

## RINNOVO CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI 1.8.2013

### PROPOSTA FEDERRETI / FISE ACAP

13 aprile 2016

#### Art. 19 - Classificazione del personale

La proposta è finalizzata ad accrescere qualitativamente gli attuali livelli di flessibilità, efficienza ed efficacia dell'organizzazione del lavoro offrendo alle risorse coinvolte l'opportunità di ulteriori apprezzamenti all'interno dello stesso livello di inquadramento, a fronte di nuove e diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto a oggi.

In tale premessa si propone:

- ✓ un nuovo modello, di competenza del contratto nazionale, che, attraverso interventi mirati, non modifichi la struttura in essere e possa essere propedeutico a un futuro sviluppo della stessa;

### DEDUZIONI E PROPOSTE OO.SS.

10 maggio 2016

#### Articolato relativo alla Classificazione

La proposta è finalizzata a realizzare percorsi di crescita professionale e di miglioramento del benessere personale dei lavoratori anche attraverso l'apprezzamento economico di attività polifunzionali, svolgibili in aggiunta alla mansione, delle competenze non inerenti la mansione messe a disposizione dell'azienda e della disponibilità ad assumere responsabilità.

Il modello va definito nello "schema", comprensivo dei parametri, a livello nazionale nell'ambito della struttura in essere, comprendendovi le attività dell'area dei servizi, attualmente non facenti parte del perimetro.

Il modello va declinato attraverso la sua applicazione al secondo livello aziendale.

- ✓ l'individuazione di meccanismi retributivi conseguenti a situazioni in divenire e non "a saldo" di quanto attualmente in essere.

L'articolazione della proposta rende necessaria un'attenta riflessione sulla durata del periodo di mutamento mansione, anche in relazione alle diverse professionalità occorrenti per acquisire le piene competenze del ruolo.

#### **PARAMETRI RETRIBUTIVI**

1. Ai livelli inquadramentali sotto riportati corrispondono parametri retributivi articolati come segue:
  - per i livelli D e C1, due parametri retributivi: c), b);
  - per i livelli C, B1, tre parametri retributivi: c), b), a).

La definizione di miglioramenti retributivi va definita nei confini e nei meccanismi al livello nazionale, ma vanno fatte salve le scelte motivate e coerenti del livello aziendale attraverso una delega circoscritta e la verifica, ai fini dell'applicabilità degli accordi, da parte di un organismo paritario nazionale da definire.

Il mutamento mansioni certifica la piena professionalità e competenza nella nuova fascia di inquadramento e pertanto la sua caratterizzazione non va mutata.

#### **PARAMETRI RETRIBUTIVI**

Tutte le fasce inquadramentali, ivi compresa quella aggiuntiva di inserimento dei servizi (E), posta al di sotto dell'attuale D, vanno definite, nell'ambito dello "schema regolativo nazionale" con tre parametri retributivi:

- c) di ingresso;
- b) intermedio (pari all'attuale);
- a) apicale

Tale "schema", da A sino ad E, costituisce la cornice con la quale le singole realtà di secondo livello aziendale hanno la facoltà, ma non l'obbligo, di applicare singoli accordi di attuazione alla loro dimensione ed esigenze.

Tali accordi, ai fini della loro applicabilità, vanno depositati e monitorati presso l'organismo paritario nazionale (da definire)

2. I criteri di attribuzione dei parametri retributivi sono i seguenti.

– **Parametro retributivo c)**

Il parametro retributivo c) è attribuito ai lavoratori di primo ingresso nel livello, compresi i neoassunti. La permanenza in questo parametro è collegata esclusivamente a un lasso di tempo predeterminato, maggiore per i livelli C, B1 rispetto a quello dei livelli D e C1.

– **Parametro retributivo b)**

Il parametro retributivo b) è rappresentato dal valore parametrico dei vigenti livelli professionali.

Viene conseguito dal personale con il valore parametrico c), decorso il previsto periodo di permanenza.

Tale valore viene confermato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo, per tutte le attività che a oggi in ogni realtà aziendale vengono svolte.

I criteri di attribuzione dei parametri retributivi sono i seguenti

– **Parametro retributivo c)**

Il parametro retributivo c) (di ingresso) è attribuito ai lavoratori neoassunti. La permanenza in questo parametro è collegata esclusivamente a un lasso di tempo determinato nella sua misura massima dal contratto nazionale.

In assenza di accordi applicativi di secondo livello il parametro retributivo c) non è applicabile.

– **Parametro retributivo b)**

Il parametro retributivo b) (intermedio) è rappresentato dal valore parametrico dei vigenti livelli professionali.

Viene conseguito dal personale con il valore parametrico c), nel limite massimo di decorrenza del periodo di permanenza previsto dal ccnl.

Tale viene confermato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo.

— **Parametro retributivo a)**

Il parametro retributivo a) è finalizzato ad apprezzare l'attribuzione formale di attività lavorative contraddistinte da uno o più dei seguenti requisiti o caratteristiche:

- l'attribuzione formale di modalità lavorative qualitativamente nuove rispetto a quanto viene a oggi realizzato nelle singole società e caratterizzate dalla polifunzionalità. Per polifunzionalità si intende l'attribuzione di modalità lavorative svolte in alternanza alle mansioni proprie della figura professionale normalmente ricoperta e riferibili a un settore aziendale anche diverso da quello di appartenenza. Tale polifunzionalità richiede il possesso di competenze e requisiti professionali diversi da quelli necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa normalmente assegnata;

— **Parametro retributivo a)**

Il parametro retributivo a) (apicale) è finalizzato ad apprezzare il riconoscimento formale di attività lavorative contraddistinte da uno o più dei seguenti requisiti, competenze o responsabilità ed al possesso delle seguenti caratteristiche:

- l'attribuzione individuale, condivisa dalle Parti nell'ambito di accordo aziendale, di modalità lavorative, anche di carattere innovativo, caratterizzate da polifunzionalità e/o polimansione. Per polifunzionalità si intende l'attribuzione della possibilità di modalità lavorative svolgibili in alternanza alle mansioni proprie della figura professionale normalmente ricoperta, anche riferibili ad un settore aziendale diverso da quello di appartenenza. Per polimansione si intende l'esercizio di più di una mansione. Tale polifunzionalità / polimansione può richiedere il possesso di competenze e/o requisiti professionali diversi da quelli necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa normalmente assegnata. La presenza di competenze distintive può essere valorizzata anche in assenza di polifunzionalità;

- l'attribuzione formale del coordinamento diretto di risorse umane, appartenenti allo stesso livello d'inquadramento.

\*\*\*

- ✓ Nell'ambito del costo complessivo del rinnovo del ccnl, si dovrà tener conto degli eventuali stimabili riflessi che potranno derivare dagli interventi sulla classificazione.
- ✓ Possono essere demandate alla contrattazione di secondo livello:
  - a) la valutazione e la definizione dell'estensione, per analogia, del meccanismo sopra proposto agli altri livelli d'inquadramento;
  - b) l'eventuale individuazione di particolari, specifiche attività lavorative per le quali può essere riconosciuto un valore retributivo inferiore a quello dell'attuale scala parametrica.

- l'attribuzione formale ovvero l'accertamento del coordinamento anche dipendenti da altri soggetti giuridici operanti per conto dell'azienda.

\*\*\*

- ✓ il costo complessivo della realizzazione dello schema nazionale relativo alla classificazione dovrà essere nullo. Eventuali risparmi o costi potranno determinarsi a seguito della contrattazione applicativa di secondo livello.
- ✓ E' demandata alla contrattazione di secondo livello la valutazione e la definizione dell'applicazione del meccanismo sopra proposto, relativamente a tutte le fasce d'inquadramento.
- ✓ L'individuazione di particolari, specifiche attività lavorative per le quali può essere riconosciuto un valore retributivo inferiore a quello dell'attuale scala parametrica (fascia E) è potestà del primo livello (definizione del perimetro di applicazione) con modalità di applicazione attribuite e realizzabili al secondo livello.

La previsione di un parametro c) deriva dalla considerazione che l'acquisizione della pienezza della posizione lavorativa avviene sicuramente in un arco temporale di una certa durata, utile al completo apprendimento di tutte le caratteristiche, competenze e conoscenze necessarie al pieno svolgimento della nuova attività lavorativa.

- ✓ Il contratto di apprendistato trova il suo riferimento retributivo nel parametro c), fermi rimanendo i periodi di permanenza previsti.
- ✓ Al termine del periodo di permanenza nel parametro c), qualora il lavoratore sia adibito allo svolgimento di attività lavorativa secondo le modalità previste per l'attribuzione del parametro a), allo stesso sarà riconosciuto direttamente il parametro a).

La previsione di un parametro c) deriva dalla considerazione che l'acquisizione della pienezza della posizione lavorativa avviene sicuramente in un arco temporale di durata definita nella sua misura massima al livello contrattuale nazionale, utile al completo apprendimento di tutte le caratteristiche, competenze e conoscenze necessarie al pieno svolgimento della nuova attività lavorativa, attraverso percorsi formativi concordati con le rappresentanze aziendali.

- ✓ Il contratto di apprendistato trova il suo riferimento retributivo nel parametro c), fermi rimanendo i periodi di permanenza previsti.
- ✓ Al termine del periodo di permanenza nel parametro c), qualora il lavoratore risulti nelle condizioni previste dal ccnl e dagli accordi di secondo livello per l'attribuzione del parametro a), allo stesso sarà riconosciuto direttamente il parametro a).

- ✓ Al fine di soddisfare le diverse esigenze operative-organizzative aziendali, anche temporanee, l'attribuzione del parametro a) può avere carattere transitorio in funzione della durata delle modalità di effettuazione della prestazione richiesta, con conseguente riassegnazione del lavoratore al parametro di provenienza.
- ✓ L'attribuzione del parametro a) dovrà risultare da atto scritto.
- ✓ L'attribuzione del parametro a) non può trovare applicazione con riguardo ad attività lavorative attinenti a profili professionali di livello superiore.

\* \* \*

- ✓ L'attribuzione del parametro a) (apicale) è assegnata in base ai criteri sopra indicati e in forza di questo non può essere di natura transitoria.

- ✓ L'attribuzione dei parametri a), b) e c) dovrà risultare da atto scritto che richiami il relativo accordo di secondo livello.

L'attribuzione del parametro a) apicale, riguarda tutte le attività lavorative, nessuna esclusa.

Sono inefficaci gli accordi che prevedano l'attribuzione di parametri c) in assenza di meccanismi di riconoscimento del correlativo parametro a) all'interno della medesima fascia.

\* \* \*