



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

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 novembre 2021, n. 42

Parti firmatarie e contesto

Il 23 novembre 2021, in Ansaldo Energia, è stata la giornata in cui la Direzione Aziendale e la RSU, insieme ai rappresentanti territoriali di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil e Confindustria Genova, hanno sottoscritto un accordo volto all'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori dipendenti, in armonizzazione con quanto previsto dal CCNL metalmeccanico del 5 febbraio 2021.

Il nuovo sistema avrà effetto a partire dal 1° gennaio 2022 ed andrà a sostituire il precedente Sistema di Inquadramento Unico del personale dipendente introdotto nel dicembre 1972 e che da cinquanta anni rappresentava un tratto caratteristico di Ansaldo Energia.

Azienda ed Organizzazioni Sindacali, a fronte di contesti ormai completamente modificati, in particolare per l'evoluzione delle tecnologie, delle organizzazioni e dei processi aziendali, hanno ritenuto opportuno allinearsi al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dell'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 5 febbraio 2021, nell'ambito del quale è stato definito un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori, più conforme alla profonda trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità avvenuta negli ultimi anni, in grado di meglio valorizzare il contributo atteso dai lavoratori sul piano di responsabilità ed autonomia.

Anche alla luce del comune intendimento delle parti, nell'attuale fase storica, è stata così colta l'occasione di adottare anche in Ansaldo Energia il nuovo sistema di classificazione introdotto in sede di rinnovo del CCNL di settore, garantendo peraltro continuità ai trattamenti complessivi di miglior favore ad oggi introdotti in Azienda.

Oggetto e tipologia di accordo

Nel contesto sopra descritto, le parti hanno concluso un accordo di secondo livello che consentirà il passaggio al nuovo sistema di inquadramento, mantenendo quindi inalterate le differenze retributive migliorative introdotte da quello precedente del 1972. Parte centrale dell'accordo è rappresentata dalle modalità di conversione dagli attuali livelli di inquadramento previsti dal precedente sistema con i livelli del nuovo sistema introdotto a livello nazionale a Febbraio del 2021.

TemI trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Nello specifico, tutti i lavoratori metalmeccanici, già rientranti nel precedente sistema di inquadramento nazionale su otto livelli, verranno inquadrati in una classificazione unica articolata su nove livelli ricompresi nell'ambito di quattro campi di responsabilità di ruolo, tesa a valorizzare non solo le attività, ma anche le competenze, le modalità ed i contesti in cui si esplica la prestazione lavorativa. Nello specifico, il nuovo sistema di inquadramento introdotto dall'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici viene calato nel contesto di Ansaldo Energia tenendo conto delle specificità della realtà aziendale. Il risultato è quello di un sistema di classificazione nel quale al livello più basso (D1) saranno inquadrati i dipendenti appartenenti alla ex 2° categoria mentre al livello più alto (A1) troveremo i quadri, precedentemente ricondotti al livello 8S. Al successivo livello B3 sono stati ricondotti i livelli più alti della precedente categoria impiegatizia (ex livelli 8 e 8S), al livello B2 quelli del livello 7, al livello B1 quelli del precedente livello 6° e così via fino ad arrivare alla base della scala di classificazione.

Inoltre, l'opportunità è stata presa anche per "semplificare" il cedolino, assorbendo in un'unica voce retributiva tutte le precedenti introdotte nel corso di anni di contrattazione collettiva aziendale. Questo ha consentito di consolidare in una nuova voce retributiva la differenza tra i minimi di livello ad oggi applicati in Ansaldo Energia rispetto ai corrispondenti valori di CCNL. Tale voce retributiva andrà ad assorbire inoltre altre voci preesistenti derivanti da precedenti Accordi Aziendali, quali a titolo di esempio il "Terzo Elemento" e l'"Elemento Retributivo Professionale.", riservato a personale Impiegato di livello 8 e 8S ed ai Quadri.

Con riferimento all'assegnazione al nuovo livello B3 di tutto il personale già inquadrato ai livelli 8 e 8S, le parti hanno concordato inoltre di introdurre un "Coefficiente Retributivo Professionale" (C.R.P.), Questo coefficiente però non verrà riconosciuto *tout court* ma, in coerenza con l'idea di valorizzare le diverse professionalità ricondotte al livello B3, anche in base ad una valutazione delle

competenze tecniche e gestionali acquisite e consolidate nel proprio ruolo.

In conclusione vengono chiariti due ulteriori aspetti. In primo luogo, le parti confermano la volontà di monitorare l'implementazione del nuovo sistema di inquadramento all'interno di una commissione paritetica specifica. In secondo luogo, viene chiarito che, nell'ambito della nuova articolazione di livelli, verrà garantito al personale in forza alla data del presente accordo la medesima dinamica professionale prevista nel precedente inquadramento.

Valutazione d'insieme

Da questa breve analisi di questo accordo si possono trarre alcuni insegnamenti. Innanzitutto, è importante cogliere il fatto che l'introduzione del nuovo sistema di inquadramento, soprattutto nelle realtà strutturate come Ansaldo Energia, rappresenta una grande sfida di armonizzazione con sistemi inquadramentali precedenti. La capacità di gestire in modo maturo e consapevole le Relazioni Industriali sta nell'intraprendere sfide individuando soluzioni che possano essere efficaci e funzionali. In secondo luogo, è interessante notare come lo spirito di questo rinnovo contrattuale colga l'occasione di evidenziare l'importanza di valorizzare le differenti professionalità attraverso, ad esempio, l'introduzione anche di istituti come il "Coefficiente Retributivo Professionale". In conclusione, è possibile affermare che Ansaldo Energia abbia compiuto nel migliore dei modi un passaggio tutt'altro che scontato e di facile realizzazione.

Gioele Iacobellis

ADAPT Junior Fellow

 @GioeleIacobelli1

Giacomo Pigni

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @PigniGiacomo