

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

Di seguito verrà analizzato il sistema di inquadramento e classificazione dei lavoratori, suddiviso nelle seguenti tematiche:

Glossario: termini generali e prima definizione

Il sistema di inquadramento professionale del CCNL del 26 novembre 2016

Il nuovo sistema di inquadramento dell'Ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021

I profili professionali

L'unione tra nuovo sistema di inquadramento e retribuzione

Glossario

L'inquadramento: è quel complesso procedimento concettuale che sulla base di categoria, qualifica e mansione consente al contratto collettivo di **classificare**, quindi "inquadrare", il personale dipendente, allo scopo di determinare il trattamento economico e normativo ad esso applicabile e determinare quanto gli viene richiesto a seconda del ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Inquadramento unico: sistema di classificazione delle diverse posizioni dei lavoratori adottato dalla contrattazione collettiva che ha portato al superamento della distinzione tra operai, impiegati e quadri/intermedi.

Categoria legale: classificazione generale dei lavoratori; la legge (art. 2095 c.c.) distingue tra operai, impiegati, quadri e dirigenti.

Categoria professionale: concetto che serve a definire il gruppo organizzato dei lavoratori appartenenti a un determinato settore merceologico (metalmecanici, alimentaristi, tessili, ecc.).

Declaratoria: è una 'indicazione esemplificativa di qualifiche professionali, che costituiscono un'espressione sintetica dell'insieme di mansioni riconducibili ad un ruolo

Qualifica: posizione che la legge o la contrattazione collettiva attribuiscono ai lavoratori dipendenti. La qualifica definisce il valore professionale delle mansioni svolte e rappresenta il criterio di valutazione (dal punto di vista economico) della prestazione lavorativa.

Mansione: descrizione di un insieme di attività e compiti che devono essere svolte dai profili professionali. Rappresenta quell'insieme di attività di cui si compone la prestazione di lavoro dedotta dal contratto di lavoro.

Profilo professionale: insieme delle competenze specifiche relative alle mansioni con riferimento a una determinata attività di lavoro.

Il sistema di inquadramento e classificazione dei lavoratori del CCNL del 26 novembre 2016: la struttura

Nel sistema di classificazione contenuto nel CCNL del 26 novembre 2016 i lavoratori sono inseriti in un sistema di inquadramento unico costituito da 10 categorie professionali. In ciascuna categoria sono presenti una declaratoria generale, la definizione delle mansioni e l'esemplificazione dei profili professionali. La prima categoria corrisponde al livello più basso ed elementare di professionalità.

Categorie professionali CCNL 26 novembre 2016

CATEGORIE

1°

2°

3°

3S°

4°

5°

5S°

6°

7°

8°

Il nuovo sistema di inquadramento dell'Ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021

Il nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori entrerà in vigore dal 1° giugno 2021. La nuova struttura si basa su 9 livelli suddivisi in quattro campi di responsabilità e ruolo:

D. Ruoli Operativi: livello D1 - livello D2 (ex 2° e 3° categoria);

C. Ruoli Tecnico Specifici: livello C1 - livello C2 - livello C3 (ex 3°S, 4° e 5° categoria);

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: livello B1 - livello B2 - livello B3 (ex 5°S, 6° e 7° categoria);

A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: livello A1 (ex Quadri).

Tabella esplicativa del passaggio dalle categorie del CCNL 26 novembre 2016 ai livelli dell'Ipotesi di rinnovo del 5 febbraio 2021

<i>ATTUALI CATEGORIE</i>	<i>CAMPI PROFESSIONALI</i>	<i>LIVELLI</i>
1	<i>ELIMINAZIONE 1° CATEGORIA</i>	
2	<i>D RUOLI OPERATIVI</i>	<i>D1</i>
3		<i>D2</i>
3S	<i>C</i>	<i>C1</i>
4	<i>RUOLI TECNICO SPECIFICI</i>	<i>C2</i>
5		<i>C3</i>
5S	<i>B</i>	<i>B1</i>
6	<i>RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI</i>	<i>B2</i>
7		<i>B3</i>
8	<i>A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE</i>	<i>A1</i>

Ogni livello è costituito da una declaratoria che si fonda sui criteri che vengono definiti “criteri di professionalità” e sono: competenze tecniche e scientifiche, autonomia-responsabilità, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità e miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Oltre a un cambiamento nella conformazione, per così dire “strutturale”, si registra anche l’eliminazione della prima categoria.

Nel rinnovo non vengono più declinate le mansioni, tipiche descrizioni che nel sistema del ‘73 introducevano i profili professionali.

Considerando le declaratorie di ciascun livello e comparandole con quelle del CCNL attualmente

vigente si denotano delle differenze dettate da una maggiore attenzione ai contenuti del lavoro e soprattutto alle componenti di professionalità che devono essere detenute dai lavoratori inquadrati in quel dato livello.

A titolo esemplificativo, confrontando la 2° categoria del CCNL del 26 novembre 2016 e il livello D1 del rinnovo, cioè il livello più basso, si rileva una maggiore attenzione descrittiva:

2° categoria del CCNL 26 Novembre 2006

i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare, i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Livello D1 rinnovo 5 febbraio 2021

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base. In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

I profili professionali

Un altro aspetto di cui tenere conto, analizzando il nuovo sistema di classificazione dei lavoratori è l'esemplificazione dei profili professionali presenti nel rinnovo. In esso si assiste a una modifica

formale dell'inserimento dei profili all'interno della classificazione e inquadramento del personale. Precedentemente i profili professionali erano direttamente esemplificati all'interno di ciascuna categoria, subito dopo la descrizione della mansione, mentre ora sono contenuti tra gli allegati tecnici.

I nuovi profili professionali sono suddivisi in otto aree:

1. amministrazione e controllo gestione
2. manutenzione, installazione e tecnologie
3. personale ed organizzazione
4. produzione e logistica
5. ricerca e sviluppo e gestione progetti
6. servizi commerciali
7. servizi informatici
8. supply chain, qualità, sicurezza-ambiente.

Ciascun profilo professionale è poi declinato nei livelli di professionalità sopracitati (D1, D2, C1, C2, C3, B1, B2, B3, A1).

In generale si osserva un aumento delle figure professionali esemplificate, essendoci circa 94 profili professionali in totale molti dei quali nuovi e connessi alle innovazioni digitali.

È importante sottolineare come non si faccia riferimento all'introduzione per analogia dei profili non esemplificati nell'ipotesi di rinnovo, come invece accadeva nel CCNL del 26 novembre 2016.

Un altro punto da attenzionare è la mobilità professionale e nel rinnovo si può osservare che non sono state fatte delle innovazioni ma al contrario è stata confermata la mobilità da seconda a terza per gli operai e dalla quarta alla quinta per gli impiegati in possesso di diploma, come previsto dal CCNL del 26 novembre 2016.

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@StefaniaNegri6

Giacomo Pigni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@PigniGiacomo