

OBC

ORGANISMO BILATERALE CHIMICO PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Il nuovo art.4 del CCNL

Andrea Piscitelli

(Direttore Centrale Relazioni Industriali Federchimica)

Auditorium Assolombarda, 28 Ottobre 2008

Il sistema attualmente in vigore

Il sistema di inquadramento in vigore fino a gennaio 2009, ha mostrato in quindici anni un'adeguata capacità di rispondere alle esigenze presenti nelle varie organizzazioni aziendali

Caratteristiche del sistema attualmente in vigore

- ❑ **Oggettivo:** capace di offrire un “metro di misura” in grado di inquadrare diverse posizioni di lavoro
- ❑ **Flessibile:** in grado di “adattarsi” alle varie organizzazioni (6 categorie di inquadramento, ma anche 183 profili utilizzabili in modo “coincidente” o “analogico”)
- ❑ **Equilibrato:** individua famiglie professionali diverse (ad es. di produzione, di manutenzione, ecc...) e effettua un bilanciamento tra i profili che vi appartengono

Obiettivi della revisione

- Agevolare comprensione e coerente applicazione
- Avvicinare ulteriormente il sistema alla dinamica della realtà delle imprese
- Rafforzare il rapporto con organizzazione del lavoro, ruoli, crescita professionale
- Evidenziare l'impatto sul sistema delle nuove tecnologie informatiche, dei sistemi di certificazione, della formazione

Le logiche manutentive

- Riscritte con criteri omogenei le declaratorie
- Individuati i fattori fondamentali per l'inquadramento
- Realizzato un glossario
- Rivisitate alcune figure professionali

Un art. 4 “razionalizzato”

1. Declaratoria di categoria
2. Glossario dei termini contenuti nella declaratoria
3. Tabella dei titoli delle figure professionali
4. Figure professionali suddivise per po.org. e area funz.
5. Tabella complessiva del glossario

La struttura del sistema

<i>Categoria</i>	<i>Posizioni organizzative</i>	<i>Qualifiche</i>
<i>A</i>	1-2-3	Quadri
<i>B</i>	1-2	Impiegati direttivi
<i>C</i>	1-2	Impiegati
<i>D</i>	1-2-3	Impiegati - Qualifiche speciali - Operai
<i>E</i>	1-2-3-4	Impiegati - Qualifiche speciali - Operai
<i>F</i>	-	Impiegati - Operai

Gli strumenti per l'inquadramento

- 6 declaratorie**
- 8 fattori**
- Glossario**
- 187 figure professionali**

Le declaratorie di categoria

- ❑ Costituiscono la struttura portante del sistema
- ❑ Definiscono i contenuti professionali indispensabili della **posizione di lavoro**
- ❑ Il contenuto della declaratoria è stato reso più chiaro e utilizza sempre gli stessi fattori essenziali
- ❑ Le differenze tra le categorie sono state rese più evidenti

I fattori

Fattori essenziali:

- 1. Conoscenza**
- 2. Capacità**
- 3. Competenze**
- 4. Esperienza**
- 5. Autonomia**
- 6. Responsabilità**

Fattori accessori:

- 1. Modalità di rapporto con i collaboratori**
- 2. Attività in gruppi di progetto**

Fattori essenziali e accessori

- ❑ **I fattori essenziali**, sempre presenti, sono rappresentati secondo un criterio di **crescita** dalla cat. F alla cat. A
- ❑ **I fattori accessori** colgono aree di attività che si sono aggiunte nelle organizzazioni in questi ultimi quindici anni

Fattori: schema riassuntivo

C a t	Fattori essenziali						Fattori accessori	
	1) CONOSCENZA	2) CAPACITÀ	3) COMPETENZE	4) ESPERIENZA	5) AUTONOMIA	6) RESPONSA- BILITÀ'	7) Modalità di rapporto con collaboratori	8) Attività in gruppi di progetto
A	+++++							
B	++++							
C	+++							
D	++							
E	+							
F	-							

• Il glossario ha il compito di facilitare la lettura trasversale e di crescita dei diversi fattori

• Ogni fattore sviluppa parzialmente il fattore precedente

Fattori: interdipendenti tra loro

- **Conoscenza:** complesso di nozioni necessarie alla propria attività
- **Capacità:** esercizio delle proprie **conoscenze**
- **Competenze:** insieme di **conoscenze** e **capacità** necessarie per ricoprire un ruolo organizzativo
- **Esperienza:** insieme di **conoscenze**, **capacità**, **competenze** effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica
- **Autonomia:** misura l'ambito e l'ampiezza della presa di decisione applicata all'area di attività
- **Responsabilità:** misura, con riferimento ai risultati prodotti e agli impatti economici, l'influenza della posizione e la sua correlazione con altre posizioni nella struttura

Declaratoria categoria A

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/coordinamento/sviluppo** di collaboratori,
- **gestione attività** di articolati gruppi di progetto.

Declaratoria categoria E

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

Il Glossario

- Raccoglie le definizioni convenzionali dei termini utilizzati nelle declaratorie
- Rappresenta quindi la chiave di lettura per la comprensione ed il corretto utilizzo delle declaratorie
- Descrive per ciascun fattore la scala di crescita dalla cat. F alla cat. A
- Di conseguenza agevola la correlazione tra:
 - contenuti della posizione lavorativa aziendale
 - contenuti della declaratoria di categoria
 - grado di copertura della posizione del soggetto

C a t	Fattori essenziali						C a t	Fattori accessori	
	1) CONOSCENZA	2) CAPACITÀ	3) COMPETENZE	4) ESPERIENZA	5) AUTONOMIA	6) RESPONSABILITÀ		7) Modalità di rapporto con collaboratori	8) Attività in gruppi di progetto
A	Interdisciplinare	Gestionale integrata	Interdisciplinari	Gestionale integrata e/o diversificata	Decisionale nell'ambito di politiche aziendali	A livello di impresa	A	Supervisione Sviluppo Coordinamento	Gestione attività di articolati GDP
B	Interfunzionale	Gestionale	Interfunzionali	Gestionale e/o diversificata	Decisionale nell'ambito di programmi aziendali	A livello di aree funzionali dell'impresa	B	Supervisione Sviluppo Coordinamento	Gestione attività di GDP
C	Interspecialistica	Articolata	Specialistiche diversificate	In più specializzazioni anche di diverse aree funzionali	Di tipo procedurale	A livello di area funzionale di attività	C	Coordinamento Guida Controllo	Coordinamento Partecipazione attività GDP
D	Specialistica	Elevata	Specialistiche	In più specializzazioni collegate	Di tipo operativo	Negli ambiti di intervento	D	Guida Controllo	Partecipazione attività in GDP
E	Generalistica	Ordinaria	Specifiche	Specifica	Di tipo esecutivo	Nell'ambito di intervento	E	Guida Controllo	Partecipazione attività in GDP
F	Di base	Elementare	Generiche	-	-	-	F	-	-

Esempio glossario: Competenza

L'insieme di conoscenze e capacità necessarie per ricoprire un dato ruolo organizzativo.

- CATEGORIA A - **Interdisciplinari**: in diversi ambiti del sapere
- CATEGORIA B - **Interfunzionali**: riferite a più aree funzionali dell'impresa
- CATEGORIA C - **Specialistiche diversificate**: nella propria o in più aree funzionali
- CATEGORIA D - **Specialistiche**: in più ambiti di specializzazioni
- CATEGORIA E - **Specifiche**: in più ambiti di una specializzazione
- CATEGORIA F - **Generiche**: di tipo pratico ed elementare

Esempio glossario: Esperienza

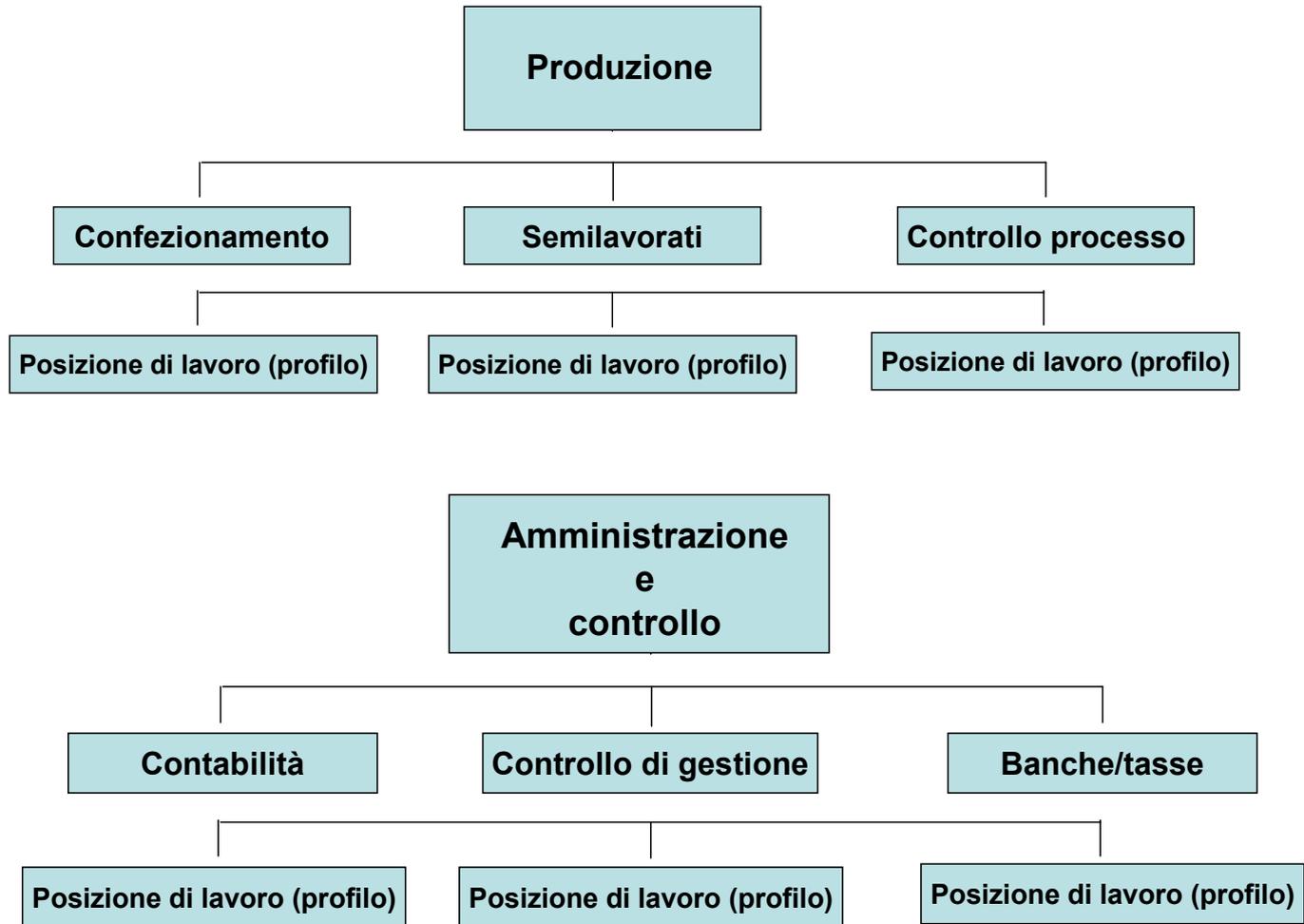
Insieme di conoscenze, capacità, competenze, effettivamente maturate e stabilizzate attraverso una ripetuta pratica

- CATEGORIA A - **Gestionale integrata e/o diversificata** in più discipline
- CATEGORIA B - **Gestionale e/o diversificata** anche in diverse aree funzionali
- CATEGORIA C - **In più specializzazioni** anche di diverse aree funzionali
- CATEGORIA D - **In più specializzazioni** collegate
- CATEGORIA E – **Specifica**

I riferimenti all'organizzazione



I riferimenti all'organizzazione



Le figure professionali

- ❑ **187 figure professionali** (individuate 10 nuove figure, altre 5 nuove sono state integrate con altre già presenti nel ccnl, 5 sono state soppresse)

- ❑ **11 aree funzionali:**
 - Amministrazione e controllo
 - Commerciale marketing/vendite
 - Logistica/acquisti
 - Produzione
 - Qualità
 - Ricerca e Sviluppo
 - Risorse umane e organizzazione
 - Servizi tecnici (manutenzione, ingegneria, tecnologia)
 - Servizi vari
 - Sicurezza Salute Ambiente (SSA)
 - Sistemi informativi

Le figure professionali nuove

Area risorse umane e organizzazione

- Responsabile comunicazione interna (Quadro A3)
- Addetto comunicazione interna (Imp.C2)

Area qualità:

- Responsabile laboratorio controllo (Imp.B2)

Area sistemi informativi:

- Amministratore Data Base aziendale (Quadro A2)
- Amministratore Telecomunicazioni (Quadro A2)
- Responsabile sicurezza sistemi informativi (Imp.B2)
- Operatore ITC (Information Technology Communication) senior (Imp.D2)
- Operatore ITC junior (Imp. E1)

Farmaceutico

- Medico di territorio
- Key Account farmaceutico

Le figure professionali nuove integrate con altre già presenti

Area Amministrazione (Figure controller integrate con contabile):

- Contabile Analista controllo di gestione/controller esperto (Imp.B1)
- Esperto/controller (Imp. C2)
- Contabile/controller junior (Imp. D1)

Area sistemi informativi (Figure programmatore integrate con analista):

- Programmatore/analista senior (Imp. C2)
- Programmatore/analista junior (Imp. D1)

Le figure professionali soppresse

Area servizi vari:

- Addetto tecnico di infermeria (Imp. D1)

Area sistemi informativi:

- Analista programmatore (Imp. B2)
- Responsabile sala macchine (Imp. C1)
- Operatore sala macchine e telecomunicazioni (Imp. D2)
- Operatore sala macchine (Imp. E1)

Attribuzione dell'inquadramento

Il processo di attribuzione dell'inquadramento segue un iter logico in due fasi:

- ❑ FASE 1: inquadramento posizione di lavoro
- ❑ FASE 2: inquadramento lavoratore

FASE 1: inquadramento della posizione di lavoro

1. Analisi della posizione di lavoro e dei suoi contenuti professionali
2. Ricerca della corrispondenza tra i contenuti della posizione di lavoro ed i contenuti delle declaratorie avvalendosi anche delle figure professionali
3. Attribuzione dell'inquadramento alla posizione di lavoro

FASE 2: inquadramento del lavoratore

1. Valutazione del livello di copertura della posizione di lavoro da parte della persona (grado di corrispondenza tra requisiti richiesti dalla posizione di lavoro e quelli espressi dal lavoratore)
2. Attribuzione della categoria e della posizione organizzativa alla persona

Figure professionali contrattuali e aziendali

1. Nel caso di posizione di lavoro coincidente con figura professionale descritta nel ccnl e di corrispondenza tra requisiti richiesti dalla posizione di lavoro e quelli espressi dal lavoratore, l'inquadramento sarà quello previsto da ccnl
2. Nel caso in cui la posizione di lavoro non sia presente o coincida con la figura professionale descritta nel ccnl:
 - criterio analogico
 - definizione e descrizione di figura professionale aziendale

Ruolo dei soggetti coinvolti

- ❑ **DIREZIONE AZIENDALE:** ha la responsabilità di realizzare l'inquadramento
- ❑ **RSU:** può richiedere la verifica della correttezza degli inquadramenti assegnati. In questo caso la Direzione aziendale, secondo le prassi in atto, fornirà gli elementi oggettivi utilizzati per realizzare l'inquadramento.



PMI

PMI: la premessa

Nel rinnovo contrattuale del 2006, in relazione a diffuse richieste delle PMI, sottoscritto impegno con Organizzazioni Sindacali per ricercare, nell'ambito della Commissione che avrebbe definito una proposta per la revisione del sistema di inquadramento, specifiche soluzioni ***“che tengano conto, nei contenuti e nelle modalità applicative, della loro realtà operativa/organizzativa”***.

PMI: le esigenze individuate

Definita una opzione contrattuale finalizzata a garantire la massima:

- semplicità di gestione
- flessibilità operativa
- rispondenza alla tipologia organizzativa

PMI: un sistema semplificato

<i>Categoria</i>	<i>Posizioni organizzative</i>	<i>Qualifiche</i>
<i>A</i>	<i>1-2-3</i>	Quadri
<i>B</i>	<i>1-2</i>	Impiegati direttivi
<i>C</i>	<i>1-2</i>	Impiegati
<i>D</i>	<i>1-2-3</i>	Impiegati - Qualifiche speciali - Operai
<i>E</i>	<i>1-2-3-4</i>	Impiegati - Qualifiche speciali - Operai
<i>F</i>	INGRESSO	Impiegati - Operai

PMI: sintesi delle novità

- PMI** = fino a 70 addetti con contratto a tempo indeterminato
- Nessuna figura professionale nel ccnl
- Declaratorie, fattori e glossario immutati
- Opzione volontaria dell'impresa
- Incontro informativo con RSU
- Normativa sperimentale
- Scelta reversibile nella fase sperimentale
- Minimo contrattuale allineato a posizione organiz. 1
- Aggancio automatico e assorbimenti