



[Le misure a sostegno della Contrattazione di 2° Livello: una visione complessiva](#)

Uno dei fatti più rilevanti per lo sviluppo della contrattazione di 2° livello è stata l'emanazione di norme di sgravio fiscale a sostegno della stessa. Si tratta di norme differenti ma intrecciate fra di loro.

Detassazione del salario di produttività, defiscalizzazione totale del welfare contrattuale, decontribuzione per le imprese che negoziano piani di partecipazione dei lavoratori o che negoziano forme di conciliazione vita-lavoro migliorative di leggi e Ccnl sono le misure concrete che via via si sono attuate anche sulla base di una forte azione di interlocuzione e di orientamento da parte della Cisl.

In questa scheda proviamo a darne una visione d'insieme, proprio perché dobbiamo recuperare una azione complessiva che possa meglio sostenere lo sviluppo della contrattazione aziendale e territoriale. Non possiamo perdere le occasioni che stiamo creando in favore della contrattazione, dobbiamo trarne linfa utile per innovare e diffondere.

Gigi Petteni, segretario confederale Cisl



[Accordo interconfederale intercategoriale su welfare e contrattazione regionale di categoria dell'artigianato in Emilia Romagna](#)

La contrattazione decentrata nel settore artigiano viene storicamente svolta a livello regionale, livello nel quale sono insediati anche gli enti bilaterali. Questo settore ha vissuto una recessione ben più profonda e acuta dell'industria o di altri comparti manifatturieri. Stante anche il miglioramento della congiuntura in alcune regioni le organizzazioni sindacali stanno rimettendo al centro, spesso dopo anni di moratoria naturale stante la crisi, il rinnovo dei contratti regionali di categoria, andando anche ad ampliare l'offerta di welfare contrattuale per questi lavoratori. A tal fine in Emilia Romagna le parti hanno recentemente definito una importante intesa regionale confederale con la quale permettere su temi innovativi sia in tema di salario che di coperture sociali di realizzare a breve tutti i rinnovi di categoria di secondo livello. E' una dimostrazione, già realizzata anche in altre regioni, di come la contrattazione territoriale sia assolutamente vivace e importante.

In allegato testo dell'intesa e una intervista a Ciro Donnarumma (segretario regionale Cisl Emilia Romagna con delega all'artigianato)



[Scheda su accordo Sma Simply: una contrattazione difensiva sull'orario di lavoro con attenzione alla conciliazione.](#)

La contrattazione dell'orario di lavoro nasce dall'esigenza di rispondere a problemi di crescita, di flessibilizzazione, di servizio al cliente e spesso anche a necessità di far fronte a difficoltà di mercato. Spesso quando gli interventi sull'orario sono dettati da necessità difensive è difficile riuscire a conciliare le esigenze organizzative con la conciliazione delle esigenze individuali. Nel caso dell'accordo della Sma Simply si è cercato di contemperare una nuova organizzazione del lavoro domenicale con la conciliazione dei problemi individuali.



[L'inquadramento professionale fra contratto nazionale e contrattazione aziendale.](#)

I sistemi di inquadramento professionale in essere risalgono quasi tutti alla fine degli anni 70.

Le trasformazioni produttive intervenute in questi anni rendono necessario definire forme di riconoscimento della professionalità profondamente innovative. Molte sono tuttavia le resistenze e le difficoltà. Cerchiamo di approfondire alcune esperienze innovative, che dimostrano come sia possibile intervenire in modo efficace e premiante nei confronti del valore del lavoro. Più che intervenire sull'insieme degli assetti degli inquadramenti si tende sempre più in modo innovativo a identificare le nuove competenze dei lavoratori e a riconoscerle.



[Contrattazione della professionalità e dell'inquadramento professionale. Dati OCSEL 2015-2016](#)

LE MISURE A SOSTEGNO DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: UNA VISIONE COMPLESSIVA.

Il dibattito sul ruolo della contrattazione di secondo livello nel nostro paese ha ripreso vigore negli ultimi anni ed è in stretta connessione con alcuni elementi che è utile richiamare e che riguardano:

- L'esigenza di aumentare i salari;
- L'andamento piatto della produttività;
- La necessità di attuare interventi di innovazione organizzativa nelle imprese;
- L'esigenza di rispondere non solo ai diritti universali ma anche ai bisogni differenziati delle persone;
- L'importanza di realizzare forme di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali.

L'esigenza di ampliare la contrattazione aziendale ha trovato risposte negli accordi di riforma della struttura contrattuale definiti con molte associazioni imprenditoriali e forme specifiche di attivazione sono state previste da numerosi contratti nazionali e territoriali sottoscritti negli ultimi anni. Lo sviluppo della contrattazione di secondo livello è stato inoltre sostenuto negli ultimi due anni da alcune normative legislative che prevedono sgravi fiscali e contributivi.

Sono quattro gli interventi finalizzati alla estensione della contrattazione di secondo livello:

- La detassazione del salario di produttività;
- Le incentivazioni a sostegno della partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi delle aziende;
- La detassazione completa del salario per obiettivi trasferito al welfare aziendale;
- Gli sgravi per gli accordi che prevedono il miglioramento e l'implementazione delle norme che consentono la conciliazione vita/lavoro.

Si tratta di provvedimenti distinti che hanno natura diversa: alcuni sono strutturali e duraturi nel tempo, altri invece (come quello sulla conciliazione vita/lavoro) hanno uno stanziamento biennale. Inoltre le modalità applicative, in alcuni casi, sono state modificate da un anno all'altro (come le modalità con cui si è incentivata la partecipazione organizzativa).

I quattro provvedimenti sono tuttavia intrecciati fra di loro (ad esempio lo sgravio fiscale per il salario di produttività trasferito al welfare è possibile solo se si tratta di un salario che ha i requisiti per avere la detassazione) e soprattutto prestano grande attenzione agli elementi che sono strettamente in relazione con la conciliazione e con la tutela della donna (basti ricordare che la normativa sulla detassazione prevede che non possa essere fatta nessuna penalizzazione nella maturazione dei premi in caso di assenza per maternità). Particolarmente importante il riferimento alla centralità dell'organizzazione del lavoro e al sostegno delle forme di partecipazione organizzativa. E' evidente infatti la stretta correlazione fra organizzazione del lavoro e possibilità di realizzare forme di conciliazione sul tema dell'orario (basta solo fare riferimento al part-time, alla flessibilizzazione dell'orario, alla attivazione della banca delle ore).

Le soluzioni contrattuali per realizzare forme di conciliazione vita/lavoro sono le più diverse e la conoscenza di quanto realizzato nelle diverse aziende (e per questo può essere di grande aiuto OCSEL il nostro osservatorio sulla contrattazione) può essere uno stimolo per sperimentare forme efficaci per rispondere ai problemi. Unire la fantasia contrattuale con i vantaggi legislativi può essere un modo molto efficace di sviluppo di una migliore condizione delle persone e delle donne in particolare.

ACCORDO REGIONALE ARTIGIANATO EMILIA ROMAGNA SU WELFARE E CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Intervista a **Ciro Donnarumma**

(segretario regionale Cisl Emilia Romagna con delega all'artigianato)

- **Come è nata l'idea di questo accordo confederale? E quanti sono i lavoratori interessati dai contenuti dell'accordo in Emilia Romagna?**

L'idea è nata dalla necessità di provare a dare una copertura previdenziale universale a tutti i lavoratori dell'artigianato, in particolar modo alle famiglie. Così abbiamo fatto un primo accordo quadro sperimentale nel 2015, poi, oggi, con la sottoscrizione dell'accordo regionale abbiamo reso strutturali le prestazioni che daranno copertura a circa 128.000 lavoratori del comparto artigianato.

- **Con l'accordo regionale si andranno a rinnovare i contratti di secondo livello in ogni categoria artigiana. Da quanto tempo erano fermi e su quali contenuti pensate di realizzarli? Vi sarà un premio di produttività conforme alla detassazione?**

Di fatto, l'accordo sottoscritto finalmente avvia la contrattazione di 2° livello in ogni categoria artigiana, considerato che la stessa contrattazione era bloccata per alcune categorie dal 2010, e, per altre, dal 2012.

Nella stessa intesa, abbiamo anche previsto che una parte del salario venga utilizzata per finanziare il fondo di welfare contrattuale di bilateralità, che garantisce prestazioni per i lavoratori. Inoltre, si contempla un consolidamento delle prestazioni per le imprese che fanno investimenti e un rafforzamento delle giornate disponibili per sostenere il reddito dei lavoratori in caso di sospensione dettate da crisi aziendali, mentre una parte di salario sarà utilizzato per il premio di produttività conforme alla detassazione.

- **- L'accordo è molto incentrato sulla creazione di un sistema di welfare contrattuale: come funzionerà e quali sono i bisogni a cui volete rispondere ?**

Il sistema della bilateralità nell'artigianato rappresenta un'esperienza importante che abbiamo voluto legare fortemente alla contrattazione attraverso la costituzione di un fondo di welfare contrattuale, dando prestazioni rilevanti alle famiglie.

Le imprese dal 1° gennaio 2018 verseranno una quota di 162,00 € suddivisa in questo modo:
87,00 € per alimentare un fondo per le prestazioni di welfare a favore dei lavoratori;
42,00 € per alimentare un fondo per l'integrazione delle prestazioni FSBA, (in modo misto);
33,00 € per alimentare un fondo per lo sviluppo imprenditoriale attraverso le prestazioni a favore delle imprese.

Le prestazioni che abbiamo concordato sono le seguenti:

Asili nido	350p
Scuole materne	250p
Scuole elementari	150p
Scuole medie inferiori	120p
Scuole medie superiori	200p
Università	400p
Campi estivi	40p a settimana per un max 4 settimane
Trasporto	150p
Trasporto scolastico	150p
*Lenti/occhiali	150p
Protesi acustiche	300p
**Spese funerarie	500p
**Non autosufficienza	400p
*Tickets sanitari	Sino a un massimo di 150p
Punti patente	150p
Maternità	Integrazione sino all'80% dell'astensione facoltativa per un massimo di 6 mesi

● **L'accordo si occupa di potenziare la copertura del fondo di sostegno al reddito FSBA: perché lo avete fatto e cosa puntate a realizzare?**

Lo abbiamo fatto per dare maggiori risposte ai lavoratori sempre più esposti alle crisi aziendali, specie in alcuni comparti dell'artigianato.

Alla prova dei fatti, il fondo welfare contrattuale di bilateralità si dimostra fortemente innovativo e crea un nuovo modello di riferimento per il sostegno del reddito dei lavoratori e per le stesse imprese.

● **Come pensate di gestire l'accordo regionale insieme alle categorie e quanto è importante questo risultato per le strategie della Cisl?**

Con questa intesa abbiamo scelto di potenziare la bilateralità artigiana, legandola più intensamente allo sviluppo della contrattazione e lasciando massimo spazio alle categorie per sperimentare, sui singoli tavoli di trattativa, le modalità con le quali individuare elementi premiali della produttività e sviluppo delle imprese.

Per la Cisl il sistema della bilateralità artigiana rappresenta un'esperienza consolidata di relazioni sindacali, e quest'accordo è la dimostrazione che attraverso la contrattazione e la bilateralità possiamo dare risposte innovative e concrete ai lavoratori e alle imprese condizioni indispensabili per garantire maggiori tutele.

SCHEDA su ACCORDO SMA SIMPLY

REGIONE: Lombardia

PROVINCIA: Bergamo

SETTORE: Commercio

AZIENDA: Azienda a rilevanza nazionale

ACCORDO: l'accordo sull'orario di lavoro e sul lavoro domenicale è un accordo di gruppo ma per poter entrare in vigore ha bisogno di essere definito a livello di ogni singolo punto vendita perché devono essere modificati i contratti individuali dei part-time.

DIPENDENTI DELLA FILIALE DI VERDELLO: 30 persone (10 maschi e 20 femmine) di cui 7 a full-time e 23 a part-time.

SPECIFICITA' DELL'ACCORDO DI VERDELLO: Maggiorazioni più alte, regolamentati i limiti di orario giornaliero, posto un limite alla durata dell'accordo

CONTESTO DELLA TRATTATIVA E ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI: Il contesto è quello di una difficoltà aziendale dovuta alla contrazione delle vendite che impone di sfruttare tutti gli spazi di competitività. L'atteggiamento iniziale dei lavoratori è stato di diffidenza rispetto alla possibilità di trovare un accordo: Ha prevalso la scelta di rispondere alle difficoltà dell'azienda e di trovare soluzioni che permettessero di suddividere il maggior disagio derivante dal nuovo sistema organizzativo, visto che c'era il rischio che tutto il disagio ricadesse sulle lavoratrici più giovani assunte con un contratto che prevedeva domeniche e festività lavorative.

DURATA ACCORDO: l'accordo è stato prorogato al 31 dicembre 2017, quando l'orario sarà ridiscusso a livello nazionale.

ELEMENTI QUALIFICANTI: L'elemento qualificante è la solidarietà fra i lavoratori : Di fatto un patto fra generazioni in modo da non scaricare sulle più giovani tutto il disagio dovuto al nuovo orario permettendo loro di conciliare meglio condizioni di vita e di lavoro. I più anziani hanno ricavato un trattamento economico più elevato a parità di orario.

L'INQUADRAMENTO PROFESSIONALE FRA CCNL E

CONTRATTAZIONE AZIENDALE:

IL CONTRATTO DELL'OCCHIALERIA E L'ACCORDO GUCCI.

Premessa: l'ultima grande riforma dei sistemi di inquadramento professionale in quasi tutti i contratti risale alla fine degli anni 70 quando i sistemi di inquadramento professionale diversificati per qualifiche furono sostituiti dall' inquadramento unico.

Punto di riferimento di quella tipologia di inquadramento era l'assegnazione del lavoratore a un preciso livello parametrico a seconda della mansione svolta.

Negli anni successivi gli interventi contrattuali, sia quelli nazionali che quelli aziendali, operarono per elevare il livello di inquadramento attribuito alle singole mansioni sia rispetto alle evoluzioni che queste subivano per effetto dell'introduzione di nuove tecnologie che per il confronto comparativo fra le diverse mansioni.

Tuttavia le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro , l'evoluzione delle linee di produzione, l'introduzione di nuove tecnologie e dosi sempre maggiori di informatica hanno reso sempre più rigido e inadeguato il sistema di riconoscimento professionale basato sulle mansioni.

Nonostante alcuni tentativi di introdurre elementi innovativi (il caso della DALMINE e l'introduzione dell' IPO nel contratto dei chimici) il problema dell'obsolescenza del sistema di inquadramento professionale non ha ancora trovato risposte esaustive.

In questi ultimi anni alcuni contratti nazionali hanno definito modalità diverse per il riconoscimento della professionalità (contratto del legno arredo, contratto delle lavanderie industriali , contratto dell'occhialeria) e altri (come l'ultimo contratto dei meccanici) hanno previsto la sperimentazione di un percorso misto fatto di una commissione nazionale e di sperimentazioni aziendali per arrivare ad una diversa soluzione del riconoscimento delle professionalità.

La base di riferimento di quanti operano su questi argomenti è la sostituzione del concetto di mansione con un sistema fondato su fasce/aree professionali in grado di permettere il riconoscimento delle competenze legate alle lavorazioni, delle competenze trasversali, della polivalenza, della polifunzionalità e delle conoscenze.

Un elemento comune a tutte queste esperienze è la necessità di uno strumento che, pur non escludendo un impianto di riferimento nel contratto nazionale, ha la necessità di una articolazione , una gestione e una implementazione a livello aziendale

Presentiamo due casi: uno relativo al testo di riforma del contratto nazionale (CCNL Occhialeria) e uno relativo ad un accordo aziendale (Gucci) in cui l'accordo aziendale definisce un nuovo modello di inquadramento.

Anfao – Nuova Classificazione del Personale – in vigore dall'1.7.2017

BELLUNO, 17 MAGGIO 2017

tra

ANFAO

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stato firmato il presente accordo di nuova normativa sulla classificazione del personale con decorrenza 1.7.2017.

Art. ... (28) – INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Il nuovo inquadramento si applica a decorrere dall'1.7.2017.

1. CLASSIFICAZIONE UNICA PER AREE PROFESSIONALI

Il nuovo sistema classificatorio del personale si basa su una struttura articolata per Aree Professionali e Step di sviluppo professionale.

L'Area Professionale identifica l'insieme di competenze omogenee nei processi dell'occhialeria che permettono di realizzare un semilavorato/prodotto finito attraverso la trasformazione di materie prime/semilavorati o di stilare/elaborare un documento/report (cartaceo o elettronico) attraverso il trattamento di dati/informazioni, secondo procedure, tecniche operative, pratiche specifiche e l'ausilio di appropriate tecnologie.

Per competenza si intende la capacità, la preparazione e l'esperienza di compiere una data attività lavorativa basata sulle conoscenze e sulle abilità.

Le aree individuate per i lavoratori sono quattro: Operativa, Qualificata, Tecnica/Gestionale, Specialistica/Gestionale.

- **L'Area Professionale "Operativa"** è l'area caratterizzata da attività lavorative semplici che richiedono competenze professionali generiche;
- **L'Area Professionale "Qualificata"** è caratterizzata da attività lavorative moderatamente complesse, che richiedono competenze professionali specifiche;
- **L'Area Professionale "Tecnica/Gestionale"** è caratterizzata da attività lavorative complesse che richiedono competenze professionali specifiche e trasversali;
- **L'Area Professionale "Specialistica/Gestionale"** è caratterizzata da attività lavorative complesse ad alto contenuto professionale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi con autonomia gestionale.

Per ogni Area Professionale vengono individuati gli Step di sviluppo professionale che corrispondono a gradi di competenza crescente per lo svolgimento delle attività previste per quell'area.

Gli Step di sviluppo professionale previsti sono :

- Base
- Centrato
- Consolidato

Definiti come segue:

- **Allo Step “Base”** corrisponde un livello di competenza ritenuto indispensabile per poter realizzare ciò che è necessario per svolgere le attività ordinarie previste a standard e/o dalle procedure operative relative alle aree di riferimento;
- **Allo Step “Centrato”** corrisponde un livello di competenza adeguato a svolgere le attività relative alle aree di riferimento, in modo autonomo anche in presenza di situazioni non a standard e/o per le quali non sono previste specifiche procedure;
- **Allo Step “Consolidato”** corrisponde un livello di competenza adeguato a svolgere tutte le attività relative alle aree di riferimento, in modo autonomo anche in presenza di situazioni non a standard e/o per le quali non sono previste specifiche procedure ed, inoltre, ad identificarne le specifiche cause ed adoperarsi per eliminarle, in accordo con il responsabile.

Gli Step previsti per le Aree Professionali sono:

- **Area Operativa:** Base (1° liv.) – Centrato (2° liv.) - Consolidato (3° liv.)
 - **Area Qualificata:** Base (N.L. – 3° S liv.) - Centrato (4° liv.) - Consolidato (4°S liv.)
 - **Area Tecnica/Gestionale:** Centrato (5° liv.) - Consolidato (N.L. – 5° S liv.)
 - **Area Specialistica/Gestionale:** Centrato (6° liv.) - Consolidato (Quadro)
- **Quadri :** Area Specialistica/Gestionale Consolidato
 - **Impiegati :** da Area Operativa Centrato a Area Specialistica/Gestionale Centrato
 - **Intermedi:** da Area Qualificata Centrato a Area Tecnica/Gestionale Centrato
 - **Operai:** da Area Operativa Base a Area Qualificata Consolidato

La struttura del sistema professionale è la seguente:

Area Operativa	Area Qualificata	Area Tecnica/Gestionale	Area Specialistica/Gestionale
<i>base</i> (1° liv.)	<i>base</i> (N.L. – 3° S liv.)	<i>centrato</i> (5° liv.)	<i>centrato</i> (6° liv.)
<i>centrato</i> (2° liv.)	<i>centrato</i> (4° liv.)	<i>consolidato</i> (N.L.- 5° S liv.)	<i>consolidato</i> (Quadro)
<i>consolidato</i> (3° liv.)	<i>consolidato</i> (4° S liv.)		

A seconda della professionalità è prevista una progressione specifica caratterizzata da una serie definita di Step.

Il collocamento delle professionalità (descrittivi) all'interno del sistema professionale avverrà tenendo conto della complessità dell'attività lavorativa e del diverso grado di competenze richieste per svolgerla.

I descrittivi e le mappe delle attività e professionalità sono riportati negli allegati.

2. Professionalità

Le Parti hanno creato un sistema nuovo di inquadramento con l'obiettivo di favorire l'aggiornamento e la semplificazione delle declaratorie e relative esemplificazioni contenute nell'allegato ... (4) dell'art. ...(28) del CCNL del 9.11.2013.

Il nuovo sistema di inquadramento prevede le seguenti professionalità relative al contesto produttivo:

A. Operatore manifatturiero occhialeria, lenti e astucci: professionalità unica per l'area operativa base e centrato (vedi descrittivo) che si può specializzare negli step successivi a seconda delle caratteristiche dell'attività svolta in:

A 1. Operatore tecnologico occhialeria, lenti e astucci: comprende le competenze riferite alla realizzazione di semilavorati o prodotti finiti per la produzione di occhiali, lenti o astucci, che prevedono lavorazioni caratterizzate prevalentemente dall'utilizzo/gestione di macchine o impianti automatici/semiautomatici, che si sviluppano nelle aree e step professionali come da relativo descrittivo (vedi descrittivo).

A 2. Operatore artigianale occhialeria, lenti e astucci: comprende le competenze riferite alla realizzazione di semilavorati o prodotti finiti per la produzione di occhiali, lenti o astucci, che prevedono lavorazioni caratterizzate prevalentemente da attività che richiedono particolari abilità manuali dell'operatore, eventualmente anche con l'ausilio di attrezzature e utensili, che si sviluppano nelle aree e step professionali come da relativo descrittivo (vedi descrittivo).

B. Operatore alla logistica occhialeria, lenti e astucci: professionalità che comprende le competenze relative alle attività di ricevimento, movimentazione, stoccaggio, spedizione merci oltre a quelle di ricondizionamento resi ed immagazzinamento tradizionale merci, che si sviluppano nelle aree e step professionali come da relativo descrittivo (vedi descrittivo).

Per quanto riguarda le professionalità relative alle altre funzioni aziendali il nuovo sistema di inquadramento prevede:

C. Addetto d'ufficio generico occhialeria, lenti e astucci: professionalità unica per l'area operativa centrata e consolidata (vedi descrittivo) che si può specializzare negli Step successivi a seconda delle caratteristiche dell'attività svolta in:

C 1. Tecnico, Specialista - Professional occhialeria, lenti e astucci: comprende competenze tecniche e specialistiche riferite alle varie funzioni aziendali che si sviluppano nelle aree e step professionali come da relativo descrittivo (vedi descrittivo).

C 2. Gestionale - Manageriale occhialeria, lenti e astucci: comprende competenze gestionali riferite alle varie funzioni aziendali che si sviluppano nelle aree e step professionali come da relativo descrittivo (vedi descrittivo).

3. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

I comportamenti organizzativi sono comportamenti tipizzati che il dipendente, su richiesta espressa dall’azienda, pone in essere nell’ambito della situazione professionale/organizzativa per dare un valore aggiunto alla prestazione ed al processo lavorativo.

I comportamenti organizzativi valorizzano le competenze relative alle professionalità dei lavoratori, rispondono alle esigenze organizzativo/produktive dell’azienda e vengono effettivamente posti in essere dal lavoratore in modo costante e continuativo, a seguito di espressa richiesta aziendale e per tutto il periodo richiesto dal datore di lavoro.

Sono definiti tre tipi di comportamenti organizzativi.

Con le stesse modalità di cui ai commi precedenti le Parti a livello aziendale potranno inoltre aggiungere un quarto comportamento organizzativo, con contestuale riproporzionamento delle percentuali del PPVA di cui al punto 4.

Le Parti concordano che, a parità di condizioni economiche e di comune accordo con la RSU, o in mancanza, con le OO.SS. territoriali, l’azienda può sostituire uno o più dei comportamenti individuati con altrettanti comportamenti organizzativi, se ritenuti più idonei.

Premesso che a tutti i lavoratori può essere richiesto di porre in essere uno o più comportamenti organizzativi, l’azienda procederà, ove necessario, a richiedere che i comportamenti organizzativi siano posti in essere dal singolo lavoratore.

E’ lasciata inoltre facoltà, a livello di contrattazione aziendale, di modificare i comportamenti organizzativi con altri, prevedendo la strutturazione di un eventuale “dizionario dei comportamenti organizzativi”, più rispondente alle specificità di ciascuna realtà aziendale. Le Parti, a livello aziendale, potranno definire forme di integrazione economica rispetto al ccnl.

I comportamenti organizzativi individuati sono:

1. FLESSIBILITÀ PROFESSIONALE

Essere in grado di ricoprire in modo continuativo e costante, a seguito di espressa richiesta aziendale e per tutto il periodo richiesto dal datore di lavoro, attività differenti, posizionate nell’Area Professionale operativa, garantendo gli standard quali-quantitativi previsti.

Esemplificazione: Polivalenza/Adattabilità in diverse attività produttive o di servizi o di uffici per far fronte a differenti esigenze produttive (sono espressamente esclusi tutti gli spostamenti strutturali collettivi ed individuali causati dalle riorganizzazioni aziendali o logistiche, dalle oscillazioni del mercato, dai trasferimenti, ecc.).

2. TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE

Favorire l'apprendimento professionale delle persone: dare istruzioni dettagliate e dimostrare come fare nella pratica, indicare come svolgere un lavoro, dare specifici e utili suggerimenti, certificare l'idoneità della persona a svolgere le attività per cui è stata formata.

Esemplificazione: gestire affiancamenti formativi o di addestramento professionale, inserire i neo-assunti, fare da supporto nei progetti di riqualificazione professionale, ecc.

3. LEADERSHIP

Coordinare un gruppo di lavoro al raggiungimento degli obiettivi previsti. È un comportamento non associato a posizioni gerarchiche formali.

Esemplificazioni: gestire la distribuzione del lavoro, gli approvvigionamenti, assicurare tutte le informazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi previsti, ecc.

È istituito un premio di professionalità volto a compensare i comportamenti organizzativi effettivamente richiesti dall'azienda e correttamente posti in essere dai dipendenti inquadrati in determinati step della aree operativa e qualificata secondo la seguente tabella riassuntiva (R= richiesto; P = posto in essere).

	Area Operativa		Area Qualificata	
	Centrato (2° liv.)	Consolidato (3° liv.)	Base (3°S liv.)	Centrato (4° liv.)
Flessibilità Professionale	R/P	R/P		
Trasferimento Competenze		R/P	R/P	R/P
Leadership			R/P	R/P

4. PREMIO DI PROFESSIONALITÀ A VALORE AGGIUNTO (PPVA)

Il comportamento organizzativo, laddove richiesto sulla base delle esigenze aziendali, verrà individualmente posto in essere per tutta la durata della richiesta datoriale e registrato dall'azienda.

Salvo diversa previsione a livello aziendale, l'importo lordo mensile relativo, ove dovuto, verrà consuntivato e corrisposto su base annua ai lavoratori che siano stati in forza almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento, con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (1.1-31.12).

A titolo di esempio: qualora in un'Area in seguito all'inserimento di neo-assunti per 6 mesi venga individualmente richiesto e posto in essere il Comportamento Organizzativo del trasferimento delle competenze, nella consuntivazione annuale l'importo corrisposto a titolo di Premio di Professionalità a Valore Aggiunto sarà pari a€ lordi mensili x 6 mesi = € lordi anno per ciascun lavoratore incaricato dell'affiancamento e della validazione delle competenze e delle attività dei neo assunti.

Il Premio di Professionalità a Valore Aggiunto viene riconosciuto per un massimo di 12 mensilità. L'importo lordo mensile di cui alla tabella sopraindicata non incide sugli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, ivi compreso il TFR. L'importo del Premio di professionalità a Valore Aggiunto per Step professionale è da ripartirsi sulla base delle percentuali riportate nella tabella seguente ad esempio:

	Area Operativa		Area Qualificata	
	Centrato (2° liv.)	Consolidato (3° liv.)	Base (3° S liv.)	Centrato (4° liv.)
Flessibilità Professionale	100%	70%		
Trasferimento Competenze		30%	70%	70%
Leadership			30%	30%
Totale PPVA	€ 12,00	€ 14,00	€ 16,00	€ 18,00

5. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione è finalizzato a descrivere e valutare con criteri semplici, oggettivi e convenzionali, le professionalità ed i gradi di competenza associati.

La classificazione degli operatori nelle Aree Professionali e negli Step di sviluppo professionale viene effettuata sulla base delle professionalità e delle competenze professionali possedute secondo quanto previsto nei descrittivi. Le competenze relative all'inquadramento del lavoratore sono registrate nella Scheda Professionale Individuale.

Tutti i lavoratori saranno inquadrati secondo le professionalità e competenze previste dal nuovo inquadramento e riportate nella scheda professionale individuale.

I lavoratori che avevano un inquadramento superiore manterranno tale inquadramento.

SCHEDA PROFESSIONALE INDIVIDUALE - SCHEDA COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

In sede di applicazione della nuova normativa, per ogni lavoratore in forza verranno predisposte una Scheda Professionale individuale descrittiva delle attività svolte e una scheda dei comportamenti organizzativi posti in essere, che riporteranno i seguenti dati:

- Identificativo del lavoratore, azienda, reparto, ultimo inquadramento rilevato, qualifica, professionalità, competenze, area e step professionale;
- L'eventuale indicazione dei comportamenti organizzativi posti in essere dal lavoratore sulla base di quelli richiesti dall'azienda nel periodo di riferimento;

Verrà inoltre predisposta una scheda dei comportamenti organizzativi.

La scheda professionale individuale e la scheda dei comportamenti organizzativi verranno conservate a cura dell'azienda e gli eventuali aggiornamenti delle schede per variazione di step o annotazione dei comportamenti organizzativi saranno comunicati al lavoratore interessato che firma per presa visione.

Eventuali contestazioni sul contenuto della Scheda Professionale, da parte del lavoratore o, su suo mandato, da un rappresentante della RSU o in mancanza delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie, dovranno essere comunicate alla Direzione aziendale entro e non oltre 15 giorni dalla data di ricevimento della Scheda Professionale. In tale caso, si avvierà una procedura di verifica congiunta. Al termine della verifica, che in ogni caso non potrà durare più di 3 mesi, la Direzione Aziendale informerà il lavoratore del suo esito.

La scheda professionale individuale e la scheda dei comportamenti organizzativi andranno predisposte sulla base dei modelli esemplificativi allegati al presente testo.

L'ACCORDO GUCCI

La Gucci è una realtà articolata e opera sia nella progettazione e produzione di articoli di lusso sia nella loro distribuzione. Quando si parla di Gucci si dovrebbe distinguere di quale di queste due realtà si parla, anche se poi facendo riferimento alla stessa proprietà i riferimenti sono comuni anche se da un punto di vista pratico si tratta di accordi aziendali differenti. Infatti l'ultimo accordo aziendale è stato sottoscritto il 30 gennaio 2017 per la distribuzione e il 19 luglio 2017 per la parte manifatturiera.

L'accordo aziendale della Gucci sull'inquadramento, parte manifatturiera, è del 10 novembre 1999 ed è stato aggiornato nei successivi contratti aziendali per renderlo sempre più rispondente ai cambiamenti organizzativi intercorsi. Fin dall'inizio prevedeva di realizzare questo obiettivo tramite la costituzione di una commissione tecnica composta da tecnici nominati dall'azienda e dalle organizzazioni sindacali per realizzare la mappatura dei cambiamenti organizzativi e alla definizione delle competenze dei lavoratori. Il concetto di riferimento che sta alla base del sistema di inquadramento è quello di competenza professionale. Nei primi anni la commissione si riuniva alla scadenza dell'accordo, mentre con l'ultimo accordo è stata resa permanente.

Il sistema di inquadramento della Gucci riguarda non solo l'assegnazione del lavoratore ad una professionalità ma è un sistema integrato che riunisce un sistema di valutazione e sviluppo e un criterio di remunerazione del personale.

I lavoratori appartengono a 3 macroaree. Business, Staff, Operation e sono valutati a seconda dei comportamenti agiti e del raggiungimento degli obiettivi annuali.

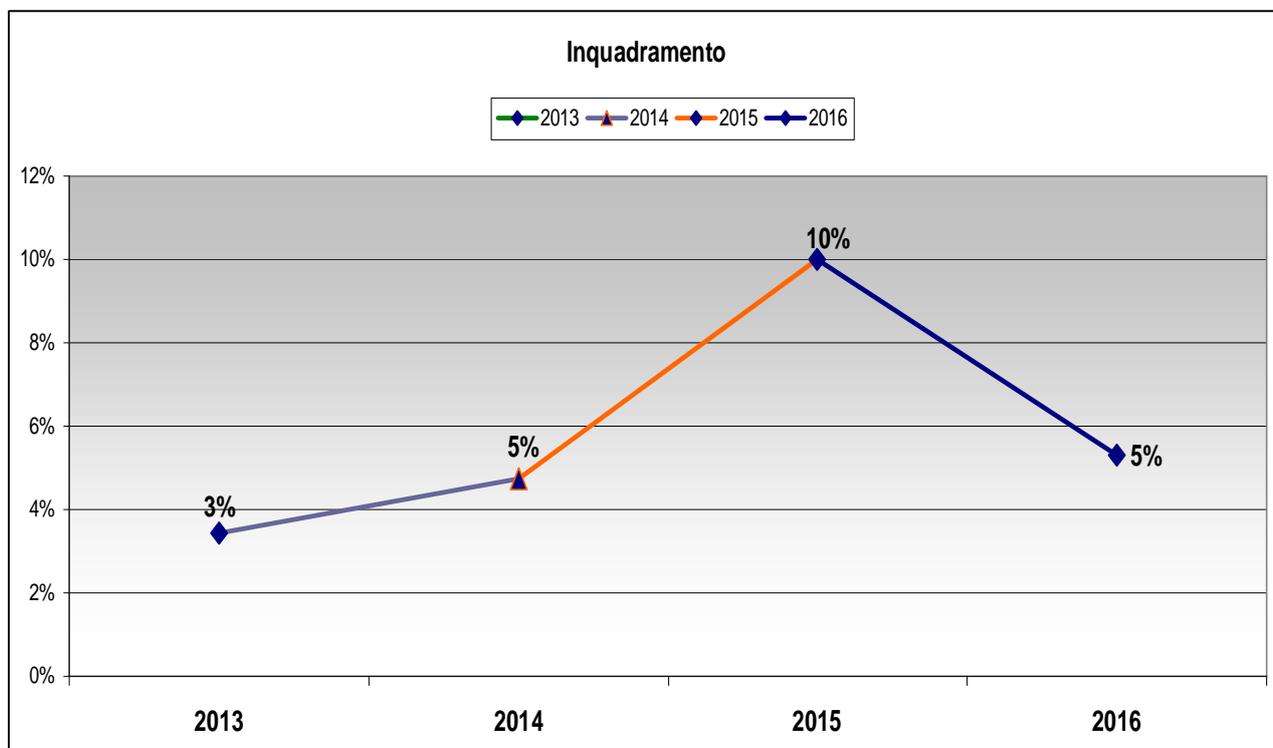
Nell'area distribuzione i lavoratori, pur partendo dalla stessa filosofia di riconoscere le competenze specifiche, sono assegnati ad aree professionali definite in modo specifico.

La retribuzione si divide in retribuzione fissa e in retribuzione variabile per obiettivi. Essendo accordi corposi e complessi riportiamo alcuni estratti significativi dell'accordo della distribuzione.

INQUADRAMENTO

La negoziazione dell'inquadramento dal 2013 al 2016 ha il suo picco di regolamentazione nel 2015 con la percentuale del 10%. Nel 2016 perde 5 punti percentuali (*grafico 62*).

Grafico 62-Inquadramento - Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

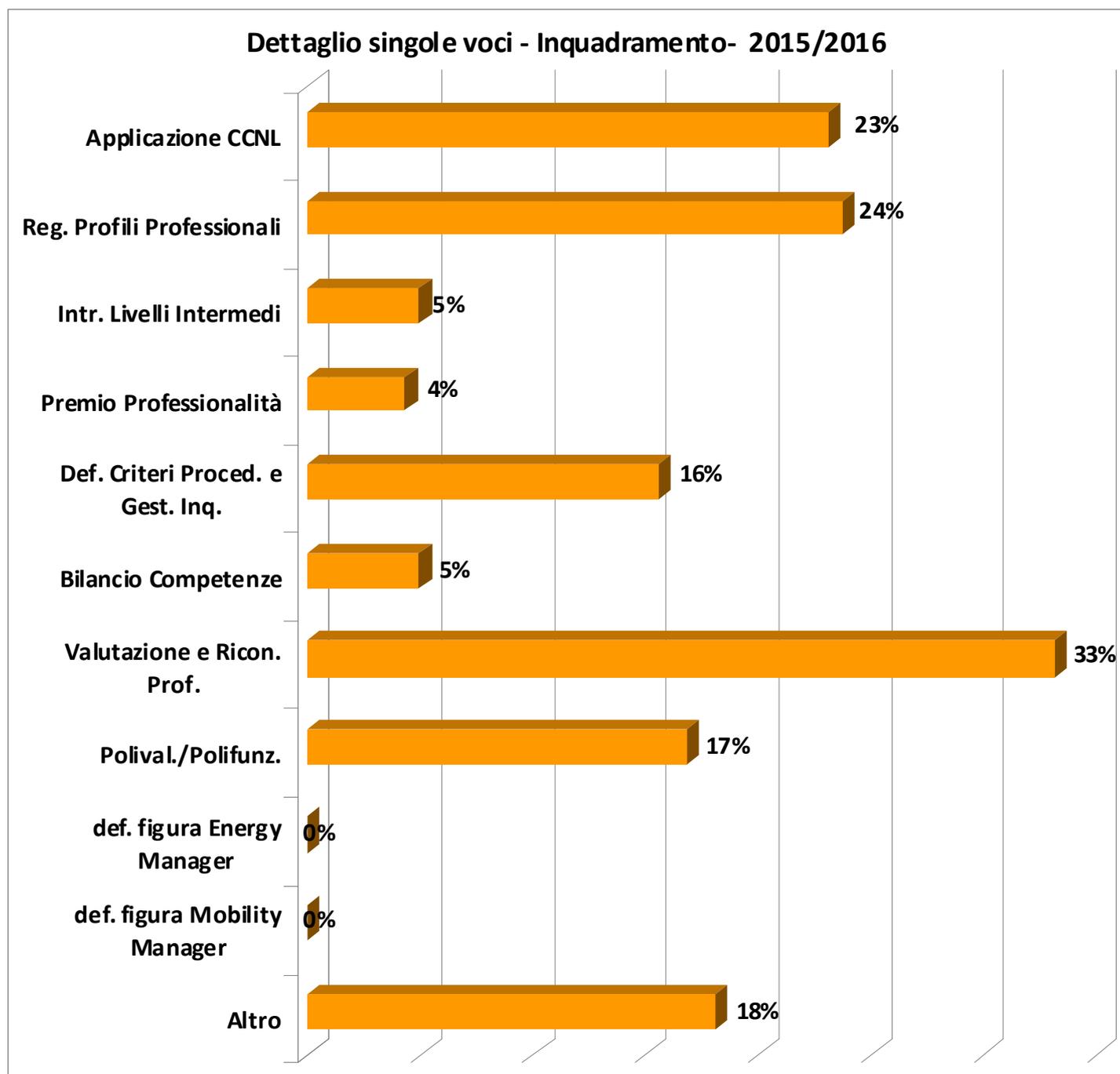


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Analizzando nel dettaglio le singole voci afferenti l'area negli ultimi due anni di contrattazione (*grafico 63*), dopo il 33% relativo alla valutazione e riconoscimento delle professionalità, le voci maggiormente negoziate sono quelle che trattano la materia rinviando in termini di applicabilità, a quanto stabilito dal CCNL di riferimento (24%), quelli relativi alla regolamentazione di profili professionali (23%) al riconoscimento della polivalenza e polifunzionalità (17%) e alla definizione dei criteri procedurali e revisione dell'inquadramento (16%). Solo il 4% introduce un Premio Professionalità.

E' questo un argomento in cui le parti negoziali riconoscono la necessità di innovare ma su cui poi prevale la paura di perdere il controllo della materia e quindi spesso ci si limita a realizzare adattamenti rispetto alla struttura in essere, mentre sono poche le iniziative di intervento di riforma radicale.

Grafico 63- Presenza delle singole voci negli accordi relativi all'area "Inquadramento"
 (% sul totale degli accordi sull' Inquadramento sottoscritti nel 2013-16)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

A cura di:

Roberto **Benaglia**

Anna Rosa **Munno**

Sergio **Spiller**

Hanno collaborato alla stesura
della **Newsletter**

Andrea **Francescangeli** - Adele **Lettieri**

CISL

DIPARTIMENTO LAVORO FORMAZIONE CONTRATTAZIONE BILATERALITÀ