

### **3. ESEMPI DI DISCIPLINE COLLETTIVE IN MATERIE DI MANSIONI COME MODIFICATE SUCCESSIVAMENTE ALLA RIFORMA DELL'ART. 2103 COD.CIV.**

#### ***3.1. Estratto CCNL Industria Alimentare come modificato dall'Accordo di rinnovo del 05.02.2016***

*L'Accordo di rinnovo - stipulato in data 05.02.2016 - non ha apportato modifiche all'art. 26 (Classificazione del personale), ma ha riscritto la disciplina delle mansioni (art. 27):*

#### **Capitolo VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

##### **Art. 26 - Classificazione dei lavoratori**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di otto livelli sulla base di declaratorie articolate.

Fermo restando tale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative connesse allo sviluppo tecnologico conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza dei diversi sistemi aziendali.

In tale ottica le Parti convengono che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si proceda, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione, di modelli organizzativi che consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti, in base al sistema contrattuale di cui al presente articolo.

Le parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

Le esperienze già sviluppate a livello aziendale, anche attraverso accordi tra le parti in corso di applicazione, si intendono comunque salvaguardate e non cumulabili con le iniziative sopraesposte. Inoltre, le Parti confermano quanto previsto per i VV.PP. all'art. 1 del Protocollo aggiuntivo al Ccnl ...*omissis*...

Declaratorie

Primo livello super quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1 livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda o dai titolari della medesima.

Primo livello super non quadri

Responsabile della ricerca, dello studio e della realizzazione di importanti innovazioni nelle aree delle tecnologie del prodotto e del processo produttivo.

Primo livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai dirigenti d'azienda o dai titolari della medesima.

Nota a verbale

Nell'ambito di quanto previsto dalla declaratoria si riconferma l'inquadramento nel 1° livello dei responsabili dei servizi agricolo, amministrativo, chimico e tecnico del settore saccarifero; in tutti gli altri settori saranno inquadrati nel 1° livello il responsabile dell'analisi di sistemi per l'elaborazione elettronica di dati, il ricercatore scientifico, il responsabile sviluppo prodotti.

Secondo livello (ex impiegati, ex intermedi)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- il viaggiatore o piazzista di 1a categoria (ex 2° categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

Terzo livello A (ex impiegati, ex intermedi, ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori, che oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa svolgono attività complesse di carattere tecnico produttivo conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi con gli opportuni coordinamenti le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina (decorrenza 1° gennaio 1988).

Terzo livello (ex impiegati, ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;

- i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- il viaggiatore o piazzista di 2° categoria (ex 3° categoria impiegatizia) e cioè l'impiegato d'ordine, comunemente denominato, assunto stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna ...*omissis*...

Quarto livello (ex impiegati, ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione o di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati che in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché, con decorrenza 1° gennaio 1988, i lavoratori specializzati che avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

Quinto livello (ex impiegati, ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite; lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti; lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori; lavoratori che per effetto di quanto previsto agli ultimi tre commi del presente articolo passano dal 6° al 5° livello.

Sesto livello (ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica e gli addetti al carico e scarico; i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

...*omissis*...

### **Art. 27 - Disciplina delle mansioni**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed RSU.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o dagli altri soggetti previsti dalla legge.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza tra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello super non quadro e di 1° livello, di due mesi nel disimpegno di quelle di 2° e di un mese e mezzo nel disimpegno di quelle degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, il passaggio nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ecc.) nel qual caso il compenso di cui sopra, spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di nove mesi per il passaggio al 1° livello super non quadro, di sei mesi per il passaggio al 1° livello, di quattro mesi per il passaggio al 2° e di tre mesi per gli altri.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario é nullo.

### ***3.2. Estratto del CCNL Chimici e dell'accordo di rinnovo del 15.10.2015***

**L'Accordo di rinnovo - stipulato in data 15.10.2015 - ha confermato la disciplina del CCNL in tema di classificazione del personale, indicando solo la volontà di procedere ad alcune semplificazioni della disciplina del CCNL. Sotto quest'ultimo profilo, in particolare, è pattuito l'impegno di "superare la qualifica QS (solo tre profili in CCNL) per nuovi assunti" e di adeguare e riformare per tutte le categorie il periodo dopo il quale scatta il passaggio definitivo a mansione superiore (da 3 a 6 mesi ora previsto da norma di legge)":**

#### **Estratto CCNL**

#### **Capitolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Premessa all'art. 4**

Le parti nazionali:

- preso atto dello stretto rapporto esistente tra professionalità, sistema degli inquadramenti e organizzazione del lavoro;
- considerato il ruolo svolto dalle parti nell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, del sistema classificatorio e delle mansioni;
- verificato che l'evoluzione nell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione delle mansioni ha dato luogo a figure professionali nuove che caratterizzandosi con una più elevata professionalità contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della produttività tecnica ed economica delle imprese;

hanno sviluppato all'interno della Commissione bilaterale contrattualmente prevista nell'ambito dell'Osservatorio nazionale (Parte I, punto 1, Capitolo I del vigente c.c.n.l.) una revisione del sistema classificatorio finalizzata a:

- valorizzare e rafforzare il rapporto tra organizzazione del lavoro, ruoli e professionalità e sistema di inquadramento del personale;
- supportare ed aderire al cambiamento e alle evoluzioni presenti nelle Organizzazioni;
- introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni;
- aumentare la trasparenza del sistema di inquadramento contribuendo a renderne più coerente l'applicazione a livello aziendale.

Il sistema di inquadramento rappresenta quindi lo strumento capace di cogliere le evoluzioni e gli sviluppi dei sistemi organizzativi offrendo contestualmente percorsi di crescita professionale attraverso la mobilità dei lavoratori verso diverse e nuove figure professionali, presenti nelle Organizzazioni.

Le parti sottolineano inoltre l'importanza che lo sviluppo professionale dei lavoratori sia sostenuto:

- dalla realizzazione di programmi formativi mirati a facilitare la crescita professionale in connessione con le esigenze organizzative delle imprese;
- dalla diffusione di tecnologie informatiche, che rendano possibile la realizzazione di nuovi modelli organizzativi e comportino, laddove previsto dalla mansione, l'utilizzo degli strumenti forniti dall'impresa finalizzati a garantire la connettività e lo scambio di informazioni e di dati a distanza;
- dallo sviluppo e sempre più estesa diffusione dei sistemi di certificazione che migliorino e amplino la conoscenza dei processi presenti nelle Organizzazioni rendendoli più efficaci ed efficienti.

Le parti confermano che lo sviluppo della produttività tecnico-economica passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse tecniche, umane e la valorizzazione della professionalità da ricercarsi anche mediante nuovi modelli organizzativi comportanti, coerentemente con il sistema classificatorio, una diversa configurazione delle mansioni e delle figure professionali.

Tale ricerca può comprendere da parte delle aziende l'accorpamento e l'arricchimento di più mansioni, senza peraltro escluderne le singole effettuazioni, anche mediante fasi di lavoro di gruppo compatibili con le esigenze di produttività e realizzate anche attraverso fasi sperimentali reversibili supportate all'occorrenza da iniziative di formazione.

Per l'attuazione delle nuove configurazioni organizzative è possibile la sperimentazione ed è necessaria la consultazione preventiva e l'esame delle questioni connesse con la R.S.U.

Le imprese condividono l'opportunità di ricercare, nel rispetto e nella concreta attuazione delle leggi in materia di parità, soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionalmente maschili e lavori tradizionalmente femminili.

## **Art. 4 - Classificazione del personale**

### a) Struttura

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative:

Categorie Posizioni organizzative

A	1 - 2 - 3
B	1 - 2
C	1 - 2
D	1 - 2 - 3
E	1 - 2 - 3 - 4
F	-

...omissis...

### Categoria A

#### Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di quadro preposte ad importanti settori di attività aziendale e che richiedono:

- conoscenza e competenze interdisciplinari per svolgere mansioni per le quali necessita capacità gestionale integrata;
- esperienza gestionale integrata e/o diversificata in più discipline;
- autonomia decisionale nell'ambito delle politiche aziendali con obiettivi di carattere generale ed in relazione alle caratteristiche dell'azienda, anche di tipo internazionale;
- responsabilità rilevanti per l'impresa che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali.

Eventuale:

- supervisione, sviluppo, coordinamento di collaboratori;
- gestione attività di articolati gruppi di progetto.

#### *Glossario*

- **Conoscenza interdisciplinare:** conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) riferita a più ambiti del sapere
- **Capacità gestionale integrata:** capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere, con doti di leadership, una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni, di organizzare risorse e di concorrere a individuare obiettivi avendo una visione complessiva dell'impresa
- **Competenze interdisciplinari:** competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) in diversi ambiti del sapere
- **Esperienza gestionale integrata e/o diversificata in più discipline:** esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata nell'ambito complessivo dell'impresa
- **Autonomia decisionale nell'ambito di politiche aziendali:** autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di politiche aziendali con obiettivi generali assegnati e comporta la gestione di priorità con diretta responsabilità sui risultati conseguenti alle decisioni intraprese che sono integrate in più aree funzionali dell'impresa
- **Responsabilità rilevanti per l'impresa:** influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica a livello di tutta l'impresa

- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):
- supervisione: analisi delle attività di collaboratori svolta attraverso il rispetto di criteri e linee di riferimento definiti;
- sviluppo: realizzazione di percorsi per la crescita professionale dei collaboratori;
- coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione.
- Gestione attività di articolati gruppi di progetto: gestione (attribuzione delle priorità, definizione delle risorse assegnate, responsabilità dell'organizzazione e del raggiungimento dei risultati del progetto) dell'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto) articolati (composti, in relazione alla particolare rilevanza degli obiettivi dati, da esponenti di più aree funzionali dell'impresa tra loro eterogenee)

...omissis...

### Categoria B

#### Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati che espletano funzioni direttive. Per funzioni direttive si intendono funzioni gestionali e/o specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.

Alle predette posizioni sono assegnati ruoli che richiedono:

- conoscenza e competenze interfunzionali per svolgere mansioni per le quali necessitano capacità gestionali;
- esperienza gestionale e/o diversificata anche in diverse aree funzionali;
- autonomia decisionale correlata a responsabilità per aree funzionali dell'impresa e connesse alla realizzazione di programmi aziendali i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo.

Eventuale:

- supervisione, sviluppo, coordinamento di collaboratori;
- gestione attività gruppi di progetto.

#### *Glossario*

- Conoscenza interfunzionale: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) riferita a più ambiti di attività
- Capacità gestionale: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono di prendere decisioni e di organizzare risorse
- Competenze interfunzionali: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) riferite a più aree funzionali dell'impresa
- Esperienza gestionale e/o diversificata anche in diverse aree funzionali: esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata anche in diverse aree funzionali dell'impresa
- Autonomia decisionale nell'ambito di programmi aziendali: autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di programmi aziendali assegnati e comporta azioni diversificate, non definite e non sempre supportate da procedure e diretta responsabilità sulle conseguenti azioni intraprese
- Responsabilità per aree funzionali: influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica a livello di aree funzionali dell'impresa
- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):

- supervisione: analisi delle attività di collaboratori svolta attraverso il rispetto di criteri e linee di riferimento definiti;
- sviluppo: realizzazione di percorsi per la crescita professionale dei collaboratori;
- coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione
- Gestione attività di gruppi di progetto: gestione (attribuzione delle priorità, definizione delle risorse assegnate, responsabilità dell'organizzazione e del raggiungimento dei risultati del progetto) dell'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto)

### Categoria C

#### Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati che richiedono:

- una conoscenza interspecialistica accompagnata da un'articolata capacità di svolgimento delle mansioni assegnate;
- competenze specialistiche diversificate;
- esperienze in più specializzazioni anche di diverse aree funzionali;
- autonomia nell'ambito di metodi e procedure di tipo generale;
- responsabilità per l'area funzionale di attività.

#### Eventuale:

- coordinamento, guida, controllo di collaboratori;
- coordinamento, partecipazione attività gruppi di progetto.

#### Glossario

- Conoscenza interspecialistica: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) approfondita in più ambiti specialistici diversificati
- Capacità articolata: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono anche conoscenze interspecialistiche
- Competenze specialistiche diversificate: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) nella propria o in più aree funzionali dell'impresa
- Esperienza in più specializzazioni anche di diverse aree funzionali: esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata anche in diverse aree funzionali dell'impresa
- Autonomia di tipo procedurale: autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di metodi e procedure di tipo generale assegnate, con scelte articolate di mezzi rispetto ad obiettivi dati
- Responsabilità per area funzionale di attività: influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica a livello di area funzionale di attività
- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):
- coordinamento: attività di guida, supporto e orientamento di collaboratori finalizzata ad accrescere funzionalità e sinergie dell'organizzazione;
- guida: attività di conduzione e/o addestramento dei collaboratori orientata al raggiungimento dei risultati specifici loro assegnati;
- controllo: monitoraggio sistematico dell'attività dei collaboratori
- Coordinamento attività di gruppi di progetto: coordinamento (organizzazione e raccolta dei contributi dei componenti il gruppo di progetto) dell'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni,



non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto)

...*omissis*...

#### Categoria D

##### Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati, qualifiche speciali o operai che richiedono:

- conoscenza specialistica, accompagnata da un'elevata capacità di svolgere mansioni per le quali sono necessarie competenze specialistiche;
- esperienza in più specializzazioni tra loro collegate e in tutte le loro applicazioni operative;
- autonomia operativa nell'ambito di metodi e procedure solo parzialmente definiti;
- responsabilità negli ambiti di intervento.

Eventuale:

- guida, controllo di collaboratori;
- partecipazione ad attività in gruppi di progetto

##### *Glossario*

- **Conoscenza specialistica:** conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) approfondita in ambiti specialistici collegati
- **Capacità elevata:** capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono anche conoscenze specialistiche
- **Competenze specialistiche:** competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) in più ambiti di specializzazioni
- **Esperienza in più specializzazioni collegate:** esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata in più specializzazioni collegate
- **Autonomia di tipo operativo:** autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di metodi e procedure assegnati, solo parzialmente definiti, con scelte relative di mezzi rispetto agli obiettivi dati alla propria specializzazione e agli ambiti correlati
- **Responsabilità negli ambiti di intervento:** influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica negli ambiti di intervento
- **Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):**
- **guida:** attività di conduzione e/o addestramento dei collaboratori orientata al raggiungimento dei risultati specifici loro assegnati;
- **controllo:** monitoraggio sistematico dell'attività dei collaboratori
- **Partecipazione ad attività di gruppi di progetto:** partecipazione (messa a disposizione delle proprie competenze utili alla realizzazione del progetto) all'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto)

...*omissis*...

#### Categoria E

##### Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati, qualifiche speciali o operai che richiedono:

- conoscenza generalistica accompagnata da una capacità ordinaria di svolgere mansioni per le quali

sono necessarie competenze ed esperienza specifiche;

- autonomia esecutiva nell'ambito di metodi e procedure sostanzialmente definiti;
- responsabilità per l'ambito di intervento.

Eventuale:

- guida, controllo di collaboratori;
- partecipazione ad attività in gruppi di progetto

*Glossario*

- Conoscenza generalistica: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) formalizzata ma non approfondita in ambiti specialistici
- Capacità ordinaria: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) di svolgere una mansione i cui contenuti professionali richiedono conoscenze di tipo generalistico
- Competenze specifiche: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) in più ambiti di una specializzazione
- Esperienza specifica: esperienza (insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica) realizzata in un ambito specifico
- Autonomia di tipo esecutivo: autonomia (misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività) che si esplica nell'ambito di metodi e procedure assegnati e sostanzialmente definiti
- Responsabilità nell'ambito di intervento: influenza della posizione e sua correlazione con altre posizioni nella struttura (con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici) che si esplica nell'ambito di intervento
- Modalità di rapporto con i collaboratori dell'impresa (meccanismo organizzativo che individua la relazione, anche non di tipo gerarchico, tra le diverse posizioni nella struttura):
- guida: attività di conduzione e/o addestramento dei collaboratori orientata al raggiungimento dei risultati specifici loro assegnati;
- controllo: monitoraggio sistematico dell'attività dei collaboratori.
- Partecipazione ad attività di gruppi di progetto: partecipazione (messa a disposizione delle proprie competenze utili alla realizzazione del progetto) all'attività di gruppi di progetto (insieme di azioni, non necessariamente coincidenti con la propria attività, rivolte al raggiungimento degli obiettivi di un progetto)

...omissis...

Categoria F

Declaratoria

Appartengono a questa categoria le posizioni di lavoro con la qualifica di impiegati o operai che richiedono conoscenza di base applicata a mansioni semplici per il cui svolgimento sono necessarie capacità elementare e competenze generiche.

La permanenza in questa categoria non potrà essere superiore a due anni dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

*Glossario*

- Conoscenza di base: conoscenza (complesso di nozioni necessarie nella propria attività) non formalizzata e di tipo pratico
- Capacità elementare: capacità (esercizio delle proprie conoscenze) limitata ad ambiti semplici fondata su conoscenze di base di tipo pratico
- Competenze generiche: competenze (l'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo) di tipo pratico ed elementare

....omissis...

**Estratto Accordo di rinnovo del 15.10.2015:**

...omissis...

### **Valorizzazione contrattazione aziendale e semplificazione del CCNL**

I temi della valorizzazione della contrattazione aziendale e della esigibilità delle previsioni contrattuali sono stati da tempo affrontati e discussi anche negli incontri dell'Osservatorio Nazionale realizzati sul territorio

In tali occasioni è stata da tutti evidenziata la necessità di ampliare gli ambiti di intervento della contrattazione aziendale e di assicurare l'esigibilità contrattuale a tutti i livelli della contrattazione attraverso interventi tesi, in primo luogo, a migliorare e facilitare la conoscenza delle norme del CCNL.

Si è condivisa, pertanto la necessità di procedere a valorizzare una contrattazione aziendale coerente con le scelte delle Parti nazionali e con le indicazioni normative contenute nel CCNL e a una semplificazione strutturale e normativa del CCNL per agevolarne conoscenza e conseguente esigibilità da parte di tutti gli utenti.

...omissis...

### **Semplificazione normativa**

La realizzazione degli obiettivi condivisi passa anche attraverso una revisione delle norme contrattuali che consenta di:

...omissis...

- art. 4: superare Qualifica QS (solo 3 profili CCNL) per nuovi assunti; semplificare premessa art. 4;
- art. 6: adeguare e riformare per tutte le categorie il periodo dopo il quale scatta il passaggio definitivo a mansione superiore (da 3 a 6 mesi ora previsto da norma di legge).

...omissis...