



@adapt_rel_ind, 22 maggio 2017

Nuovo sistema di inquadramento per il comparto degli occhiali

di Davide Mosca

Tag: #relazioniindustriali #contrattazionecollettiva #inquadramento #professionalità #occhialeria

In data 17 maggio 2017 l'Associazione Italiana Fabbricanti Articoli Ottici (Anfao), che aderisce a Confindustria e raggruppa le aziende del settore dell'occhialeria, da un lato, e le organizzazioni sindacali di categoria Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, dall'altro, hanno firmato un accordo per la riforma del sistema di classificazione del personale come all'art. 28 del CCNL Occhiali (19 luglio 2016).

Le Aree Professionali e gli Step di sviluppo

Le unità classificatorie alla base del nuovo sistema di inquadramento, che decorrerà dalla data del primo luglio 2017, consistono nelle Aree Professionali e negli Step di sviluppo professionale. Insieme, dunque, Aree Professionali e Step di sviluppo, unitamente ai Descrittivi professionali come rivisti dalle parti firmatarie, rappresenteranno i criteri generali per l'inserimento della professionalità entro il sistema azienda.

Nello specifico, **le Aree Professionali, che secondo la formulazione delle parti firmatarie hanno il generale scopo di identificare un insieme omogeneo delle competenze richieste nei processi lavorativi del comparto, sono quattro:** I) **l'Area Professionale Operativa**, caratterizzata da «attività lavorative semplici che richiedono competenze professionali generiche»; II) **l'Area Professionale Qualificata**, caratterizzata da «attività lavorative moderatamente complesse, che richiedono competenze professionali specifiche»; III) **l'Area Professionale Tecnica/Gestionale**, caratterizzata da «attività lavorative complesse che richiedono competenze professionali specifiche e trasversali»; IV) infine, **l'Area Professionale Specialistica/Gestionale**, questa caratterizzata «da attività lavorative complesse ad alto contenuto professionale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi con autonomia gestionale».

Ciascuna Area Professionale è quindi frazionata in più Step di sviluppo professionale, questi mirati a rappresentare il livello di competenza richiesto per lo svolgimento delle attività previste nell'Area medesima. Gli Step di sviluppo professionale sono così distribuiti su tre livelli, e cioè, in ordine crescente: Base, Centrato e Consolidato. In particolare, il **livello Base** è quello ritenuto indispensabile per poter realizzare ciò che è necessario per svolgere ordinariamente l'attività; il **livello Centrato** è quello ritenuto adeguato a svolgere le attività relative all'area di

riferimento, in modo autonomo; mentre il **livello Consolidato** è quello ritenuto adeguato a svolgere la totalità delle attività relative all'area di riferimento, in modo autonomo ed anche in presenza di situazioni imprevedibili.

A ciascun Step di sviluppo professionale corrisponde così uno dei dieci livelli retributivi della nuova scala classificatoria, come da tabella esemplificativa di seguito.

Tabella – Struttura classificatoria e livelli retributivi (Nuova classificazione del personale occhialeria, 2017).

Area Professionale								
Area Operativa		Area Qualificata		Area Tecnica/Gestionale		Area Specialistica/Gestionale		
Step di sviluppo professionale	<i>Base</i>	1° livello	<i>Base</i>	3° Super livello	/	/	/	/
	<i>Centrato</i>	2° livello	<i>Centrato</i>	4° livello	<i>Centrato</i>	5° livello	<i>Centrato</i>	6° livello
	<i>Consolidato</i>	3° livello	<i>Consolidato</i>	4° Super livello	<i>Consolidato</i>	5° Super livello	<i>Consolidato</i>	Quadro

Le Competenze organizzative e il Premio di Professionalità a Valore Aggiunto

Uno dei punti centrali dell'intesa consiste nella tipizzazione delle Competenze organizzative che il dipendente esprime nell'ambito della propria attività lavorativa. Coerentemente, questa tipizzazione ha lo scopo di consentire una valorizzazione delle competenze effettivamente e costantemente poste in essere dai lavoratori.

I comportamenti organizzativi, in particolare, sono tre: I) **la Flessibilità professionale**, intesa come la capacità del dipendente di ricoprire, in modo continuativo e costante, attività differenti tra loro; II) **il Trasferimento delle competenze**, inteso come la capacità a favorire l'apprendimento professionale delle persone, dando ad esse suggerimenti o istruzioni dettagliate, quindi indicando come svolgere concretamente il lavoro; III) **la Leadership**, intesa come la capacità del dipendente di coordinare un gruppo di lavoro verso il raggiungimento di determinati obiettivi.

La valorizzazione economica delle Competenze organizzative richieste dal datore di lavoro, comunque limitata ai dipendenti inquadrati nelle Aree Operativa e Qualificata, poggia sull'introduzione del Premio di Professionalità a Valore Aggiunto (PPVA), aggiuntivo agli elementi retributivi nazionali, quindi sia ai minimi tabellari che all'(ex) indennità di contingenza e all'elemento distinto della retribuzione. Il PPVA, nel merito, è corrisposto ai dipendenti in forza da almeno sei mesi nell'anno di riferimento e registra un importo lordo mensile compreso tra i 12,00 ed i 18,00 euro, in relazione all'Area Professionale e allo Step di sviluppo di riferimento.

In base all'Area Professionale e allo Step di sviluppo professionale, oltre all'importo premiale spettante muta anche il peso attribuito a ciascun comportamento organizzativo, per cui, a titolo di esempio, per un lavoratore classificato all'interno dell'Area Operativa e con Step Centrato conterà totalmente ed esclusivamente (100%) la Flessibilità professionale, mentre per un lavoratore classificato nella medesima Area ma con Step Consolidato conterranno sia la Flessibilità Professionale (70%), sia il Trasferimento delle competenze (30%).

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene sulla base di una apposita ed individuale Scheda professionale. Occorre specificare che all'esito, ed entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il lavoratore, oppure, previo mandato, un rappresentante dei lavoratori, potrà rigettare la stessa e contestare l'attendibilità della valutazione effettuata. In tale caso seguirà una procedura di verifica congiunta, la quale si concluderà, entro tre mesi, con la comunicazione al dipendente della decisione definitiva.

L'impianto del PPVA riserva da ultimo un margine di adattamento a disposizione della contrattazione aziendale. A livello di azienda, invero, le parti potranno modificare i comportamenti organizzativi con altri ritenuti più rispondenti alle specificità dell'impresa e dei processi lavorativi, potranno stabilire forme di integrazione economica rispetto a quelle fissate a livello nazionale e, con contestuale riproporzionamento del calcolo del PPVA, potranno aggiungere ai tre esistenti un quarto comportamento organizzativo.

La formazione

In siffatto nuovo sistema di inquadramento del personale anche la formazione assume una nuova veste, allo scopo annunciato dalle parti di ottenere una più efficace individuazione dei fabbisogni professionali e una adeguata predisposizione delle azioni formative, nonché un positivo rapporto tra sistema produttivo e competenze.

Sul punto rileva che, a fronte di esigenze tecniche o organizzative, il datore di lavoro potrà proporre al dipendente un percorso formativo o di addestramento finalizzato all'acquisizione delle capacità e competenze richieste per una nuova posizione. In caso di accettazione da parte del dipendente, i progressi formativi e di apprendimento verranno man mano monitorati, sicché al termine del percorso il datore di lavoro, verificato l'ottenimento o meno degli standard professionali richiesti, procederà ad un adeguamento classificatorio. Al pari di quanto evidenziato sopra relativamente alla Scheda professionale, il dipendente, o suo rappresentante, potrà rigettare la valutazione finale del suo percorso formativo, rivolgendosi alla direzione aziendale.

Conclusioni

Se la recente tendenza di introdurre delle commissioni paritetiche sull'inquadramento atte a studiare o pensare nuovi criteri per la classificazione dei lavoratori (come nel caso del CCNL Gas-Acqua o del CCNL Metalmeccanici), ovvero di attivare processi di sperimentazione demandati al livello aziendale (come nel caso del CCNL Elettrici, ma altresì del CCNL Metalmeccanici), sembra oggi la regola, **l'intesa raggiunta nel comparto dell'occhialeria va oltre tali logiche e, grazie ad istituti quali il PPVA, vira verso l'introduzione di meccanismi atti a valorizzare (anche economicamente) la professionalità espressa dalla forza lavoro.**

Del resto, scontati i casi del CCNL Chimici e del CCNL Energia e Petrolio, nonostante l'impatto della automazione della produzione e della dimensione qualitativa del lavoro, nella maggior parte dei settori dell'economia il sistema classificatorio si preoccupa ancora oggi di stabilire soltanto quali mansioni il lavoratore è tenuto a svolgere, e non anche come deve essere adempiuta la prestazione lavorativa. **Il caso dell'occhialeria, dunque, ancorché limitatamente ad alcune aree professionali e mediante importi economicamente contenuti, assume particolare importanza, in quanto la descrizione dei diversi livelli d'inquadramento comprende l'aspetto qualitativo del lavoro prestato e, in relazione allo stesso, riconosce margini di progressione economica orizzontale.**

Davide Mosca

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @Dav_Mosca