Privacy*

L'azienda provvede a fornire al lavoratore i dispositivi tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione ed è responsabile del loro funzionamento, ai sensi della legge n. 81 del 2017.

Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

Allo stesso modo il lavoratore deve adottare tutte le cautele ed osservare comportamenti idonei, fuori dai locali aziendali, al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati coerentemente con le norme vigenti.

#### *Sicurezza sul Lavoro*

Trova applicazione la normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dagli artt. 22 e 23, L. 81 del 2017. In particolare deve essere assicurata un'adeguata formazione/informazione sui rischi connessi alla prestazione lavorativa resa in modalità agile.

Il lavoratore deve prestare la massima attenzione nella scelta del luogo in cui prestare l'attività lavorativa che deve essere tale da garantire la sua integrità fisica e quella degli altri nonché la sicurezza della connessione.

### *Formazione*

Al lavoratore in modalità agile è assicurato il diritto soggettivo alla formazione che può essere erogata in formato digitale. Inoltre, specifiche attività di informazione/formazione avranno ad oggetto, tra l'altro, le abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le soft skills e le tematiche della salute e sicurezza.

### *Diritti Sindacali*

I lavoratori in modalità agile, secondo quanto previsto dalle Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza determinata dal Covid-19, partecipano, se possibile in presenza, ovvero da remoto a riunioni ed assemblee nonché accedono alle bacheche sindacali digitali secondo le modalità sperimentate in azienda.

Le aziende tenuto conto delle specifiche finalità che intendono perseguire e delle esigenze tecnico-organizzative, potranno stabilire criteri e modalità di articolazione adeguati alle singole realtà produttive per consentire una più idonea attuazione del lavoro agile da svolgersi, per le mansioni compatibili, in parte all'esterno dei locali aziendali, in regime di alternanza con periodi di attività svolti nella sede consueta di lavoro.

Considerata la potenzialità del lavoro agile a costituire uno strumento di cambiamento profondo delle tradizionali modalità di lavoro, le Parti si impegnano ad effettuare una verifica a metà del periodo di vigenza contrattuale al fine di valutare l'andamento e gli effetti dell'utilizzo del lavoro agile nel settore attraverso un'indagine mirata.

## **La Salute, La Sicurezza sul Lavoro e l'Ambiente**

Una delle novità più importanti del Rinnovo del 2016 è certamente stato il cambio di paradigma sulla sicurezza sul lavoro.

Si è trattato di avviare un'operazione culturale basata, tra le altre cose, anche sulla collaborazione e sulla consapevolezza.

Un approccio proattivo che coinvolge tutte le parti e tutti i portatori di interessi per contribuire al miglior conseguimento di un bene comune, la protezione della salute dei lavoratori.

I risultati e gli effetti di questa "mentalità" si sono visti alla prova sul campo, "uno stress test" inimmaginabile, che ha messo a dura prova la tenuta del Sistema da tutti i punti di vista: l'emergenza pandemica Covid 19.

Le nostre imprese e i nostri collaboratori hanno risposto con prontezza e in maniera proattiva non appena è iniziata la più grave crisi sanitaria della storia moderna.

Nelle Aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti fin da prima della firma dei Protocolli Confederali sulle misure anti Covid 19 sono stati predisposti efficaci strumenti di protezione. Infatti da una rilevazione condotta tra i lavoratori ad Aprile, è risultato che secondo più

del 90% degli intervistati le imprese del nostro Settore avevano posto in essere fin da subito adeguate precauzioni.

Si tratta di quei principi generali di prevenzione che sono stati affermati dalle norme del Contratto del 2016, e rafforzati poi - in relazione alle nuove esigenze ed alle prescrizioni aggiuntesi- dai comportamenti di coloro che operano in azienda ad ogni livello.

Quanto previsto nel Contratto del 2016, quello che è stato posto in essere nelle aziende già prima del Covid 19 e l'esperienza maturata durante l'emergenza sanitaria, rappresentano un nuovo punto di ri-partenza per realizzare quel miglioramento continuo che, come detto in premessa, deve costituire uno dei principi fondanti del Nuovo Contratto.

Diversi sono gli ambiti che possono essere ulteriormente sviluppati, sempre attraverso una stretta collaborazione tra soggetti e un'ampia condivisione di valori e di pratiche.

Da questo punto di vista occorrerà implementare le azioni più efficaci finalizzate al coinvolgimento costante dei lavoratori sulla sicurezza.

In coerenza con quanto sopra, prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui l'articolo 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, si dovrebbe dar seguito, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, a quelle modalità di partecipazione della rappresentanza dei lavoratori, sindacale o meno.

Inoltre, rispetto all'attuale quadro di insieme contrattuale esistono alcuni elementi che possono essere sviluppati quali:

1. Migliorare la conoscenza al fine di aumentare la diffusione dei Break-formativi e della formazione congiunta RSPP/RLS con le Linee guida concordate nell'ottobre 2018.
2. Sviluppare il metodo dei break formativi su tematiche più particolari e "di secondo livello", quali ad esempio per i lavoratori, come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza; per i preposti, come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori ecc. Potrebbe rientrare nei break formativi anche la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.
3. Valutare la fattibilità di una pubblicazione condivisa sui break formativi (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali.
4. Sviluppo di linee guida per la formazione congiunta RSPP/RLS circa metodi e sistemi di rilevazione e gestione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose affidato alla Commissione nazionale.
5. Affidare alla Commissione nazionale il compito di monitorare e verificare la possibilità di implementare le Linee Guida del 2018 che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffonderne la conoscenza attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche e con l'organizzazione di eventi congiunti pluri-regionali.
6. Incaricare la Commissione di rapportarsi con gli Opp al fine di individuare orientamenti e indirizzi per progetti formativi congiunti RLS RSPP che possano-quanto più possibile tenere conto dei settori rappresentati nell'ambito di applicazione del CCNL, tenuto conto delle esperienze positive già realizzate e anche al fine di consentire una migliore interlocuzione e collaborazione in tema di sicurezza sul lavoro.
7. In particolare, la Commissione potrà sviluppare Linee guida, declinate anche in relazione alle

dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali, differenziato per dimensione aziendale, su formazione congiunta RLS-RSPP-Responsabili di linea sul DVR, rischi interferenti, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali.

8. La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio:
  - approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perchè" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.
9. Proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018 sia per quanto riguarda la predisposizione di una banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.
10. Conferma e sviluppo dell'Evento annuo sulla sicurezza sul lavoro; valutare la partecipazione alla settimana europea della sicurezza.

## **La Partecipazione**

Nell'evoluzione del Contratto Collettivo Nazionale il tema partecipazione sta diventando sempre più col tempo un dato non solo normativo ma anche operativo nell'organizzazione e nei processi aziendali.

Il Contratto del 2016 ha segnato un'ulteriore svolta in tal senso dal punto di vista culturale.

I "segni" di una partecipazione estesa a tutti si sono moltiplicati attraverso la definizione di strumenti che consentissero il coinvolgimento di ogni soggetto affinché ciascuno possa dare un apporto funzionale alla crescita dell'azienda e dei lavoratori in essa occupati.

Attraverso l'intero impianto contrattuale si combinano elementi che, a diversi livelli, consentono un ampio coinvolgimento dei rappresentanti e dei rappresentati.

Al fine di individuare comunque specifiche linee di azione sulla materia si opererà fondamentalmente seguendo due direttrici:

### *Semplificazione*

In sede di stesura del Contratto si procederà ad un riordino ed una razionalizzazione di quelle norme contrattuali che si sono stratificate nel tempo in materia di informazione, consultazione e condivisione con riferimento sia agli organismi coinvolti (comitati/commissioni/RSU) sia alle materie oggetto di confronto ed alle relative modalità.

### *Sperimentazione*

In questa stagione di forti incertezze, dove i punti di riferimento fondativi del nostro sistema economico e sociale sono stati messi in discussione alla radice, è necessario consolidare il

Rinnovamento culturale avviato con il CCNL 2016 attraverso un più ampio progetto di valorizzazione di un approccio partecipativo alle relazioni industriali. La condivisione di un percorso di partecipazione verso una idea nuova di sviluppo deve essere l'ambizione di ogni istituzione e formazione sociale che non intenda cedere al senso di smarrimento.

Nel valorizzare il coinvolgimento delle parti, il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro rappresenta un modello di riferimento, funzionale a favorire non solo un ragionevole bilanciamento tra i molteplici interessi implicati nella emergenza epidemiologica (libera iniziativa economica, salute e continuità occupazionale), ma anche una comunione di intenti che nella maggior parte dei casi si è tradotta in azioni concrete di reciproca responsabilità nel momento della ripresa delle attività produttive.

Il percorso comune che intendiamo intraprendere si ispira a valori indefettibili tra i quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestono primaria importanza. Su questi pilastri valoriali riteniamo possibile edificare un progetto di modernizzazione delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio del business e dei lavoratori. Condivisione delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui il nostro sistema di relazioni industriali deve indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le parti.

Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e potrà trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione».

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.

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, non richiederà poi lo svolgimento delle procedure di consultazione e informazione previste dal vigente CCNL - che



pertanto saranno superate - per l'utilizzo di strumenti o l'applicazione di istituti già disciplinati e compensati dal C.C.N.L..

Tali procedure dovranno essere applicate qualora il rappresentante dei lavoratori non abbia partecipato alle varie fasi approfondimento operative.

Rimangono comunque fatte salve le procedure di consultazione e/o informazione previste dalla legge.

Il modello di partecipazione si baserà su tre principi fondamentali.

*Conoscere*: i rappresentanti sindacali che saranno indicati come partecipanti ai vari team aziendali dovranno essere messi in grado di acquisire ogni informazione utile in piena trasparenza, garantendo allo stesso tempo la confidenzialità e la riservatezza in merito ai dati di cui si è venuti a conoscenza.

*Comprendere*: i rappresentanti sindacali attivi nel modello di partecipazione dovranno essere messi nelle condizioni di comprendere anche i dati più complessi e pertanto sarà loro impartita dall'Azienda la formazione necessaria.

*Contribuire*: la presenza nei team o gruppi di lavoro aziendali così come l'acquisizione delle conoscenze darà la possibilità ai rappresentanti dei lavoratori di dare un contributo fattivo.

L'eventuale adozione del modello di partecipazione così definito essendo pervasivo e continuativo è da ritenersi integralmente sostitutivo di quello attualmente previsto dal CCNL caratterizzato da informative e consultazioni periodiche in sede di commissioni e/o comitati.

## **Le Relazioni Industriali**

In una fase critica come quella che il nostro Paese e il nostro Settore stanno vivendo diventano sempre più importanti le relazioni tra le diverse parti di un Sistema.

Le Relazioni Industriali sono quindi chiamate a fare un ulteriore salto di qualità per rispondere a sfide sempre più difficili.

Quel "Fare Insieme" che ha rappresentato un messaggio di Unione tradottosi poi in un Contratto unitario dopo anni di accordi separati deve essere rafforzato e ben indirizzato.

Una parte essenziale delle Relazioni Industriali sono le Relazioni Sindacali, relazioni tra Parti Sociali.

Le Parti Sociali hanno una responsabilità che va oltre i confini della fabbrica, e devono essere protagoniste in quell'ecosistema locale e nazionale dal quale possono nascere opportunità per imprese e lavoratori.

Da questo punto di vista importante è il ruolo che si può avere nei rapporti con tutte le Istituzioni ad ogni livello su quei temi di maggior interesse per le rispettive basi associative.

I rappresentanti delle aziende e dei lavoratori potranno porsi come interlocutori delle autorità governative sulle tematiche afferenti le politiche industriali sia considerando l'intero Settore che i singoli comparti di cui si compone presi singolarmente oppure inseriti all'interno di filiere.

A questo fine saranno portati avanti studi di Settore avvalendosi di tutte le sinergie possibili che il sistema può offrire per monitorare l'andamento dei singoli comparti e dell'aggregato metalmeccanico e della installazione di impianti e poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del Sistema.

I Posizionamenti comuni riguarderanno anche temi come:

- il cuneo fiscale che nel nostro Paese penalizza aziende e lavoratori e che va strutturalmente ridotto;
- la creazione di competenze funzionali alle esigenze delle imprese, considerando che rimane molto ampio il gap tra i profili richiesti dalle aziende e quelli che escono da scuole e università;
- le politiche attive che oggi come non mai possono essere un importante volano per l'occupabilità delle persone nel tempo.

Con particolare riferimento al cuneo fiscale le parti sottoporranno al Governo attraverso gli opportuni canali istituzionali la richiesta di rendere stabile l'estensione dei benefici fiscali e contributivi dei flexible benefits fino al limite di 516 € attualmente previsto per il solo anno 2020.

Verrà proposta l'apertura di un tavolo di confronto e di dialogo permanente presso il MISE per il settore Metalmeccanico volto al monitoraggio del mercato di riferimento nazionale e globale e all'individuazione di modelli condivisi per la gestione di fenomeni di crisi locali e/o globali in una logica di filiera dell'industria.

Con riferimento ai settori dei costruttori di impianti, dei servizi di efficienza energetica e del facility management per essere presenti ed incisivi su temi settoriali affrontati a livello governativo, parlamentare, normativo e nei confronti di qualsiasi soggetto che rappresenti mercato per le aziende installatrici si propone di costituire un tavolo permanente nel quale discutere di politiche settoriali e delle loro ricadute sulle imprese e lavoratori.

Le Relazioni Industriali dovranno anche tradursi in momenti di aggiornamento e di formazione congiunti per gli operatori di entrambe le parti, sia sulle questioni contrattuali che anche su aspetti di più ampio respiro. Tutto questo al fine di garantire una omogeneità diffusa di comportamenti e di pratiche.

### **L'Organizzazione del Lavoro e gli Eventi Straordinari. Le linee guida.**

La situazione determinata dall'emergenza sanitaria ha generato un'esigenza di azioni immediate impattanti sull'organizzazione del lavoro.

Ad esempio la necessità di garantire il distanziamento sociale si è tradotta in cambiamenti di turni, scaglionamenti, nella revisione della normale collocazione delle pause e nell'utilizzo combinato delle varie forme di sospensione dal lavoro.

Si tratta di una serie di interventi che nella norma si fondano su esigenze produttive ma che dall'insorgere della Pandemia hanno trovato una diversa e frequente causale: garantire la sicurezza, la salute dei dipendenti e applicare provvedimenti della pubblica autorità.

Occorre quindi introdurre “normative speciali” da applicare in caso di eventi straordinari che rendano necessari cambiamenti (tempestivi) dell’organizzazione del lavoro per motivi diversi dalle esigenze produttive.

Qualora vi siano provvedimenti dell’autorità di qualunque livello o situazioni simili la cui esecuzione determina cambiamenti organizzativi potranno essere invocate le “normative speciali” che a titolo esemplificativo potranno esplicitarsi nelle seguenti misure:

- 1- nel caso di splittamento del normale orario di lavoro giornaliero in lavoro a turno coincidente con l’inizio del lavoro notturno, le maggiorazioni per lavoro notturno sono limitate all’arco temporale che va dalle 22.00 alle 6.00 del mattino;
- 2- l'adozione di modifiche dell'orario di lavoro correlate alla gestione degli eventi straordinari e all’applicazione dei provvedimenti e/o ordinanze della pubblica autorità (Governo, Prefetture, Sindaci, ecc.) potranno essere adottate, previa informativa al Comitato o agli RLS o alla RSU, con la necessaria rapidità, anche immediatamente se necessario, e comunque entro le successive 24 ore dalla comunicazione.
- 3- le modifiche delle modalità della prestazione, tra cui l'introduzione dei turni di lavoro, correlate a recuperare la produzione o far fronte a commesse in scadenza, saranno oggetto di confronto con la r.s.u e potranno essere adottate nei tempi più brevi e comunque non superiori a 48 ore.
- 4- in presenza dei suddetti eventi straordinari potranno essere utilizzate ferie residue o maturande, ore di permesso accantonate in Conto ore e PAR o maturande/i, anche in combinazione con la Cassa integrazione.

Nel caso in cui si verificano mutamenti di scenario, non previsti né prevedibili, nel contesto economico-sociale su ampia scala, tali per cui l’Azienda corre comprovati rischi di interruzione della continuità del business (I.E.:pandemia Covid-19), anche potenzialmente in grado di pregiudicare la filiera produttiva, l’Azienda potrà adottare soluzioni organizzative ed operative temporanee finalizzate alla neutralizzazione dell’impatto. Al riguardo le Parti adotteranno modelli di dialogo e confronto volti ad individuare soluzioni condivise.

In presenza di scenari di cui al punto precedente ovvero qualora sopravvengano cause imprevedibili che comportano riduzioni dei volumi produttivi, le Aziende multilocalizzate potranno adottare azioni gestionali volte all’efficientamento ed alla compensazione di risorse provenienti dalle aree con riduzioni congiunturali dei volumi produttivi, presso aree nelle quali si registrano fabbisogni di manodopera in una logica di filiera interna.

In tal caso le Parti potranno definire degli schemi contrattuali straordinari che possano portare ad una riduzione dei costi complessivi derivanti dai trattamenti esistenti compensati dell’erogazione di specifici interventi formativi per l’acquisizione di nuove competenze utili ad effettuare la prestazione in diversi ambiti organizzativi e ad acquisire requisiti di idoneità funzionali ad intraprendere percorsi di riqualificazione e ricollocazione all’interno del complesso aziendale.

## **Gli Appalti**

Il rapporto tra imprese che si declina nei contratti di appalto costituisce l’essenza della catena del valore.

Le relazioni economiche e contrattuali esistenti tra cliente e fornitore devono ispirarsi a principi di libera concorrenza in libero mercato.

L'attività economica imprenditoriale è caratterizzata da una sempre maggiore integrazione sia orizzontale che verticale in filiere che varcano confini geografici e settoriali.

L'appalto può essere un importante volano di occupazione e un'opportunità di trasferimento tecnologico ad ogni livello.

In quest'ottica l'appalto deve essere favorito e incentivato garantendo sempre il pieno rispetto delle norme legali e contrattuali che regolano il rapporto di lavoro, la tutela della salute e sicurezza.

La competizione tra imprese non può mai tradursi in fenomeni di dumping contrattuale ed è quindi opportuno rafforzare buone pratiche ispirate alla trasparenza. A questo scopo verranno implementate le seguenti azioni:

- le aziende appaltatrici applichino il CCNL di categoria stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le aziende appaltanti inseriscano negli ordini delle clausole contrattuali che prevedano l'osservanza da parte delle ditte appaltatrici di alcuni diritti fondamentali dei lavoratori quali la garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione di riferimento, il corretto adempimento degli obblighi contributivi ed assicurativi nonché la piena osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- le aziende appaltanti valutino l'adozione di procedure di controllo del puntuale adempimento degli obblighi retributivi, contributivi, assistenziali ed assicurativi dell'azienda appaltatrice;
- le aziende appaltanti forniscano informazioni alle proprie RSU sugli appalti intra moenia (numero ditte, tipologie di attività e numero dei dipendenti), nell'ambito di un'apposita riunione con cadenza, di norma, annuale);
- le aziende appaltanti agevolino, in presenza delle condizioni organizzative e di una logistica adeguata, l'utilizzo di locali, servizi comuni, spazi idonei alla refezione e alla fruizione del pasto secondo le condizioni da convenire nel contratto di appalto;
- sia implementata l'interlocuzione tra RLS e RSPP delle aziende operanti nel sito per un proficuo e costante allineamento sulle tematiche della sicurezza;
- le aziende appaltanti si adoperino per l'attivazione di iniziative mirate a sensibilizzare le aziende appaltatrici ad adottare standard sempre più elevati in termini di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Le Parti confermano infine l'importanza della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito e a tal fine favoriranno la definizione - nei contesti produttivi espressamente previsti dall'art 49 del D.Lgs 81/09 caratterizzati dalla compresenze di più aziende o cantieri - di specifici regolamenti di sito per agevolare l'esercizio delle funzioni previste dalla legge.

## **I Lavori Pubblici di servizi – Gli Appalti nella installazione di impianti**

Con il 2016 abbiamo introdotto un confronto tra aziende, lavoratori e parti sociali nei cambi appalti il cui oggetto sia la gestione degli impianti tecnologici nella pubblica amministrazione.

Il confronto si attiva su un percorso prestabilito: si valutano le prestazioni richieste dal nuovo bando rispetto alle precedenti, sono individuati con criteri oggettivi i lavoratori interessati al cambio appalto, sono valutate le necessità occupazionali dell'impresa subentrante.

Terminata questa analisi, nel contesto della normativa richiamata nel bando, ci si adopera per trovare soluzioni per il personale coinvolto.

Nei confronti che ci hanno coinvolto frequentemente è emersa una forte criticità dettata dai contratti di lavoro applicati dalle imprese interessate, la cui scelta molto spesso è adottata al solo fine di applicare condizioni economiche e normative inferiori rispetto a quanto previsto nel nostro contratto.

Per superare questa criticità dobbiamo mettere in campo un'azione comune che deve vederci uniti nel difenderci dai contratti collettivi di lavoro che invadono gli ambiti di applicazione del nostro contratto.

Così facendo potremo contrastare una concorrenza sleale tra imprese che trova le sue radici nella ricerca del contratto di lavoro con le minori condizioni economiche e normative da applicare ai lavoratori.

## **Il Mercato del lavoro**

Il settore metalmeccanico è caratterizzato da una assoluta predominanza di rapporti di lavoro stabile pari a circa il 96% del totale.

La flessibilità nel nostro comparto è sempre stata un'opportunità per imprese e lavoratori, tanto che circa la metà dei rapporti a tempo indeterminato sono frutto di stabilizzazione di forme di lavoro temporaneo.

La flessibilità nella metalmeccanica non è quindi sinonimo di precarietà.

L'ingresso nel mondo del lavoro è ancora tuttavia molto bloccato per effetto di rigidità normative ed anche a causa di una eccessiva burocrazia.

Tra le fattispecie contrattuali da rilanciare non possiamo non ricordare l'Apprendistato.

Occorre quindi valorizzare l'apprendistato quale rapporto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo e l'occupazione dei giovani attraverso una semplificazione delle discipline contrattuali superando il criterio del sottoinquadramento da sostituire con la modulazione retributiva.

Allo stesso tempo si pone l'esigenza di aggiornare alcuni istituti quali la stagionalità all'evoluzione delle attività delle imprese chiamate ad operare in un mercato globale dove le esigenze legate a determinati periodi dell'anno assumono connotati diversi da quelli tradizionali.

Si pone quindi l'esigenza di cogliere queste specificità nelle aziende dove è possibile trovare le soluzioni più confacenti ed efficaci.

E' quindi opportuno procedere ad una rivisitazione delle clausole contrattuali di individuazione delle attività stagionali ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015 prevedendo un rimando "aperto" alla contrattazione aziendale.

## **La Trasferta**

Nel mercato globale l'istituto della trasferta è diventato uno strumento fondamentale non solo di regolazione ma anche di gestione del personale.

Si tratta di una fattispecie che richiede la massima attenzione ed il rispetto di rigide normative a garanzia delle persone sotto il profilo della sicurezza, e allo stesso tempo implica una grande flessibilità del tempo di lavoro.

La Commissione nazionale Salute e Sicurezza avrà il compito di elaborare un "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della Direttiva 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

A livello aziendale potranno essere definiti, con accordi o regolamenti, specifici trattamenti per i lavoratori inviati in trasferta in zone particolarmente a rischio o particolarmente disagiate, a fronte della programmata partecipazione dei lavoratori.

Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie se non preventivamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito potere. Dovrà inoltre determinare il proprio orario di lavoro rispettando in ogni caso il regime di pause, riposi e distribuzione oraria a lui già assegnato.

## **Una Proposta organica. Il Senso e la Sostanza**

I settori che rappresentiamo, lo abbiamo sempre detto, sono caratterizzati da una estrema eterogeneità sia dal punto di vista delle dimensioni, che dei mercati e della tipologia di prodotto.

Già in condizioni normali questa caratteristica si traduceva in risultati e in difficoltà differenti. Nello stesso quadro macro economico infatti qualcuno poteva andar bene ed altri molto male.

In un tale scenario, tipico della metalmeccanica e dell'installazione di Impianti, un Contratto Nazionale di garanzia è l'unico Contratto possibile.

Nella realtà di oggi la Proposta di rinnovo che facciamo ha senso e sostanza.

Vengono coerentemente confermate e anzi rafforzate le tutele esistenti e si realizzano miglioramenti delle condizioni dei lavoratori in tutti gli ambiti.

Ci sono elementi quantitativi importanti basti pensare all'incremento retributivo di 65 euro nel periodo 2021-2023, che può arrivare fino a circa 85 euro per i lavoratori privi di Premi di Risultato o trattamenti economici collettivi aziendali.

Tutto ciò grazie alle garanzie già esistenti combinate con quelle da introdurre.

A ciò vanno aggiunti i flessibile benefits che danno maggiori disponibilità ai lavoratori in termini di potere di acquisto, e l'incremento contributivo a carico delle imprese per la previdenza complementare che garantisce pensioni più alte.

Nella nostra Proposta abbiamo voluto puntare anche, e molto, sulla qualità.

La qualità si trova in tutti i capitoli della Proposta a partire dalla Riforma dell'Inquadramento, una riforma epocale che rappresenta bene in ogni declaratoria l'evoluzione del lavoro nelle fabbriche di oggi.

La qualità della formazione grazie ai servizi per le imprese, la qualità delle relazioni industriali grazie a forme avanzate di partecipazione che si potranno sperimentare sia dentro che fuori le aziende.

Qualità è anche cultura. La cultura della qualità deve essere pervasiva e diffusa in ogni contesto come quello della sicurezza sul lavoro o nelle nuove forme di lavoro che si vanno affermando tipo lo smart working.

La nostra Proposta contiene pragmatismo e visione. Ci sono risposte concrete e sostenibili ai problemi di oggi ma c'è anche un'idea del domani, uno sguardo rivolto al futuro.

Quel futuro che siamo chiamati a costruire passo dopo passo, senza strappi o salti nel buio.

Possiamo farlo, dobbiamo farlo, Insieme.

## ALLEGATI

### 1. TABELLA DI COMPARAZIONE TRA LE PREVIGENTI CATEGORIE E I NUOVI LIVELLI DI PROFESSIONALITA'

Il nuovo sistema di inquadramento entrerà in vigore nel mese di luglio 2021 e le aziende procederanno entro il 30 giugno 2021 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità:

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 1°/06/2020	CAMPI PROFESSIONALI	NUOVI LIVELLI	MINIMI al 1°/06/2020
1°	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2°	1.468,71	E Responsabilità operativa individuale	1	1.468,71
3°	1.628,69		2	1.628,69
3S°	1.663,88	D Responsabilità tecnico-specifica	3	1.663,88
4°	1.699,07		4	1.699,07
5°	1.819,64	C Responsabilità di condotta e risultato	5	1.819,64
5S°	1.950,39		6	1.950,39
6°	2.092,45	B Responsabilità e piena autonomia	7	2.092,45
7°	2.336,02		8	2.336,02
8°	2.392,00	A Responsabilità degli obiettivi e dell'innovazione (gestore del cambiamento)	9	2.392,00

L'armonizzazione tra le classificazioni già adottate in azienda e il nuovo sistema di inquadramento professionale dovrà garantire una complessiva neutralità di costi in capo all'azienda, senza alcuna perdita retributiva per i dipendenti interessati in una logica di equilibrio complessivo.

### 2. DECLARATORIE DI LIVELLO PROFESSIONALE ARTICOLATI PER CAMPI PROFESSIONALI

#### CAMPO E - RESPONSABILITA' OPERATIVA INDIVIDUALE

##### LIVELLO 1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari secondo istruzioni di lavoro definite per le quali non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma soltanto competenze digitali, linguistiche e algebriche di base operando su un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/ funzionale. Tali lavoratori sono guidati/coordinati/supportati nella partecipazione alle eventuali iniziative di miglioramento continuo aziendali per la sicurezza, la qualità e l'efficienza del processo.

Per i lavoratori, assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, inseriti nel livello 1, trascorsi 36 mesi di effettiva prestazione, di norma ritenuti sufficienti ad acquisire la preparazione e la capacità necessaria, sono assegnati



al livello 2; per i lavoratori che abbiano conseguito il diploma di qualifica di operatore professionale (livello 3 EQF) l'assegnazione al livello 2 avverrà entro il termine di 12 mesi.

#### LIVELLO 2:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, con responsabilità del proprio contributo individuale, svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie che richiedono conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro articolate utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati. Esercitano limitata autonomia di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti ed interagiscono nell'ambito del proprio gruppo di lavoro con la capacità di riportare autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica anche nella lingua straniera rilevante. Operano in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale. Tali lavoratori partecipano regolarmente utilizzando le metodologie prescritte alle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale per la sicurezza, la qualità e l'efficienza di prodotto e di processo

#### CAMPO D - RESPONSABILITA' TECNICO SPECIFICA

#### LIVELLO 3:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente e che svolgono con carattere di continuità ruoli non gerarchici di collegamento operativo all'interno del team o con i team connessi, con riconosciuta autonomia e capacità di diagnosi tecnico-specifiche e capacità di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti dall'azienda.

Anche senza ruolo di coordinamento, disimpegnano tutte le attività di una stessa area di uno specifico ambito operativo funzionale. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento processo/prodotto attraverso gruppi di lavoro con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previste.

#### LIVELLO 4:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che garantiscono in autonomia il contributo individuale e, in base alle definizioni organizzative, possono guidare un gruppo di altri lavoratori nello svolgimento di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevata complessità e 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 delle disposizioni, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi per il proprio gruppo di lavoro, riportando autonomamente 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, anche con utilizzo elementare della lingua straniera rilevante.

Operano in un ampio ambito operativo o funzionale, sono capaci di approccio interdisciplinare e di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. Tali lavoratori partecipano attivamente alle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale per la sicurezza, la qualità e l'efficienza di prodotto

e di processo assicurando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, in fase di inserimento in azienda sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF coerente con le conoscenze richieste per l'attività svolta.

## CAMPO C - RESPONSABILITA' DI CONDOTTA E RISULTATO

### LIVELLO 5:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che hanno responsabilità sulla condotta ed i risultati delle specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio affidate con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali, anche guidando e controllando 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, effettuando diagnosi e definendo metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminati. Assicurano, con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione dei processi, riportando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale. Coordinano le attività con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando adeguatamente anche nella una lingua straniera pertinente. Operano su una ampia famiglia di processi con elevata capacità di approccio interdisciplinare ed interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni.

Tali lavoratori sono responsabili delle eventuali iniziative o dei sistemi di miglioramento aziendale per la sicurezza, la qualità e l'efficienza di prodotto e di processo assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, in fase di inserimento in azienda, sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF) ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) coerente con le conoscenze richieste per l'attività svolta.

## CAMPO B. RESPONSABILITA' E PIENA AUTONOMIA

### LIVELLO 6:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio e possono guidare,

coordinare e condurre con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori nell'ambito di importanti funzioni od aree di elevata specializzazione; con ampia autonomia operativa sulla base di competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione ed operando in base agli obiettivi da raggiungere, assicurano risultati di elevato livello tecnico proponendo e realizzando, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti 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, anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera pertinente.

Possono contribuire con competenze ed attività riferite a più ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni.

A questo livello accedono i lavoratori che guidano con significativi risultati iniziative o sistemi di miglioramento aziendale di prodotto e processo in termini di efficienza, qualità, sicurezza ed affidabilità.

#### NOTA A VERBALE AI LIVELLI 4, 5, 6

I lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere classificati, ai fini assicurativi, secondo i trattamenti in atto.

#### LIVELLO 7:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori direttivi in grado di esercitare, 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 dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda e sono in grado svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni operative normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sono in grado di assicurare autonomamente il proprio percorso personale di apprendimento continuo e di guidare lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori e di negoziare con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Sono dotati di un'avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare, anche coordinando contributi articolati, analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, anche con autonomia di utilizzo di una lingua straniera pertinente.

Possono contribuire con competenze ed assumere responsabilità su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali con elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano in maniera sistematica le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

Per i lavoratori appartenenti al livello 7, non assoggettabili a limitazioni di orario, le prestazioni non predeterminate potranno essere oggetto di un compenso ovvero, in alternativa, di riposi compensativi.

#### CAMPO A. RESPONSABILITA' DEGLI OBIETTIVI E DELL'INNOVAZIONE (GESTORE DEL CAMBIAMENTO)

#### LIVELLO 8:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello B2,

- Sono preposti ad attività di gestione e supervisione di servizi, uffici, 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 creative in risposta a problemi difficili;
- Pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori;
- Sono in grado di negoziare autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

## LIVELLO 9:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello A1,

- con carattere di continuità ed eventuali limitate deleghe di poteri sociali esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, anche 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 elevata capacità gestionale, organizzativa, professionale, ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con quelli correlati;
- Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali assicurando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse, umane, materiali ed immateriali;
- Sono in grado di promuovere ed orientare processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze organizzative 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.

### 3. GLOSSARIO ED ESEMPLIFICAZIONI DEI CRITERI DI PROFESSIONALITA'

1. Responsabilità gerarchico-funzionale: è l'ampiezza di impatto ed influenza del ruolo in termini di risorse sotto responsabilità gerarchica ma anche funzionale e di dimensione economica e geografica dell'attività

Esemplificazioni:

- Dimensione e qualificazione dei riporti
- Area di influenza tecnica, economica, organizzativa e geografica
- Responsabilità di budget/conto economico
- Autonomia e discrezione operativa

2. Competenza tecnico specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative direttamente connesse allo specifico ambito funzionale e tecnologico, sia per processo che per prodotto

Esemplificazioni:

- Profondità dei saperi e saper fare nella disciplina per il disimpegno dei compiti
- Prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza
- 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
- Complessità disciplinare
- Reperibilità di mercato
- Rilevanza competitiva aziendale
- Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore
- Indicatori di misura della prestazione

3. Competenze trasversali: sono i saperi ed i saper fare che possono essere applicati a differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano il risultato delle competenze tecnico specifiche, quali le competenze relazionali, di comportamento individuale ed organizzativo, il problem solving e l'agilità e la continuità di apprendimento, le competenze digitali generali, le capacità di adattamento multiculturale e linguistico

Esemplificazioni:

- Di ruolo, relazione e comunicazione
- Di controllo e regolazione
- Esposizione al cliente ed al fornitore
- Agilità ed adattabilità
- Pianificazione
- Apprendimento continuo e formazione di sé
- Formazione di altri
- Lingue straniere
- Utilizzo degli strumenti informatici e digitali

4. Polivalenza: è la capacità del lavoratore di effettuare la prestazione in diversi ambiti dell'organizzazione: diverse posizioni sulla stessa linea o ufficio, più linee, uffici, unità organizzative/produttive

Esemplificazioni:

- Capacità di disimpegnare posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi

5. Polifunzionalità: è la capacità del lavoratore di disimpegnare compiti e responsabilità che insistono su diverse aree funzionali e competenze specifiche

Esemplificazioni:

- Capacità di integrare competenze multidisciplinari in una posizione o di presidiare più funzioni in posizioni composite

6. Miglioramento continuo e l'innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro e relativi alla capacità di contribuire ed, in caso, attivare i cambiamenti a fronte della continua ricerca di efficienza e delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati

Esemplificazioni:

- Contributo alla risoluzione dei problemi
- Contributo al progresso delle soluzioni tecniche ed organizzative
- Capacità di utilizzare, individualmente e collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi

#### 4. ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI E PROGRESSIONE NEI LIVELLI DI PROFESSIONALITA'

FIGURE OPERAI GIÀ PREVISTE NEL CCNL

PROFILI	E1	E2	D3	D4	C5	B6
Guidamacchine attrezzate						
Montatore						
Collaudatore						Tracciatore – Collaudatore
Addetto conduzione impianti						
Addetto impianti/sistemi automatizzati				Conduttore impianti/sistemi automatizzati	Conduttore sistemi flessibili di produzione	
Allievo attrezzista				Attrezzatore di macchine	Attrezzatore di macchine	
Allievo manutentore		Manutentore meccanico Manutentore elettrico		Manutentore meccanico Manutentore elettrico		Montatore - Manutentore elettrico – elettronico
Saldatore						
Formatore a mano						
Animista a mano						
Cassaio						
Conduttore mezzi di trasporto						
Gruista imbragatore		Gruista Imbragatore				
Riparatore						
Addetto prove di laboratorio						
Addetto sala prove						
Addetto macchine a controllo numerico						
Guardafili					Guardafili	
Giuntista					giuntista	
Installatore impianti elettrici						
Tubista impianti termosanitari e di condizionamento				Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento		
Ramista						
Primarista						
Colatore						
Montatore macchinario						
Costruttore su banco						
Costruttore su macchine						







