

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1*

L'ipotesi di Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale del settore della meccanica presenta diverse novità sotto quest'aspetto. L'innovazione principale è rappresentata dalla costituzione di un'apposita Commissione nazionale sull'inquadramento professionale, in aggiunta alle Commissioni e al Comitato già previsti dal precedente rinnovo. Vengono, inoltre, implementate le funzioni dell'Osservatorio nazionale sul settore, in vista della costituzione del futuro ente bilaterale nazionale.

I compiti attribuiti a questi enti si possono così riassumere:

- monitoraggio;**
- individuazione dei fabbisogni formativi del settore;**
- promozione delle attività formative e dell'apprendistato;**
- promozione di *best practices*;**
- compiti di controllo e indirizzo.**

Di seguito vengono riportate nel dettaglio le attività svolte da ciascun organo ed evidenziate, laddove presenti, le differenze rispetto al modello precedente.

### **Commissione nazionale sull'inquadramento professionale**

**In seguito alle modifiche apportate al sistema di inquadramento, il nuovo art. 2 prevede l'istituzione di una Commissione nazionale sull'inquadramento professionale.**

All'organismo paritetico di derivazione contrattuale così costituito viene attribuita una pluralità di compiti eterogenei: a) **monitoraggio dell'applicazione del nuovo sistema di inquadramento;** b) **raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, delle filiere e dei bacini;** c) **valutazioni e indirizzi** nel caso di contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento; d) **aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressione nei livelli di professionalità** in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti; e) elaborazione di **Linee guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale;** f) **monitoraggio delle sperimentazioni che verranno realizzate;** g) **elaborazione di valutazioni e proposte**, sulla base delle sperimentazioni realizzate, dei casi aziendali, dei risultati conseguiti e delle eventuali problematiche sulla necessità di apportare correttivi, implementazioni o modifiche al sistema di classificazione dei lavoratori.

Al fine di raggiungere questi obiettivi, la Commissione si avvarrà del **supporto tecnico-scientifico dei Centri di Competenza guidati da Politecnici e Università**, individuati di comune accordo.

Le Parti ribadiscono la necessità di sviluppare approfondimenti sull'evoluzione delle **competenze e dei processi di cambiamento delle imprese** in modo che i **profili professionali** siano al passo con **l'evoluzione tecnologica e organizzativa del lavoro**.

Alla Commissione viene, inoltre, attribuito l'importante compito di **armonizzare** le norme contrattuali relative ai criteri di **inserimento e alla mobilità professionale**.

Il successivo **art.3** disciplina le iniziative sperimentali di cui alla norma precedente.

La disposizione fa riferimento a **competenze, professionalità e impiegabilità dei lavoratori** che devono essere sviluppate in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli organizzativi attraverso cui le diverse imprese producono valore. A tal fine, le Parti si impegnano a valutare l'opportunità di **sperimentare interventi di adattamento degli inquadramenti nell'ambito dei principi di riferimento comune** che il Ccnl e le Linee guida, elaborate dalla Commissione nazionale, individuano.

Gli approfondimenti dovranno essere condivisi in sede aziendale con la RSU, d'intesa con le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti anche con riferimento ai tempi di realizzazione e potranno riguardare specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

Le iniziative utili a rendere operativi questi adattamenti possono essere: a) approfondimenti della **valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa**; b) individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche **professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative**; c) individuazione dei **sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali** alla catena di creazione del valore e al differenziale competitivo dell'impresa; d) individuazione di **sistemi di bilancio delle competenze individuali**, di team, di **specifiche aree professionali in coerenza con i fabbisogni di formazione e apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni**, tenendo conto del **diritto soggettivo alla formazione**.

**La disciplina delle ulteriori Commissioni è dettata dai singoli paragrafi dell'art.6 "Formazione professionale".**

### **Paragrafo 6.1: Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato**

La Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, oltre a svolgere i compiti di cui all'art.5 del vigente CCNL, provvede a:

- promuovere presso Fondimpresa o **attivando altri canali di finanziamento**, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;
- valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Fondimpresa;
- individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Fondimpresa e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali;
- promuovere, congiuntamente, iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;
- promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Fondimpresa, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;
- promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Fondimpresa iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione.

L'unica modifica rispetto alla disciplina previgente è rappresentata dal riferimento agli ulteriori canali di finanziamento, alternativi a Fondimpresa, per la promozione di azioni formative di sistema.

## **Paragrafo 6.2: Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato**

Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'art.5 in tema di apprendistato, hanno il compito di:

- monitorare la normativa vigente in materia di formazione, soprattutto a livello territoriale, al fine di cogliere tempestivamente tutte le opportunità consentite dal sistema formativo e scolastico;
- individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore con riferimento alle

tecnologie impiegate, per **un maggiore allineamento delle competenze alle richieste del mercato**. A tal fine, è previsto l'utilizzo anche di rilevazioni *ad hoc* predisposte sul territorio con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle **Aziende e da progetti interaziendali, ovvero da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Competence center e centri di formazione;**

-condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;

-valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Fondimpresa per le aziende che non hanno rappresentanza interna;

-monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;

-promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

-prestare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne, in un'ottica di piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro della maternità.

La novità più significativa di questa disposizione è rappresentata dalla necessità, evidenziata dalle Parti, che le competenze dei lavoratori siano allineate a quelle richieste dal mercato per una maggiore corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro. A tal fine, così come indicato per la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale, le Commissioni territoriali potranno fare riferimento ai risultati elaborati da aziende e istituzioni formative.

### **Paragrafo 6.3: Commissioni aziendali per la formazione professionale**

Nelle aziende che occupano **almeno 500 dipendenti occupati presso una stessa unità produttiva**, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una **Commissione paritetica sulla formazione professionale**, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della RSU, a cui sono affidati i seguenti compiti:

-verificare a consuntivo le iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti

coinvolti;

-valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente;

-contribuire a diffondere la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio;

-esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda e al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

-segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

La norma è stata modificata rispetto alla precedente: è stato eliminato il riferimento ai 1000 dipendenti di cui almeno 300 occupati presso la stessa unità produttiva.

#### **Paragrafo 6.4: Referente per la formazione professionale**

Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, la RSU potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione con l'obiettivo di **rendere più efficiente ed efficace il confronto con l'azienda circa la definizione dei piani aziendali**. L'azienda dovrà consentire al referente per la formazione la frequenza di corsi formativi inerenti al ruolo.

Rispetto alla precedente disposizione, le Parti hanno eliminato il riferimento al potere di firma del referente.

L'art. 3, sezione prima, disciplina il **Comitato consultivo di partecipazione**

**Nelle aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti e con almeno**

**un'unità produttiva con più di 500 dipendenti** è costituito, su richiesta di una delle parti, il **Comitato consultivo di partecipazione** composto da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali di Fim, Fiom e Uilm e della RSU.

Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno o su richiesta di parte motivata al fine di esaminare:

- struttura e tendenze dei mercati su cui opera l'azienda;
- strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative;
- andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione;

Inoltre, esso viene convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione anche al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere in merito.

L'articolo ha subito una modifica rispetto al CCNL previgente che fissava a 1.5000 il numero di lavoratori e faceva riferimento a due unità produttive con più di 300 dipendenti **alternativamente** alla singola unità produttiva.

### **Commissione nazionale sulle politiche attive (art.5 CCNL)**

Le funzioni di quest'organo non sono state modificate, vige la disciplina dettata dal precedente contratto.

Le Parti hanno costituito la Commissione nazionale sulle politiche attive al fine di promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione e il reinserimento lavorativo. A tal fine, si impegnano a collaborare con gli Osservatori territoriali e a ricercare interazioni con ANPAL e con i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.

Tra i compiti della Commissione rientrano:

-predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio di competenze;

-ai fini di quanto affermato, si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

### **Osservatorio paritetico nazionale per il settore e futura costituzione di un Organismo bilaterale nazionale per il settore**

Le parti **riconfermano la volontà di dar vita ad un organismo bilaterale nazionale per il settore** attribuendo, nelle more della sua costituzione, le relative attività all'Osservatorio paritetico nazionale.

All'Osservatorio, denominato adesso "Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti", vengono affidati compiti di **analisi e approfondimento** delle dinamiche economiche, produttive, sociali e occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0.

Viene prevista l'elaborazione di una base dati periodicamente aggiornata con riferimento alle divisioni e a gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche e finalizzata a monitorare l'andamento dei singoli comparti.

Saranno condotti approfondimenti specifici con riferimento ai **comparti** (nel CCNL previgente si faceva riferimento al settore) che di volta in volta saranno individuati di comune accordo tra le parti anche in relazione alle evidenziazioni delle competenti Organizzazioni di categoria per poter



sostanziare, attraverso analisi strutturate, proposte volte allo sviluppo e alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Alle singole Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e Nazionale viene, inoltre, attribuito il monitoraggio della corretta applicazione dell'art. 7 sulla formazione continua. L'attuazione di quanto previsto dall'art.7 sarà oggetto di informativa della R.S.U e alle Commissioni territoriali.

***Silvia Rigano***

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

ADAPT, Università degli Studi di Siena

*@Silviarigano*