

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del **Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia**. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 29 marzo 2021, n. 12

Nella prima metà di marzo 2021 le assemblee dei lavoratori in ICAM (industria del cioccolato in provincia di Como) hanno approvato a larga maggioranza il nuovo sistema di retribuzione della professionalità che entrerà in vigore insieme al nuovo mansionario delle professioni dell'azienda. Si tratta di un accordo realizzato dopo oltre un anno di confronto da parte dell'RSU (costituita all'unanimità da delegati Fai Cisl) e l'azienda.

L'accordo conclude un percorso di contrattazione che è iniziato con l'accordo integrativo aziendale firmato il 27 luglio 2018 e con l'accordo siglato il 24 luglio 2019 sulla modifica degli orari, l'adozione di cicli continui e di scivolati con il relativo numero di stabilizzazioni: 21 turni settimanali con riposo a scorrimento di quattro giorni di lavoro alternati a due di riposo, domenica esclusa.

Proprio il contratto di II livello di luglio 2018 al punto 2 lettera b) prevedeva la costituzione di una Commissione paritetica aziendale che sviluppasse un'analisi relativa alle professionalità dei lavoratori nella prospettiva del nuovo sistema di retribuzione della professionalità approvato quest'anno.

L'accordo del 2021 consiste in due parti. La prima è un "mansionario" degli inquadramenti e delle mansioni presenti negli stabilimenti in base al Contratto nazionale. Si tratta di una "fotografia" descrittiva che ha l'obiettivo di raggiungere il più possibile uno standard di oggettività nel riconoscimento economico di ciascuna mansione tramite un sistema di audit e non lasciando il tema alle valutazioni soggettive dei livelli intermedi.

A questo fine, per la stesura del "mansionario", sono stati svolti incontri tecnici postazione per postazione con la collaborazione dei capi-reparto e dei delegati di riferimento (in assenza di questi si è provveduto a coinvolgere i lavoratori più esperti). Attraverso questi incontri tecnici si è arrivati a stilare un elenco dettagliato scritto delle mansioni e degli inquadramenti presenti negli stabilimenti, incrociandolo con i livelli che il contratto nazionale prevede per ogni reparto. All'interno del mansionario, ogni dipendente per il suo livello può quindi leggere la descrizione della propria mansione svolta e la descrizione dei criteri che occorrono per effettuare un passaggio di categoria all'interno del reparto.

La seconda parte dell'accordo consiste nella realizzazione di un unico sistema di retribuzione della professionalità e delle competenze acquisite dai lavoratori, valido per tutte le mansioni e per tutti i dipendenti dei due stabilimenti. L'accordo si occupa quindi di regolare anche il sistema della professionalità e costituito da un importo fisso ed un importo variabile, che si sommano.

L'importo fisso - denominato "professionalità" in senso stretto - è legato al tipo di mansione svolto dal lavoratore ed è definitivo.

L'importo variabile viene invece definito attraverso un sistema chiamato "pagella". Ad ogni lavoratore viene consegnato una volta all'anno una valutazione complessiva delle proprie competenze in base alla quale si stabilisce, per punteggio, l'entità dell'importo variabile. Tale quota viene poi pagata mensilmente al lavoratore. Il capo-reparto tiene un registro - che viene aggiornato quotidianamente - in cui vengono segnati eventuali errori fatti dal lavoratore: ogni tre mesi, in un incontro apposito, il capo-reparto e il lavoratore hanno la possibilità di confrontarsi sugli eventuali errori fatti, in modo da correggere in tempo l'attività quotidiana, prima del successivo appuntamento annuale della "pagella". Tale "pagella" è costituita dalla valutazione delle competenze tecniche e delle competenze comportamentali del lavoratore. Per quanto riguarda le competenze tecniche, l'accordo le divide in "competenza produttiva" (ad esempio la capacità di seguire il cambio produzione), in "competenza manutentiva" (ad esempio la capacità di collaborare con i manutentori) e la "competenza tecnologica-qualitativa" (ad esempio la conformità del prodotto). Per quanto riguarda le competenze comportamentali, si tratta della valutazione del comportamento, della responsabilità e della collaborazione che il lavoratore ha nei confronti dei colleghi e dei superiori.

La professionalità del lavoratore non è più quindi intesa solo come l'insieme delle conoscenze tecniche da parte del lavoratore ma come un insieme di competenze in cui i due elementi principali sono l'autonomia di movimento e la responsabilità del prodotto. L'importo totale è quindi dato dalla somma di un importo fisso e di un importo variabile calcolato sulla base dei punteggi della pagella (e che come massimale ha la stessa cifra dell'importo fisso).

L'accordo di marzo 2021 costituisce un grande passo in avanti per le relazioni industriali con l'azienda, garantendo, a parità di mansione, un adeguato inquadramento e una giusta retribuzione delle proprie competenze e professionalità.

Lorenzo Roesel

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@LorenzoRoesel