

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Inquadramento contrattuale e tutela della professionalità

Il contributo della contrattazione aziendale

Giulia Comi

Apprendista di ricerca ADAPT

Marco Menegotto

ADAPT Senior Research Fellow

Michele Tiraboschi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Working Paper n. 11/2024

ABSTRACT

Obiettivo del presente studio è verificare il contributo della contrattazione aziendale al tema degli inquadramenti contrattuali e della tutela / valorizzazione della professionalità. È su questo fronte, infatti, che si può affrontare il nodo della produttività e, al tempo stesso, inquadrare il delicato tema del riconoscimento (retributivo ma anche in termini di crescita professionale e carriera) dell'apporto individuale del lavoratore alla creazione di valore. Dopo aver dato conto delle poche informazioni reperibili nei documenti che si occupano di monitorare la contrattazione aziendale, il presente contributo restituisce in termini di sintesi un lavoro sistematico condotto sui 440 contratti aziendali firmati nel 2023 che sono contenuti nella banca dati *FareContrattazione* di ADAPT. Solo 64 accordi su 440, e cioè poco meno del 16% dei testi analizzati (relativi a una platea di circa 150mila lavoratori), si occupa del tema. Il contributo fornisce alcune chiavi di lettura di questo frammentato materiale contrattuale, utili a sviluppare un esercizio di *benchmark*, e si fa carico di individuare le buone prassi.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La materia della classificazione economica del lavoro e degli inquadramenti contrattuali è l'essenza della contrattazione collettiva nazionale. Nondimeno, negli ultimi anni, si registra un sempre maggiore contributo e interesse da parte della contrattazione condotta a livello aziendale
- Seppure manchino monitoraggi istituzionali della contrattazione condotta a livello aziendale, i rapporti periodici di Cgil, Cisl, Uil segnalano come una quota di accordi aziendali si occupi del tema degli inquadramenti e della professionalità. Questi rapporti contengono tuttavia solo informazioni quantitative mentre manca una analisi dei contenuti concreti testi contrattuali
- L'analisi sistematica dei testi contrattuali si rivela di grande utilità sia per perfezionare i criteri di classificazione utilizzati nel monitoraggio delle dinamiche della contrattazione aziendale sia per comprendere lo spazio assegnato (o conquistato dalla contrattazione aziendale) nel governare una materia così delicata
- Le previsioni contrattuali si limitano generalmente a rendere operative a livello aziendale le riforme dei sistemi contrattuali a livello nazionale mentre rare sono le intese volte a premiare e riconoscere la professionalità dei singoli lavoratori

IL MESSAGGIO

Di professionalità ed inquadramento contrattuale si occupa anche la contrattazione di livello aziendale. Lo fa perlopiù tramite clausole di gestione, che intervengono durante il rapporto di lavoro: mobilità professionale, percorsi di carriera, premialità, formazione, analisi e verifica degli inquadramenti operati. Per contro la contrattazione aziendale interviene in maniera assai limitata sul sistema di classificazione e inquadramento definito a livello nazionale, con clausole relative alla definizione di nuovi profili professionali, descrizione di mansioni o criteri per il corretto inquadramento. La ricerca qui condotta, nel delineare una innovativa tassonomia di dette clausole contrattuali, offre a operatori e imprese chiavi di lettura e strumenti per sviluppare con maggiore consapevolezza il tema in termini di produttività e tutela / valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Indice

| | |
|---|----|
| 1. Posizione del problema..... | 4 |
| 2. Le tendenze della contrattazione aziendale su inquadramenti e professionalità: stato dell'arte..... | 4 |
| 3. Le tendenze della contrattazione aziendale su inquadramenti e professionalità: cosa dice lo studio di 440 accordi aziendali del 2023..... | 8 |
| 4. Buone pratiche | 15 |
| 5. Prime conclusioni | 17 |
| | |
| Allegato (A) – Elenco (alfabetico) delle intese mappate..... | 18 |
| Allegato (B) – Schede dei contratti analizzati | 20 |

1. Posizione del problema

L'ambito dove il cambiamento tecnologico maggiormente incide sui rapporti di potere e sui vincoli di solidarietà tipici nelle relazioni di lavoro, sfidando in continuazione le tutele di legge e contratto collettivo, è quello dei criteri di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro: la sua oggettivizzazione e la misurazione del relativo valore economico di scambio attraverso i parametri del tempo e della professionalità; la sua ricomposizione convenzionale e collettiva secondo logiche aggregative di tipo professionale ovvero di ispirazione solidaristica; la sua rappresentazione identitaria di mestiere e la sua rappresentanza "politica" di matrice sindacale.

Nell'area della subordinazione lo stato della conoscenza delle manifestazioni reali del fattore lavoro, da cui parte poi il ragionamento giuridico, è ancora oggi sostanzialmente fermo alla innovazione di matrice contrattuale dell'inquadramento unico – e cioè al passaggio concettuale dal mestiere operaio alla professionalità con cui si sancisce il superamento della vecchia distinzione tra lavoro manuale e lavoro non manuale – senza che, tuttavia, questo abbia alimentato una convincente elaborazione attorno al concetto stesso di professionalità considerata in sé e anche nelle sue interrelazioni con il contenuto della prestazione lavorativa e con le strutture sindacali di riferimento.

La giuslavoristica si è raramente occupata dello studio sistematico delle previsioni contrattuali in materia classificazione e inquadramento e quando lo ha fatto questo è avvenuto, di regola, con trattazioni perlopiù episodiche, nell'ambito di alcuni commentari sui principali contratti collettivi (in particolare quello della metalmeccanica) o in funzione della verifica dello stato di applicazione della riforma dell'articolo 2103 del Codice Civile promossa ormai quasi dieci anni fa dal *Jobs Act*.

È tuttavia considerazione comune come le tecnologie di nuova generazione abbiano reso inadeguati i sistemi legali e contrattuali di classificazione del personale, sempre meno rappresentativi del dato effettuale riscontrabile nella dinamica organizzativa dei contesti produttivi e di lavoro. L'impressione generale, confermata da alcuni studi sulla contrattazione nazionale di categoria, resta insomma quella delle «scatole vuote», di cui parlava già ad inizio degli anni Settanta del secolo scorso Umberto Romagnoli, e cioè di sistemi di classificazione e inquadramento inadeguati perché, ancora oggi, continuano a graduare il mero "prezzo" e non anche il "valore" della prestazione lavorativa in termini di status professionali, di sviluppo e valorizzazione delle competenze individuali.

In tutto questo non è però noto quale sia il contributo della contrattazione aziendale a cui pure non pochi contratti nazionali rinviano per integrare o anche innovare le relative previsioni in materia. Oggetto di questo studio è pertanto quello di indicare le tendenze della contrattazione aziendale in materia di professionalità e inquadramento dei lavoratori.

2. Le tendenze della contrattazione aziendale su inquadramenti e professionalità: stato dell'arte

In assenza di un obbligo di deposito del testo contrattuale e di un conseguente monitoraggio istituzionale, le tendenze della contrattazione aziendale in Italia possono essere

almeno in parte tracciate avvalendosi di alcuni rapporti, pubblicati con maggiore o minore regolarità, elaborati dalle tre centrali sindacali.

La Fondazione di Vittorio e la CGIL, nel loro recentissimo *Quarto rapporto sulla contrattazione collettiva di secondo livello*, ha analizzato 1.924 contratti collettivi decentrati, di cui 1.697 aziendali, stipulati nel triennio 2021-2023 da categorie sindacali afferenti alla CGIL.

Rispetto al tema dell'inquadramento contrattuale e della professionalità il paragrafo 4.6 del rapporto, rubricato "Inquadramento Mansioni e Formazione", offre una indicazione percentuale della frequenza di queste tematiche nei contratti aziendali oggetto di osservazione (vedi tabella 1). Di tutta evidenza è la centralità della macro-voce "Formazione", che copre il 25,2% degli accordi, mentre "Inquadramento" e "Mansioni", con le relative voci di dettaglio, si rinvengono rispettivamente nell'8% e 6,7% dei casi. Tra le voci di maggior peso si notano quelle relative alla classificazione dei profili professionali, come anche la definizione delle mansioni e della valorizzazione professionale.

Tabella 1. *Classificazione, per la voce relativa a inquadramento, mansioni e formazione, degli accordi aziendali mappati nel Quarto rapporto sulla contrattazione collettiva di secondo livello, Fondazione di Vittorio*

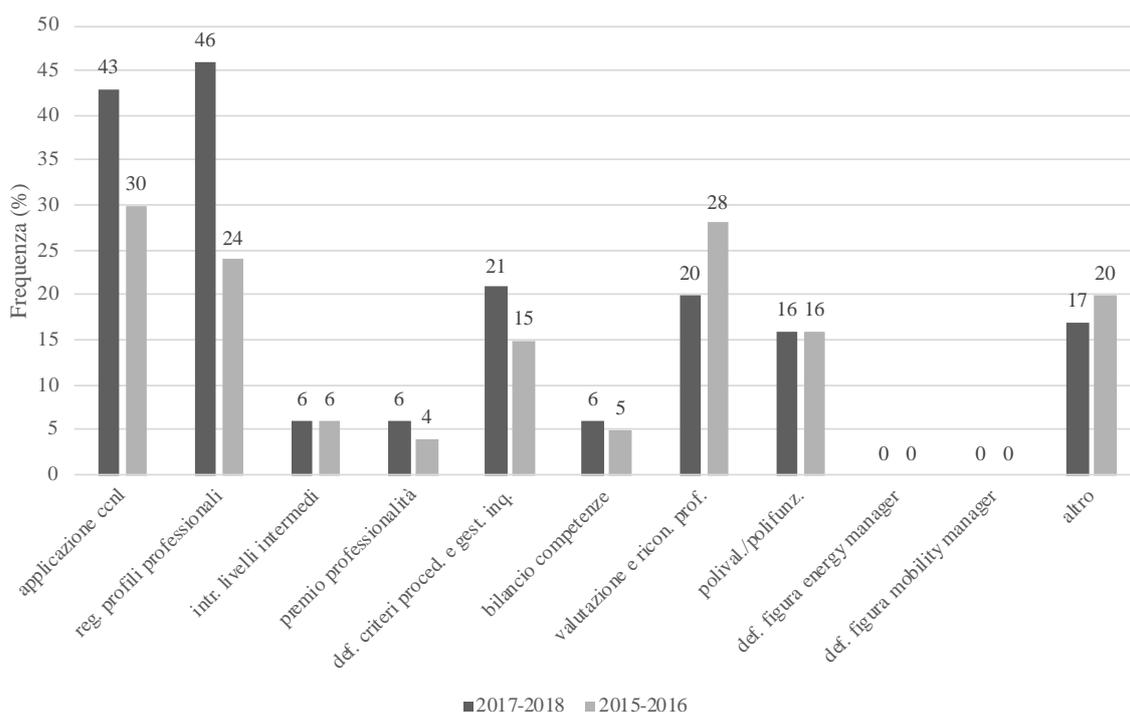
| ISTITUTO | VOCI | FREQUENZA |
|--|---------------------------------------|---------------------|
| INQUADRAMENTO 135 accordi (8%) | Classificazione profili professionali | 114 accordi (6,7%) |
| | Quadri | 7 accordi (0,4%) |
| | Qualifiche | 32 accordi (1,9%) |
| MANSIONI 113 accordi (6,7%) | Definizione mansioni | 35 accordi (2,1%) |
| | Deroghe/demansionamento | 2 accordi (0,1%) |
| | Valorizzazione professionale | 89 accordi (5,2%) |
| FORMAZIONE 428 accordi (25,2%) | Formazione professionale/continua | 306 accordi (18%) |
| | Formazione all'innovazione | 198 accordi (11,7%) |
| | Certificazione/libretto formativo | 35 accordi (2,1%) |
| | Alternanza scuola-lavoro | 15 accordi (0,9%) |
| | Diritto allo studio | 39 accordi (2,3%) |
| | Formazione linguistica per stranieri | 3 accordi (0,2%) |
| Altro | | 44 accordi (2,6%) |

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Fondazione di Vittorio, *Quarto rapporto sulla contrattazione collettiva di secondo livello*, 2024

Anche il sesto rapporto OCSEL – CISL dal titolo *La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità* (28 luglio 2021), che classifica 2827 accordi aziendali e territoriali siglati nel biennio 2019-2020, individua una serie di istituti e materie a fini di categorizzazione degli accordi oggetto di osservazione. Nella voce “Inquadramento” si includono le seguenti voci oggetto di mappatura:

- applicazione delle previsioni in materia del CCNL di riferimento
- regolamentazione profili professionali
- introduzione livelli intermedi
- premio professionalità
- definizione criteri per procedure e gestione dell'inquadramento
- bilancio delle competenze
- valutazione e riconoscimento professionale
- polivalenza e polifunzionalità
- definizione della figura dell'*energy manager*
- definizione della figura del *mobility manager*
- altro

Grafico 1. Frequenza accordi aziendali in banca dati OCSEL per il biennio 2017-2018 e 2015-2016 su voci inerenti l'inquadramento contrattuale



Fonte: elaborazione ADAPT su dati OCSEL, *La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità*, 2021

Il rapporto segnala dunque, rispetto alla categoria “Inquadramento”, come nel corso dell’anno 2020 non risultassero accordi in materia di inquadramento, mentre nel 2019 la materia era stata trattata solamente dal 7% delle intese, in realtà in leggera flessione rispetto ai periodi precedenti. Almeno in termini di incidenza sulle intese osservate, viene infatti segnalato un 8% nel 2015-2016 ed un 9% nel 2017-2018. Invero, come riporta lo stesso documento, la maggioranza delle intese (43%) si preoccupava di introdurre

clausole di semplice applicazione delle previsioni del CCNL di riferimento, con frequenze minori sulle altre voci.

Per quanto riguarda la UIL l'[ultimo documento](#) disponibile dalla banca dati Digit@Uil (pubblicato l'8 maggio 2024), prende in esame 791 accordi aziendali, suddivisi in 37 CCNL di riferimento, stipulati nel biennio 2022-2023. Rispetto al tema dell'inquadramento contrattuale e della professionalità non si rivengono nel rapporto UIL criteri specifici di classificazione. Esiste invero una voce denominata «*Formazione e professionalità*» che intercetta 262 clausole contrattuali (ovvero il 6,41% delle 4.087 presenti). Il documento è tuttavia corredato da alcuni riferimenti a tali accordi, da cui si evince la sostanziale assenza di intese che intervengano sulla materia della classificazione dell'inquadramento del personale in senso stretto, essendo del tutto predominanti pattuizioni in materia di formazione continua e per la riqualificazione dei lavoratori che è tematica concettualmente e normativamente distinta per quanto non manchino punti di connessione. Quel che preme in ogni caso rilevare è che tutti e tre rapporti sopra richiamati offrono un mero indicatore di frequenza statistica del tema rispetto al numero di contratti oggetto di osservazione (che in tutti e tre i casi non rappresenta un campione scientifico come esplicitato opportunamente nelle note metodologiche) mentre mancano analisi qualitative nel merito dei contenuti delle intese per cui si tratta allo stato di una esplorazione che resta in superficie.

L'impressione, dalla lettura di questi rapporti, è che il tema della professionalità emerga prevalentemente in chiave di formazione o riqualificazione professionale, soprattutto a traino delle procedure previste per l'accesso alle misure dei fondi interprofessionali e per l'ottenimento dei benefici previsti dal c.d. fondo nuove competenze.

Mancano, per contro, intese che si occupino del tema della classificazione e dell'inquadramento del personale in ottica di sistema e cioè in modo tale da incidere sulla classificazione economica del lavoro e sui criteri di inquadramento in fase di assunzione.

Più facile che a livello aziendale le parti intervengano con misure di mera manutenzione come, per esempio, la costruzione di nuove figure professionali non ancora contemplate nel contratto nazionale di riferimento.

Ad analoghe conclusioni, invero, si può giungere dalla lettura degli undici rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia che, allo stato, coprono un arco temporale che va dal 2012 al 2023. In particolare, verificando la frequenza di accordi in materia di inquadramento contrattuale, si rinvencono percentuali che, seppur di qualche punto più elevate rispetto a quanto emerge dai rapporti di origine sindacale, confermano la scarsa diffusione a livello decentrato di simili intese. Si conferma inoltre la tendenza richiamata poco sopra in merito alla più ampia diffusione di clausole relative alla formazione professionale (vedi *infra*, tabella 2).

Una lettura dei relativi testi induce, almeno in parte, a mettere in discussione gli stessi criteri di archiviazione e pure di mappatura dei contratti collettivi, per come condotti fino ad ora, nel tentativo di ricercare un maggior grado di dettaglio mediante l'introduzione di nuovi indici di classificazione (vedi *infra*, § 3). Ciò consentirebbe di ricondurre le intese prese in esame entro una comune griglia su cui costruire schede per ciascuna di esse (vedi *infra*, allegato B), al fine di verificarne la portata in ottica sistematica.

Tabella 2. *Frequenza in numero assoluto ed in percentuale di accordi in materia di inquadramento contrattuale e formazione, per anno di stipula, rispetto al totale degli accordi aziendali mappati, come risultante dalla lettura degli undici rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia*

| ANNO | NUMERO ACCORDI AZIENDALI | INQUADRAMENTO | | INQUADRAMENTO/ FORMAZIONE | |
|-----------|--------------------------|---------------|-----|---------------------------|-----|
| | | N. ACCORDI | % | N. ACCORDI | % |
| 2023 | 440 | 43 | 10% | 115 | 26% |
| 2022 | 430 | 42 | 10% | 124 | 29% |
| 2021 | 325 | 36 | 11% | 117 | 36% |
| 2020 | 374 | 9 | 2% | 83 | 22% |
| 2019 | 310 | 47 | 15% | 100 | 32% |
| 2018 | 334 | 39 | 12% | 134 | 40% |
| 2017 | 373 | 54 | 14% | 125 | 34% |
| 2016 | 370 | 38 | 10% | 101 | 27% |
| 2015 | 317 | 57 | 18% | 100 | 32% |
| 2004-2014 | 712 | 136 | 19% | 265 | 37% |

Fonte: elaborazione ADAPT su dati ricavabili dagli undici Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

3. Le tendenze della contrattazione aziendale su inquadramenti e professionalità: cosa dice lo studio di 440 accordi aziendali del 2023

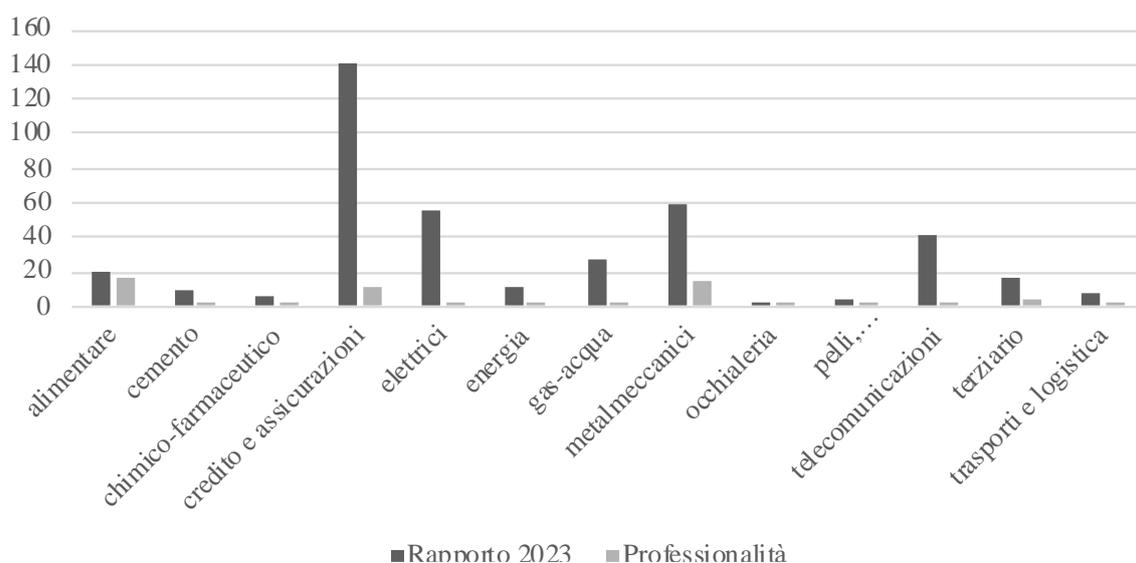
Per provare a verificare cosa ci sia realmente dietro le stime di massima contenute nei principali rapporti sulla contrattazione collettiva e la bontà dei relativi criteri di catalogazione si è preso in esame un “campione” (scientificamente non rappresentativo) composto dai 440 accordi aziendali stipulati nel corso del 2023 nel settore privato che sono allo stato presenti nella banca dati *FareContrattazione* di ADAPT.

Su 440 testi contrattuali solo 64 fanno riferimento alla materia della professionalità (qui largamente intesa) pari a un 15,8 per cento sul totale.

Questo dato si colloca alcuni punti percentuali sotto quanto emerge dai rapporti sopra citati (in particolare, Fondazione di Vittorio), parecchio influenzati dalla presenza significativa di accordi relativi alla formazione largamente intesa che non ci pare tuttavia essere tema direttamente riconducibile agli inquadramenti contrattuali e alla professionalità posseduta dal prestatore di lavoro. Ed infatti, una volta epurati da questo indicatore, i dati

che emergono dalla nostra indagine sul 2023 paiono perfettamente in linea con le diverse elaborazioni in circolazione, a riprova di una diffusione pur contenuta rispetto ad altre tematiche (si pensi all'introduzione di premi di risultato e welfare aziendale) ma comunque degna d'attenzione.

Grafico 2. Confronto tra numero accordi considerati nel X Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia per CCNL applicato e, per i medesimi, gli accordi che trattano la classificazione ed inquadramento del personale



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

Di un certo interesse può anche essere l'esame del sistema contrattuale di riferimento di ogni singola intesa aziendale, posto che l'incidenza maggiore si registra nel settore della industria alimentare (85%), e nell'occhialeria (50%), seguiti dal settore chimico-farmaceutico (33%), e dall'industria meccanica (25%) Tutti settori questi, dove negli ultimi tempi si sono registrati a livello nazionale interventi volti a innovare i sistemi di classificazione e inquadramento del personale con conseguente necessità di avviare un allineamento a livello aziendale.

Estrapolate queste prime informazioni generali, la lettura integrale dei 64 accordi aziendali che si occupano di inquadramento e/o professionalità è di una certa utilità – accanto ovviamente all'inquadramento teorico della materia (vedi M. TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2024, n. 3) – per tentare di mettere a punto una tassonomia più precisa attraverso cui leggere e analizzare in termini qualitativi e non solo quantitativi (vedi *infra*, allegato B) i contenuti delle intese di nostro interesse al fine di porre le giuste premesse per un esercizio finale di benchmark.

Da questo punto di vista, accanto a informazioni utili a inquadrare il singolo accordo e il relativo contesti (data, firmatari, CCNL di riferimento, rinvii di quest'ultimo al livello aziendale), il cuore della tassonomia è rappresentato dalla distinzione concettuale tra previsioni contrattuali o norme di «struttura» o «sistema», che abbiamo definito nei termini di «statica della professionalità» e norme di «comando» rivolte alla autonomia negoziale privata a livello individuale che abbiamo definito nei termini di «dinamica della professionalità». Questo per evidenziare l'esistenza di previsioni che incidono sui sistemi di

classificazione economica del lavoro e inquadramento giuridico dei lavoratori, e previsioni che, data una certa struttura o sistema di riferimento, contengono norme di condotta per il singolo datore di lavoro rispetto tanto alla operazione di inquadramento contrattuale del prestatore di lavoro quanto alla eventuale mobilità professionale del singolo prestatore di lavoro all'interno di un determinato contesto organizzativo aziendale.

Nella parte statica o di struttura possono rientrare:

- interventi volti a modificare il sistema di classificazione e inquadramento previsto dal CCNL di riferimento;
- criteri giuridici per l'operazione di inquadramento del lavoratore;
- previsioni sulle mansioni del lavoratore
- l'aggiornamento / integrazione dei profili professionali previsti dal CCNL di riferimento;
- misure di raccordo istituzionale con il sistema dei fondi paritetici per la formazione continua
- misure relativi alla applicazione delle previsioni del CCNL di riferimento;
- l'istituzione di comitati paritetici per l'analisi e il monitoraggio del funzionamento in azienda delle misure generali di implementazione del sistema di classificazione e inquadramento previsto dal CCNL di riferimento.

Nelle norme c.d. di comando possono invece rientrare tutte quelle clausole che si pongono in termini dinamici nella gestione dell'inquadramento del personale, tra cui si collocano certamente la mobilità, l'esercizio dello *ius variandi*, la previsione di quote di retribuzione variamente connesse alla professionalità del singolo, i percorsi di carriera, ecc. Il riferimento è a previsioni su:

- *ius variandi*;
- mobilità endo-aziendale;
- mobilità extra-aziendale;
- armonizzazione dei trattamenti retributivi e normativi in caso di trasferimento di azienda o cambio di CCNL;
- percorsi di carriera;
- formazione e riqualificazione professionale;
- premialità economiche in funzione del riconoscimento della professionalità;
- l'istituzione di comitati paritetici per la verifica del corretto inquadramento contrattuale del singolo lavoratore rispetto alle previsioni del CCNL di riferimento.

Lo studio dei 64 accordi aziendali menzionati ha condotto a una analisi di contenuto e conseguente schedatura dei testi contrattuali secondo queste griglie di classificazione (vedi *infra*, allegato B), il cui esame complessivo porta alle seguenti conclusioni. Preme peraltro avvertire come ciascun accordo, nella maggior parte dei casi, introduce più di una clausola relativa ai diversi indici presi in considerazione nel nostro studio. I valori percentuali sotto riportati si intendono quale frequenza di rilevanza di ciascun indice rispetto al totale degli accordi mappati (64).

Rispetto a misure di sistema o struttura la contrattazione aziendale si è occupata di istituire (nel 18,7% dei casi) Comitati paritetici aziendali quali sedi di analisi e monitoraggio del sistema di classificazione e inquadramento, pur con ridotti margini d'intervento strutturale. Per esempio l'accordo BPER del 23 dicembre 2023; oppure anche l'accordo Angelini Pharma del 4 dicembre 2023 prevede invece un confronto sull'adeguatezza delle

figure professionali e relativi inquadramento, anche per esaminare la validità e la congruenza dei profili professionali con le nuove esigenze organizzative.

La contrattazione aziendale si è poi occupata di prevedere pattuizioni che rinviando alla corretta applicazione delle norme di CCNL (nel 15,6% dei casi), in particolare nel settore metalmeccanico a seguito della riforma della classificazione del personale (si vedano ad esempio gli accordi Brembo del 29 maggio 2023, Edison Next Government del 24 luglio 2024, Alfa Acciai del 27 aprile 2023). Oppure di integrazioni ad esse (nel 12,5% dei casi). In questo senso, l'accordo Parmalat del 13 luglio 2023 prevede l'individuazione di stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) oltre agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare.

Nel 9,4% dei casi si rinvenivano invece clausole con criteri d'inquadramento del personale (si veda, ad esempio, l'accordo Parmalat del 13 luglio 2023 che introduce stadi intermedi d'inquadramento, con relativa remunerazione).

Decisamente marginali invece le misure dirette ad intervenire strutturalmente sul sistema di classificazione e inquadramento definito a livello nazionale (3%) e in materia di definizione delle mansioni (4,7%), come nell'accordo Rail Traction Company del 17 marzo 2023 in cui vengono definite in dettaglio le mansioni del macchinista (per un quadro d'insieme vedi la tabella 3).

Tabella 3. Numero di accordi che riportano norme di struttura in materia di classificazione e inquadramento, per singola voce

| VOCI | NUMERO ACCORDI | INCIDENZA PERCENTUALE SUL TOTALE (64) |
|---|----------------|---------------------------------------|
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | 2 | 3,1% |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | 6 | 9,4% |
| Mansioni (definizione delle) | 3 | 4,7% |
| Integrazione/aggiornamento del CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | 8 | 12,5% |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | 0 | |
| Applicazione o rinvio al CCNL | 10 | 15,6% |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | 12 | 18,7% |

Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

Con riferimento invece alle clausole che intervengono nella gestione degli inquadramenti nel senso dinamico del termine e dunque nell'esercizio delle relative flessibilità, si possono trarre le seguenti linee di tendenza (per il quadro d'insieme, vedi *infra*, tabella 4). L'ampia maggioranza di accordi analizzati (il 64% dei casi) riporta clausole relative alla formazione del personale intesa quale strumento di riqualificazione, anche funzionale all'aggiornamento dei livelli d'inquadramento dei singoli, spesso con costituzione di commissioni di analisi o monitoraggio dei fabbisogni professionali (vedi, ad esempio, gli

accordi Heineken Italia del 14 giugno 2023, Enterprise Services Italia del 25 gennaio 2023); anche nell'ottica di costruzione di percorsi di carriera (presenti 26,6% delle intese mappate). In questo senso si muove, ad esempio l'accordo Banca di Imola del 26 ottobre 2023 o l'accordo Monte Paschi di Siena del 7 agosto 2023, con un articolato sistema di formazione e relativi avanzamenti professionali.

In ben 15 intese (23,4% degli accordi mappati) viene affrontato il tema della mobilità endo-aziendale; dato che risente, invero, della prassi diffusa in particolare nel settore dell'industria alimentare con la pratica del c.d. *job posting* (vedi *infra*), ma presente anche in altri settori, come dimostra l'accordo Angelini Pharma del 4 dicembre 2023. Inferiori (12,5%) invece le opposte ipotesi di mobilità extra-aziendale, concentrate in settori tipicamente caratterizzati da percorsi di esternalizzazione o vicende d'impresa, come quello del credito-assicurazioni, tra cui si possono citare, ad esempio, gli accordi Banca Imola del 26 ottobre 2023, Banca del Mezzogiorno del 10 novembre 2023.

Non mancano (26,6% casi) pure meccanismi premiali collegati alla specifica professionalità svolta o di prospettiva (al termine cioè di percorsi formativi o progressioni di carriera), in particolar modo per il settore dell'industria alimentare e metalmeccanica, oltreché nel credito-assicurazioni ed elettrico. Si tratta in larga parte di indennità di funzione o ruolo, come ad esempio negli accordi Intesa San Paolo Insurance del 21 febbraio 2023, Cassa di Ravenna del 21 marzo 2023, Banca di Imola del 26 ottobre 2023, ma anche in caso di acquisizione di nuove mansioni, come per i macchinisti polivalenti dell'accordo Ferrero del 6 ottobre 2023.

Un caso particolare è l'accordo Campari del 19 luglio 2023 che unisce sviluppo di nuove competenze professionali, modifiche organizzative-produttive (introduzione *lean manufacturing*), percorsi di carriera e step intermedi di quest'ultima, con il riconoscimento di importi in misura percentuale dei trattamenti dei diversi livelli d'inquadramento e indennità specifiche; livelli intermedi previsti pure, ad esempio, nell'accordo Italia Alimentari del 30 giugno 2023.

Nel 10,9% degli accordi mappati sono presenti invece clausole di armonizzazione per i casi di cambio di CCNL applicabile, anche a fronte di trasferimenti d'azienda o di ramo d'azienda. Si prenda ad esempio l'accordo Enpower del 25 settembre 2023 per il passaggio dal CCNL dell'artigianato area metalmeccanica al CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti, come anche l'accordo del gruppo Marelli del 4 maggio 2023 di uscita dal CCNL dell'11 marzo 2019 e successiva applicazione del sistema Federmeccanica. Meccanismi di gestione dei differenti inquadramenti in occasione di trasferimenti d'azienda sono invece rinvenibili nell'accordo Sogei del 1° dicembre 2023 o Edison energia del 15 dicembre 2023.

Anche nella gestione dinamica dei meccanismi d'inquadramento del personale non mancano (21,9% dei casi) momenti paritetici di controllo e verifica del corretto inquadramento dei lavoratori per come operato dall'impresa, come ad esempio l'accordo GD del 30 maggio 2023, che prevede la costituzione di un Comitato Occupazione e professionalità con ampie competenze, ivi compresa la verifica della congruità tra mansioni svolte e inquadramento, con definizione di termini massimi entro cui sanare le eventuali posizioni non conformi; ma anche ACEA del 15 maggio 2023 e Fastweb del 26 luglio 2023, Cassa di Ravenna 31 marzo 2023 che prevede verifiche biennali su specifiche figure professionali. Solamente nel 4,7% dei casi si è potuto infine rintracciare disposizioni ricollegabili al c.d. *ius variandi* (si veda ad esempio l'accordo Uniabita Soc. Coop. del 27 aprile 2023 che rinvia alle disposizioni dell'art. 2103 c.c. o il più significativo caso dell'accordo Intesa San Paolo Insurance del 21 febbraio 2023 che introduce la possibilità di adibizione a

mansioni inferiori in caso di modifica degli assetti organizzativi che incida su una certa posizione).

Tabella 4. Numero di accordi che riportano norme di comando in materia di classificazione e inquadramento, per singola voce

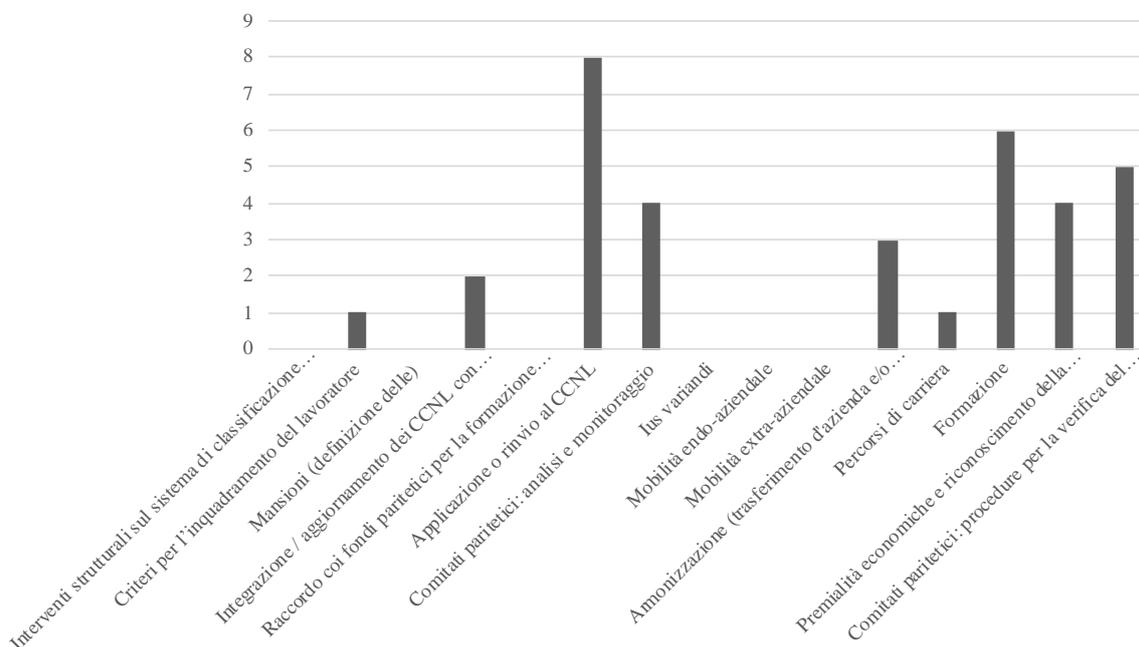
| VOCI | NUMERO ACCORDI | INCIDENZA PERCENTUALE SUL TOTALE (64) |
|--|----------------|---------------------------------------|
| Ius variandi | 3 | 4,7% |
| Mobilità endo-aziendale | 15 | 23,4% |
| Mobilità extra-aziendale | 8 | 12,5% |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | 7 | 10,9% |
| Percorsi di carriera | 17 | 26,6% |
| Formazione | 41 | 64% |
| Premialità economiche | 17 | 26,6% |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | 14 | 21,9% |

Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

Volendo infine fare un approfondimento verticale (settoriale), è possibile prendere a riferimento il sistema dell'industria alimentare (per cui abbiamo 17 accordi in materia di professionalità) e metalmeccanica (15 accordi).

Per il gruppo di accordi siglati da aziende che applicano il CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti (codice CNEL C011), volendo qui segnalare le tendenze di maggiore interesse (vedi *infra*, grafico 3), possiamo segnalare la presenza, in particolare, di clausole relative alla mera applicazione o rinvio al CCNL (8 accordi), come anche la costituzione di comitati paritetici per l'analisi ed il monitoraggio del sistema di classificazione e inquadramento del personale e per la verifica del corretto inquadramento operato aziendalmente (rispettivamente con 4 e 5 accordi). Ciò pare essere principalmente l'effetto della riforma dell'inquadramento contrattuale operata con il rinnovo del 5 febbraio 2021, con conseguente interesse da parte degli attori di livello aziendale a governarne, in certi termini, la prima applicazione.

Grafico 3. Frequenza degli indici di mappatura nel sistema di relazioni industriali dell'industria metalmeccanica e installazione di impianti (codice CNEL C011)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

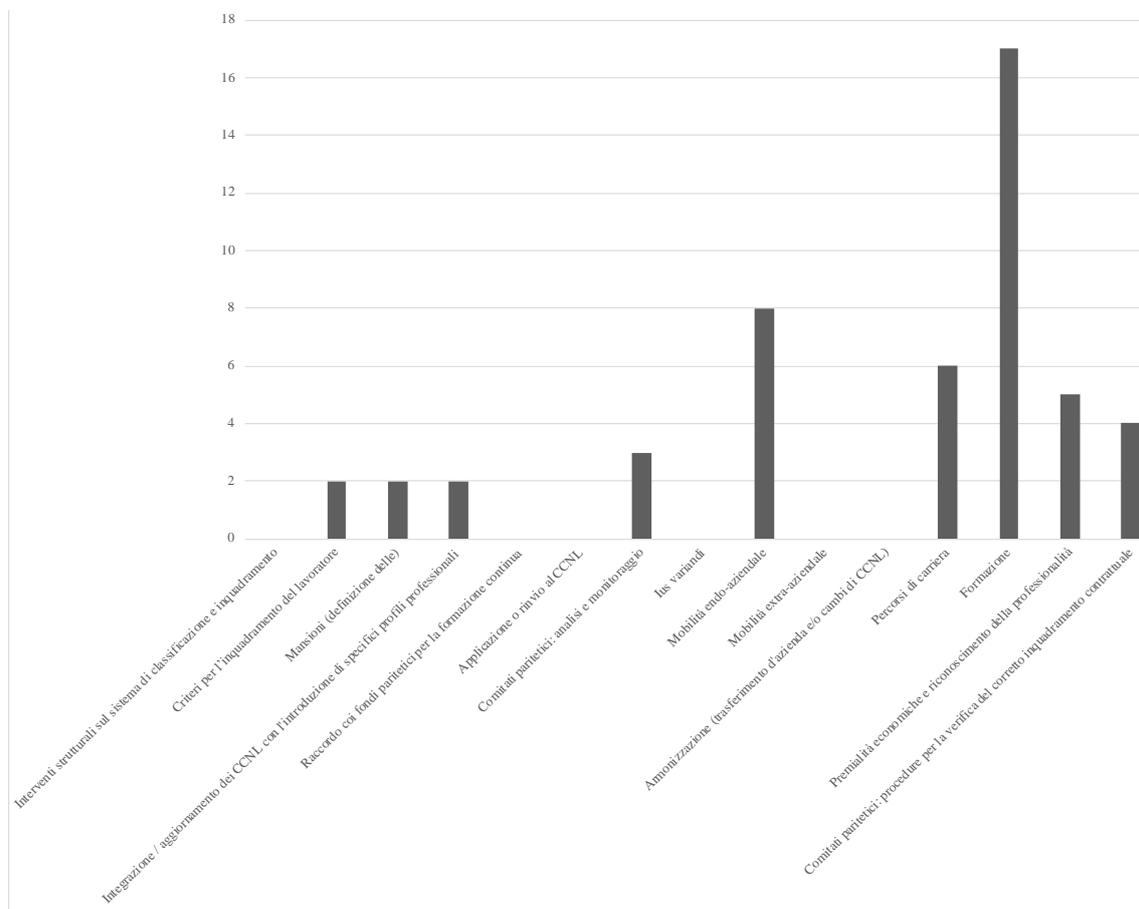
Altro settore in cui si sono rilevati numerosi accordi (17, sui 20 presenti in banca dati riferiti al CCNL per l'industria alimentare, codice CNEL E012) in materia di professionalità è quello dell'industria alimentare (per un quadro d'insieme, vedi *infra*, grafico 4). Nella totalità degli accordi è presente almeno una clausola relativa alla formazione, a conferma di una tendenza comunque diffusa (vedi *supra*).

Altra voce che ricorre è quella relativa alla mobilità endo-aziendale, di cui il settore sembra caratterizzato, sulla base di varie modalità d'ingaggio, come il c.d. *job posting*, una misura che consiste in un ricollocamento interno per il personale già in forza qualora l'azienda presenti posizioni vacanti; si vedano, ad esempio, gli accordi Ferrero del 6 ottobre 2023, Granarolo del 12 ottobre 2023, Campari del 19 luglio 2023.

Solamente 3 intese introducono meccanismi di analisi e monitoraggio, mentre 2 sulla verifica sulla correttezza degli inquadramenti. In 6 accordi sono poi strutturati percorsi di carriera ed in 5 intese premialità legate alla professionalità del singolo.

Marginale invece la frequenza (2 accordi per ciascuna voce) degli altri indici relativi alle norme di struttura, come la definizione di criteri per l'inquadramento del personale (l'accordo del 1° agosto 2023 siglato da Ferrarelle prevede ad esempio un meccanismo di inquadramento legato all'anzianità di servizio dei lavoratori a termine) o la definizione di dettaglio delle mansioni (si veda, ad esempio, l'accordo Barilla del 19 luglio 2023 che prevede la definizione di un mansionario da sottoporre ad esame congiunto con la RSU a seguito di un processo di riorganizzazione aziendale), nonché l'integrazione del sistema di CCNL con nuovi profili professionali (in particolare l'accordo Granarolo del 12 ottobre 2023 dà conto dell'introduzione di nuovi profili professionali per la categoria dei coordinatori di area).

Grafico 4. Frequenza degli indici di mappatura nel sistema di relazioni industriali dell'industria alimentare (codice CNEL E012)



Fonte: elaborazione ADAPT su banca dati *FareContrattazione*

4. Buone pratiche

Per chiudere la panoramica del presente lavoro crediamo sia utile esemplificare alcune buone pratiche emerse dalla analisi degli accordi aziendali. Si segnalano quindi una serie di misure originali che denotano una integrazione rilevante del sistema nazionale e che quindi possono suscitare particolare interesse per coloro che si addentrano nella contrattazione di secondo livello, in particolare su tre macro indicatori.

Una prima categoria riguarda la previsione di varie forme di premialità che si legano alla professionalità. Questo tipo di premi incide sulla retribuzione del lavoratore in modo da riconoscere il suo contributo individuale e le sue competenze e conoscenze specifiche. In numerosi contratti, il ruolo di un dato profilo professionale viene valorizzato con erogazioni di somme una tantum, spesso connesse all'inquadramento contrattuale del lavoratore (Banca di Imola del 26 ottobre 2023; Cassa di Ravenna del 31 marzo 2023). In altri contratti aziendali le premialità vengono perlopiù declinate in predeterminate indennità di ruolo o di utilizzazione professionale (si vedano anche Intesa Sanpaolo Divisione

Insurance 21 febbraio 2023; Rail Traction Company del 17 marzo 2023). Diversi sono i casi in cui, più classicamente, le misure premiali si sviluppano all'interno della contrattazione di produttività, come parametri utili a determinare la quota del premio variabile di risultato (Marelli del 4 maggio 2023; Balenciaga Logistica del 5 maggio 2023; Italia Alimentari del 30 giugno 2023).

Una seconda sfera di misure interessanti concerne invece la previsione di percorsi di sviluppo professionale, in direzione di un adeguamento costante delle competenze interne (Monte Paschi di Siena del 7 agosto 2023; Fastweb del 26 luglio 2023; Coca-Cola del 7 luglio 2023). Questi percorsi possono poi eventualmente concretizzarsi nell'introduzione di inquadramenti intermedi (Lift Truck Equipment), nel riconoscimento di un livello superiore d'inquadramento (Ferrero del 6 ottobre 2023; EssilorLuxottica del 30 novembre 2023; BPER Banca del 23 dicembre 2023) o nell'elaborazione di specifici mansionari (Bolton Food del 20 giugno 2023). L'implementazione di questi percorsi mira in molti casi ad elevare il livello di polivalenza - capacità di ricoprire più posizioni di lavoro - e di polifunzionalità - capacità di svolgere più attività di diverso contenuto (Lactalis-Galbani del 5 luglio 2023; Granarolo del 12 ottobre 2023; Parmalat del 13 luglio 2023).

Tabella 5. *Riepilogo delle buone prassi*

| PREMIALITÀ DI PROFESSIONALITÀ / INDENNITÀ DI RUOLO | INQUADRAMENTI INTERMEDI / PERCORSI PROFESSIONALI / MANSIONARI | COMITATI / COMMISSIONI PROFESSIONALITÀ |
|---|---|--|
| 8 su 64: 12,5% (8 su 440: 1,8%) | 11 su 64: 17,2% (11 su 440: 2,5%) | 2 su 64: 3,1% (2 su 440: 0,5%) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Balenciaga logistica • Banca di Imola • Cassa di Ravenna • Intesa Sanpaolo Divisione Insurance • Italia Alimentari • Marelli • Rail Traction Company • Tenaris Dalmine | <ul style="list-style-type: none"> • Bolton food • BPER Banca • Coca-Cola • Fastweb 3 • Ferrero • Granarolo • Lactalis-Galbani • LTE Lift Truck Equipment • Luxottica • Monte Paschi di Siena • Parmalat | <ul style="list-style-type: none"> • Edison Next Government • GD |

Una terza ed ultima categoria che si ritiene particolarmente di rilievo è infine la costituzione di comitati o commissioni interni all'azienda, specificamente adibiti all'analisi e al monitoraggio dell'applicazione di previsioni contrattuali-collettive in materia di professionalità. Un ruolo normalmente affidato a questi comitati (variamente composti da parti sindacali e datoriali) è la "valutazione del profilo professionale di nuovi ruoli", che aiutino l'azienda a far fronte ai cambiamenti tecnologici e di transazione in corso, attraverso un adattamento continuo delle figure professionali. Inoltre, si può eventualmente delegare a questi comitati anche il "monitoraggio dell'omogeneità dei livelli d'inquadramento attribuiti in funzione delle mansioni svolte" (Edison Next Government, del 24 luglio 2023).

In un altro caso di accordo aziendale questo genere di gruppo viene previsto per analizzare “la verifica della congruità tra mansioni svolte e inquadramento, anche alla luce dell’introduzione di eventuali nuove competenze e professionalità” (GD del 30 maggio 2023).

5. Prime conclusioni

Il lavoro svolto nel presente paper, pur se limitato agli accordi presenti nella banca dati *FareContrattazione* e siglati nell’anno 2023, costituisce una prima occasione di approfondimento, a livello sistematico, delle dinamiche di contrattazione aziendale in materia di professionalità. Il metodo impiegato ha peraltro consentito di portare ad emersione il 15,8% degli accordi di riferimento che, almeno se confrontato con gli ultimi dati dei rapporti disponibili sulla materia (vedi *supra*, § 2), si colloca sicuramente su un livello comparabile, in termini di frequenza, a quanto detti rapporti hanno sin qui rilevato limitatamente ai profili quantitativi della materia.

Sono confermate alcune delle tendenze emerse, da tempo, nell’ambito dei rapporti di fonte sindacale (vedi *supra*, § 2), tra le quali sicuramente la maggior diffusione di clausole relative alla formazione continua e per la riqualificazione professionale, senza precise connessioni di sistema con i fondi interprofessionali (se non per il finanziamento dei corsi formativi) o l’inquadramento dei lavoratori.

Allo stesso modo, si conferma l’assai ridotto interesse della contrattazione di livello aziendale di intervenire in maniera diretta sui sistemi di classificazione (economica) ed inquadramento (giuridico) dei lavoratori, con la perdurante centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro quale sede deputata alla definizione di quelli che sono, fondamentalmente, veri e propri sistemi di mercato del lavoro, regolati dunque in senso settoriale e poco governati a livello d’impresa.

La mappatura consente però di superare, almeno in parte, l’approccio di semplice descrizione della frequenza di questa o quella materia, offrendo al dibattito un nuovo strumento di analisi qualitativa e di contenuto degli accordi aziendali, tramite la messa a punto di una innovativa tassonomia (composta da 15 voci) entro cui confrontare, dentro una unica griglia concettuale e operativa, le intese prese a riferimento. E ciò, congiuntamente ad una lettura puntuale dei contenuti delle singole clausole, che ne consente una più attenta riconducibilità all’una o all’altra voce, può consentire di raggiungere un sempre più preciso livello di approfondimento e soprattutto avviare un benchmark tra le diverse esperienze contrattuali. Circostanza questa che favorisce, su basi scientifica, la individuazione di buone prassi e una maggiore consapevolezza per facilitare l’attività di operatori, consulenti e aziende nell’accompagnare, tramite l’innovazione dei sistemi di inquadramento contrattuale e tutela / valorizzazione della professionalità, le trasformazioni del lavoro indotte dal cambiamento tecnologico in atto nel mondo del lavoro.

Allegato (A) – Elenco (alfabetico) delle intese mappate

1. 2I Rete Gas, 17 marzo 2023
2. ABB, 25 settembre 2023
3. ACEA, 15 maggio 2023
4. Alfa Acciai, 27 aprile 2023
5. Angelini Pharma, 4 dicembre 2023
6. Axa Italia, 20 giugno 2023
7. Balenciaga Logistica, 5 maggio 2023
8. Banca del Mezzogiorno – Mediocredito centrale, 10 novembre 2023
9. Banca di Imola, 26 ottobre 2023
10. Banco di Desio e della Brianza, 3 febbraio 2023
11. Barilla, 18 luglio 2023
12. Birra Peroni, 9 maggio 2023
13. Blue Health Center, 7 luglio 2023
14. Bofrost Italia, 12 maggio 2023
15. Bolton Food, 20 giugno 2023
16. BPER Banca, 23 dicembre 2023
17. Bper, 31 marzo 2023
18. Brembo, 29 maggio 2023
19. Campari, 19 luglio 2023
20. Cargill, 22 settembre 2023
21. Cassa di Ravenna, 31 marzo 2023
22. Coca-Cola, 7 luglio 2023
23. Colacem, 9 ottobre 2023
24. Colussi, 6 dicembre 2023
25. Comifar, 9 marzo 2023
26. Deutsche Bank, 23 giugno 2023
27. Edison Energia, 15 dicembre 2023
28. Edison Next Government, 24 luglio 2023
29. Electrolux, 6 giugno 2023
30. Eni Plenitude, 21 aprile 2023
31. Enpower, 25 settembre 2023
32. Enterprise Services Italia – Sxc Tecnology, 25 gennaio 2023
33. ERG Wind e Solar Italy, 20 aprile 2023
34. EssilorLuxottica, 30 novembre 2023
35. Fastweb, 26 luglio 2023
36. FCA Italy, 21 aprile 2023
37. Ferrarelle, 1° agosto 2023
38. Ferrero, 6 ottobre 2023
39. GD, 30 maggio 2023
40. Granarolo, 12 ottobre 2023
41. Heineken Italia, 14 giugno 2023
42. Intesa Sanpaolo, 21 febbraio 2023
43. Iren, 14 dicembre 2023
44. Italcementi, 25 settembre 2023
45. Italgas Acqua, 4 ottobre 2023

46. Italia Alimentari, 30 giugno 2023
47. Lactalis-Galbani, 5 luglio 2023
48. LTE Lift Truck Equipment, 26 aprile 2023
49. Manifatture Sigaro Toscano, 26 luglio 2023
50. Marchiol, 26 giugno 2023
51. Marelli (1), 4 maggio 2023
52. Marelli (2), 4 maggio 2023
53. Marzotto, 31 maggio 2023
54. Mondelez, 5 luglio 2023
55. Monte Paschi Siena, 7 agosto 2023
56. Parmalat, 13 luglio 2023
57. Rail Traction Company, 17 marzo 2023
58. Sanofi, 15 maggio 2023
59. Sogei, 1° dicembre 2023
60. STM, 31 ottobre 2023
61. Tenaris Dalmine, 1° dicembre 2023
62. Uniabita Soc. Coop., 27 aprile 2023
63. Vincenzi, 21 giugno 2023
64. Vodafone Italia, 22 giugno 2023

Allegato (B) – Schede dei contratti analizzati

ASSICURAZIONI

| AXA ITALIA (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 20 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la funzione HR di AXA XL (XL CATLIN SERVICES SE - Rappresentanza Generale per l'Italia), (di seguito anche "l'Azienda", "Società") e la funzione Relazioni Industriali in Rappresentanza della AXA Assicurazioni Spa; Parte sindacale: le Rappresentanze Sindacali Aziendali della società XL CATLIN SERVICES SE - Rappresentanza Generale per l'Italia. |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>L'azienda si impegna ad erogare specifica e adeguata formazione per lo sviluppo professionale dei dipendenti coinvolti attraverso programmi finalizzati a conseguire competenze funzionali ad integrare e valorizzare i ruoli già in essere di ciascuno. L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata per quanto possibile avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri tra l'Azienda e le RSA finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi. Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto, infine, dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.</p> <p>Nell'ambito del processo di una eventuale riorganizzazione/ristrutturazione che preveda esuberi oggetto del presente Accordo, saranno avviati adeguati programmi formativi specifici per l'acquisizione di una diversa professionalità, la riconversione e/o riqualificazione e la ricollocazione del personale eccedente in posizioni professionali disponibili.</p> <p>L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata per quanto possibile avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri tra l'Azienda e le RSA finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi. Per il personale verso il quale necessita la riconversione, riqualificazione e/o ricollocazione professionale saranno garantiti analoghi percorsi di formazione per supportare e incentivare il processo di ricollocazione.</p> <p>Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto, infine, dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| BLUE HEALTH CENTER (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 7 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Blue Health Center Srl; Parte sindacale: le RSA di Blue Assistance Spa e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni (Fisac-Cgil; First-Cisl; Uilca-Uil; FNA; SNFIA). |
| CCNL Applicato | CCNL ANIA Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Amministrativo e quello addetto all'Organizzazione Produttiva ed alla Produzione (J121) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 64 Corsi professionali e di riqualificazione |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|--|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | Le parti convengono di favorire la crescita professionale del personale anche mediante corsi di qualificazione. |
| Formazione | Commissione paritetica per la formazione. Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di formazione, al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici, con particolare riferimento a coloro che hanno maggiore anzianità di servizio nello stesso inquadramento/livello, di consolidare e valorizzare le competenze degli stessi anche attraverso l'accesso alla formazione finanziata per il tramite del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del settore bancario-assicurativo (Fondo F.B.A.). |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| INTESA SANPAOLO (GRUPPO) – DIVISIONE INSURANCE | |
|---|--|
| Data accordo | 21 febbraio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Intesa Sanpaolo Spa, in qualità di Capogruppo; Parte sindacale: le Segreterie Nazionali e le Rappresentanze Sindacali Aziendali e di Gruppo Assicurativo Fiasac-Cgil; First-Cisl; Uilca-Uil, FNA, SNFIA. |
| CCNL Applicato | CCNL ANIA Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Amministrativo e quello addetto all'Organizzazione Produttiva ed alla Produzione (J121) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 64 Corsi professionali e di riqualificazione |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del Funzionario, anche attraverso rilevanti modifiche dell'attività ovvero chiusura e/o cessazione totale o parziale di attività, ovvero ancora significativa riduzione dell'attività, quale misura di salvaguardia dell'occupazione, si potrà procedere all'assegnazione di mansioni inferiori nell'ambito dell'Area professionale Quadri. |
| Mobilità endo-aziendale | a. Fungibilità: Alla luce delle previsioni contenute nel CCNL in materia di inquadramento - Area professionale Quadri, in ragione delle specificità delle Aziende del Gruppo Assicurativo e del peculiare modello organizzativo adottato, tenuto conto delle esigenze aziendali finalizzate ad una più ampia flessibilità, anche al fine di consentire conoscenze quanto più complete del lavoro ed un maggior interscambio dei compiti aziendali, può essere attuata la piena fungibilità nell'ambito dell'Area professionale Quadri (costituita da due livelli di inquadramento: 7° livello - Funzionario e 6° livello - Quadro). |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | b. Ruoli e figure professionali - percorsi di sviluppo professionale: Nell'ambito della volontà condivisa di valorizzare le professionalità operanti nell'ambito delle Società della Divisione Insurance, le Parti condividono l'applicazione di una disciplina volta all'individuazione di un percorso di sviluppo per i dipendenti che presidiano nuclei di attività costituiti all'interno di unità organizzative e ne assicurano la gestione delle attività in modo efficiente ed efficace al fine di accrescere il livello del servizio erogato verso i clienti interni (definiti Coordinatori Operativi di attività). La complessità gestita viene determinata e comunicata ai diretti interessati, tempo per tempo, sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 3 del presente accordo. Detti criteri potranno essere modificati nel caso di evoluzione organizzativa e, in tale ipotesi, saranno oggetto di preventivo confronto con le OO.SS. firmatarie. Gli indicatori determinati come specificato nel citato allegato 3 verranno valorizzati nel mese di maggio di ogni anno, e comunque nel caso di creazione di una nuova attività. Il valore sintetico relativo alla complessità gestita sarà fornito al momento |

| | |
|--|---|
| | <p>della variazione annuale ai diretti interessati e, in modo aggregato, alle OO.SS. firmatarie il presente accordo. Al personale assegnato al ruolo di Coordinatore Operativo di attività, in presenza del livello di complessità gestita definita nel paragrafo successivo, è attribuita un'indennità collegata al ruolo ricoperto (di seguito indennità di ruolo). Le Parti condividono che l'indennità di ruolo per il Coordinatore Operativo di attività: è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) pari al 6° livello dell'Area Professionale B per il 1° livello della complessità gestita e pari al 6° livello dell'Area Professionale Quadri per il 2° livello della complessità gestita; in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca; o è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità specificate nel testo.</p> |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p>Fermo restando l'inquadramento base individuato nel 6° livello dell'Area Professionale B, ovvero nel 6° livello dell'Area Professionale Quadri, al Coordinatore Operativo di attività è riconosciuta l'indennità di ruolo in funzione della complessità determinata sulla base dei criteri di cui all'allegato 3 al presente accordo.</p> <p>Tale indennità - riconosciuta per 14 mensilità è pari alla differenza tra il trattamento economico tabellare corrispondente al livello di inquadramento previsto per la complessità gestita, riportato nella tabella di seguito esposta, e la RAL individualmente percepita a parità di classe (salvo che nel caso di trattamento economico tabellare di riferimento del 7° livello per il quale si prenderà a riferimento la prima classe tabellare utile a valorizzare un incremento retributivo e l'indennità economica per funzionari business della prima classe). L'indennità di ruolo per il Coordinatore Operativo di attività è correlata al trattamento retributivo percepito dal dipendente, avendo a riferimento un inquadramento minimo (di seguito inquadramento base) pari al 6° livello dell'Area Professionale B per il 1° livello della complessità gestita e pari al 6° livello dell'Area Professionale Quadri per il 2° livello della complessità gestita; in caso di assegnazione a diverso ruolo, è soggetta a revoca; è oggetto di consolidamento sulla base dei tempi e delle modalità specificate nel testo.</p> |

| | |
|--|----------------|
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |
|--|----------------|

CREDITO

| BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA | |
|---|---|
| Data accordo | 3 febbraio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Banco di Desio e della Brianza Spa, BPER Banca Spa, Banco di Sardegna Spa; Parte sindacale: Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali: FABI, First-Cisl, Uilca-Uil, Unisin |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |

| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | <p>Al Personale interessato dalla Cessione continueranno a essere applicati la contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore del credito tempo per tempo vigente, nonché tutte le normative nazionali di settore e leggi tempo per tempo vigenti che disciplinano specifiche materie.</p> <p>Il personale interessato dalla Cessione conserverà l'inquadramento attribuito, l'anzianità di servizio, anche convenzionale, maturata alla data di efficacia della cessione nonché i trattamenti economici in essere alla medesima data, salvo quanto disposto dal presente accordo. Dalla data di efficacia giuridica della Cessione, il Personale interessato da tale operazione sarà adibito, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della cessionaria Banco Desio, alle medesime mansioni assegnate al momento della cessione o comunque a mansioni in linea con la professionalità e l'inquadramento previsto per le mansioni da ultimo svolte, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente e nel rispetto dei percorsi professionali maturati e in maturazione.</p> |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| BANCA DI IMOLA | |
|---|---|
| Data accordo | 26 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Banca di Imola Spa; Parte sindacale: le seguenti Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori: FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | <p>La definizione dell'Organigramma e del Funzionigramma ed ogni variazione degli stessi è riservata esclusivamente al Consiglio di amministrazione della Banca di Imola Spa e sono comunicati al Personale attraverso il sistema informativo interno. Le parti concordano che, in caso di variazioni dell'Organigramma e/o del Funzionigramma, si darà luogo ad un incontro per esaminare gli eventuali riflessi modificativi rispetto al presente contratto nonché gli aspetti tecnici e/o normativi eventualmente conseguenti ai cambiamenti organizzativi attuati. Detto incontro dovrà tenersi, su richiesta di una delle parti, entro due mesi dalla data della specifica comunicazione del sistema informativo interno. L'inquadramento minimo per i Direttori delle filiali è regolamentato dagli articoli 87 e 97 del CCNL 19/12/2019.</p> <p>Sulla base di detti articoli è stata creata la tabella "A", allegata al presente contratto, che potrà subire le variazioni derivanti dalla modifica degli organici, soggetti a verifica biennale. Nella stessa tabella sono anche indicati i percorsi di carriera con i relativi criteri di maturazione. Il grado attribuito ai Direttori di filiale, come indicato nella citata tabella "A", è da considerarsi ad personam,</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>per cui gli eventuali sostituti percepiranno il trattamento economico previsto per l'inquadramento della filiale.</p> <p>I tempi previsti per il raggiungimento del grado, sono quelli stabiliti nell'allegata tabella "A"; si concorda altresì sulle precisazioni illustrate nel medesimo documento. Per le filiali individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il Direttore, è previsto che sia identificata la figura del Vice Direttore di filiale, il cui inquadramento minimo è fissato prendendo come riferimento la tabella "A" ed attribuendo al dipendente individuato, un inquadramento di 2 "gradi" inferiore rispetto a quello individuato per il Direttore della filiale secondo le previsioni del CCNL 19/12/2019. Oltre alle figure previste dalla citata tabella "A" sono stati individuati i ruoli chiave, inquadrati al 3° e 4° livello retributivo dei quadri direttivi indicati nella allegata tabella "B"</p> |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | Mobilità in caso di incorporazione: previsione di una eventuale riqualificazione professionale. Nei confronti del solo personale in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 1996, l'Azienda si impegna a conservare l'occupazione nell'ambito dell'area di operatività della Banca di Imola Spa almeno fino al termine di due anni successivi all'eventuale |

| | |
|--|--|
| | <p>incorporazione da parte della Cassa di Ravenna Spa. Per area di operatività si intende il territorio nel quale sono ubicate le Filiali e gli Uffici della Banca di Imola Spa. Eventuali trasferimenti del personale successivi a tale termine saranno disposti, ove possibile, previo consenso dell'interessato e preferibilmente nell'ambito dell'area suddetta o in servizi della Direzione Generale o, comunque, ad una distanza non superiore ai 40 chilometri dalla dimora abituale dell'interessato. Le parti si impegnano ad una trattativa che, in caso di incorporazione, definisca, qualora si rendano necessari trasferimenti, specifici rimborsi economici e/o processi di formazione professionale mirati ad una eventuale riqualificazione professionale.</p> |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>La definizione dell'Organigramma e del Funzionigramma ed ogni variazione degli stessi è riservata esclusivamente al Consiglio di amministrazione della Banca di Imola Spa e sono comunicati al Personale attraverso il sistema informativo interno. Le parti concordano che, in caso di variazioni dell'Organigramma e/o del Funzionigramma, si darà luogo ad un incontro per esaminare gli eventuali riflessi modificativi rispetto al presente contratto nonché gli aspetti tecnici e/o normativi eventualmente conseguenti ai cambiamenti organizzativi attuati. Detto incontro dovrà tenersi, su richiesta di una delle parti, entro due mesi dalla data della specifica comunicazione del sistema informativo interno. L'inquadramento minimo per i Direttori delle filiali è regolamentato dagli articoli 87 e 97 del CCNL 19/12/2019. Sulla base di detti articoli è stata creata la tabella "A", allegata al presente contratto, che potrà subire le variazioni derivanti dalla modifica degli organici, soggetti a verifica biennale. Nella stessa tabella sono anche indicati i percorsi di carriera con i relativi criteri di maturazione. Il grado attribuito ai Direttori di filiale, come indicato nella citata tabella "A", è da considerarsi ad personam, per cui gli eventuali sostituti percepiranno il trattamento economico previsto per l'inquadramento della filiale. I tempi previsti per il raggiungimento del grado, sono quelli stabiliti nell'allegata tabella "A"; si concorda altresì sulle precisazioni illustrate nel medesimo documento. Per le filiali individuate nell'allegata tabella (A) con almeno due dipendenti in organico, escluso il</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Direttore, è previsto che sia identificata la figura del Vice Direttore di filiale, il cui inquadramento minimo è fissato prendendo come riferimento la tabella “A” ed attribuendo al dipendente individuato, un inquadramento di 2 “gradi” inferiore rispetto a quello individuato per il Direttore della filiale secondo le previsioni del CCNL 19/12/2019. Oltre alle figure previste dalla citata tabella “A” sono stati individuati i ruoli chiave, inquadrati al 3° e 4° livello retributivo dei quadri direttivi indicati nella allegata tabella “B”</p> |
| Formazione | <p>In relazione all’evoluzione del mercato finanziario e delle politiche creditizie, l’Azienda si impegna a prevedere corsi per i dipendenti, finalizzati a fornire competenze, conoscenze, capacità adeguate, prevedendo anche la partecipazione ai corsi di formazione in materie attinenti a vincolanti disposizione di legge (es. normativa antiriciclaggio, trasparenza). Nel caso specifico di ristrutturazione parziale o generale, fusioni, incorporazioni, partecipazioni ad altri gruppi creditizi, la Banca prevedrà specifici percorsi formativi che permettano la riqualificazione del personale. A tali fini saranno applicate le disposizioni previste dal CCNL tempo per tempo vigente. Verranno individuati criteri di precedenza nella partecipazione, quali l’anzianità di servizio e l’appartenenza al settore e/o uffici da riconvertire, ristrutturare ecc. Resta ferma la volontarietà della partecipazione ai corsi, tranne che per quelli previsti dalla normativa in base all’incarico dell’interessato per i quali potranno essere svolte prove miranti a verificare il livello di apprendimento raggiunto. La partecipazione, unitamente alle rotazioni ed alle professionalità, verranno riconosciute ai fini degli avanzamenti di carriera.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p>Premesso che l’indennità di ruolo chiave assorbe, fino a concorrenza, l’assegno ad personam indicato nella nota a verbale posta in calce all’art. 87 del CCNL 19/12/2019, le parti convengono, per le figure identificate come ruolo chiave dalla tabella “B”, la corresponsione di un assegno di ruolo chiave mensile determinato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ruoli chiave per cui è previsto un inquadramento al 4° livello retributivo dei quadri direttivi: assegno mensile di € 120 erogabile per 13 mensilità; - ruoli chiave per cui è previsto un inquadramento al 3° livello retributivo dei quadri direttivi: assegno mensile di € 60 erogabile per 13 mensilità. |

| | |
|---|--|
| | <p>La presente indennità di ruolo chiave viene computata nella determinazione dell'imponibile utile al TFR, salvo contraria disposizione del CCNL.</p> <p>Premio di rendimento extra standard: spetta esclusivamente al personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, in servizio alla data del 1° novembre 1999 e tuttora in servizio con contratto a tempo indeterminato. Detto premio spetta nella misura prevista dalla tabella “C” allegata. La sua erogazione è subordinata ad una valutazione positiva delle prestazioni e sarà effettuata annualmente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di competenza.</p> <p>Qualora il personale sia chiamato, con comunicazione scritta, anche a mezzo posta elettronica, alla sostituzione di Responsabili degli uffici di Direzione Generale o di Direttori delle filiali per i quali la contrattazione nazionale o di secondo livello prevedano un inquadramento superiore a quello dell'interessato, l'indennità di sostituzione e/o di mansioni superiori si calcola con riferimento alla differenza di retribuzione base del dipendente rispetto a quella base prevista per l'Ufficio e/o la Filiale. In presenza di un Vice Responsabile o Vice Direttore designato, la sostituzione del Responsabile o del Direttore può anche avvenire senza alcuna comunicazione scritta. Nota a verbale: L'indennità economica di sostituzione negli Uffici di Direzione viene corrisposta per assenza del Responsabile non inferiore a 3 giornate intere consecutive di lavoro. Nelle Filiali l'indennità di sostituzione, congiuntamente a quella di reggenza, viene corrisposta per assenza del titolare di almeno una intera giornata lavorativa.</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>- Non previsto</p> |

| BANCA DEL MEZZOGIORNO - MEDIOCREDITO CENTRALE (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 10 novembre 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale Spa, anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Mediocredito Centrale composto, oltre che dalla Capogruppo, anche da BdM Banca Spa e Cassa di Risparmio di Orvieto Spa</p> <p>Parte sindacale: Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all'art. 25 CCNL ABI, integrata dalle Segreterie Nazionali ai sensi dell'art. 25 dell'Accordo 7 luglio 2010 (rinnovato dagli accordi del 25 novembre 2015 e del 25 febbraio 2019), costituita dalle Organizzazioni Sindacali Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ulca e Unisin.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>Art. 87 Quadri direttivi</p> <p>Art. 95 Inquadramento del personale</p> <p>Art. 101 Rotazioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | <p>L'implementazione delle misure organizzative volte al potenziamento del ruolo commerciale di BDM potrà comportare il ricorso alla mobilità funzionale.</p> <p>A tal riguardo, le Parti convengono di attuare la fungibilità prevista dal CCNL vigente, escludendo qualsivoglia forma di fungibilità tra la categoria professionale dei Quadri Direttivi e la categoria delle Aree Professionali.</p> <p>Nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, nell'attuazione del piano di riorganizzazione di cui alla presente procedura, i processi di mobilità professionale verranno realizzati ricercando l'assegnazione a mansioni coerenti con quelle da ultimo svolte e con salvaguardia dell'inquadramento e del livello retributivo acquisiti.</p> <p>I lavoratori e le lavoratrici interessati da provvedimenti di mobilità territoriale e/o funzionale per i quali è in corso di maturazione un automatismo contrattuale previsto e disciplinato dal CCNL e/o dalla contrattazione collettiva di secondo livello matureranno il citato automatismo alla data prestabilita.</p> <p>Saranno avviati colloqui con il personale interessato da interventi di mobilità territoriale e/o da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di fare emergere al meglio competenze, attitudini ed aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.</p> |
| Mobilità extra-aziendale | <p>L'implementazione delle misure organizzative volte al potenziamento del ruolo commerciale di BDM potrà comportare il ricorso alla mobilità territoriale; è impegno dell'azienda ridurre al minimo il suddetto impatto.</p> <p>A tal proposito, l'Azienda terrà nella massima considerazione le specifiche situazioni personali e/o familiari o di rilevante disagio individuale dei dipendenti interessati dalla mobilità.</p> <p>Per i trasferimenti troveranno applicazione le previsioni della legge, del CCNL e dei CIA di riferimento delle singole Aziende tempo per tempo vigenti.</p> |

| | |
|--|---|
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Nei confronti dei lavoratori coinvolti nel progetto di potenziamento del ruolo commerciale di BDM verrà avviato, ove necessario, un idoneo percorso di natura formativa, volto alla progressiva acquisizione delle conoscenze necessarie al corretto svolgimento delle mansioni attribuite, in ottica di complessivo accrescimento della professionalità nel ruolo affidato. Tale percorso potrà prevedere anche un periodo di affiancamento operativo volto a consolidare con la pratica le conoscenze preventivamente acquisite in via teorica. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| BPER Banca (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 23 dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: l'Azienda BPER Banca Spa e in nome e per conto delle aziende coinvolte; Parte sindacale: e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali: FABl, First-Cisl, FISA, Uilca-Uil, UNISIN |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | A fronte dell'evoluzione del modello operativo discendente dagli interventi di cui alle procedure avviate con la citata informativa del 3 ottobre 2023, le Parti daranno corso a partire dal mese di Gennaio 2024 ad uno specifico confronto sul tema degli inquadramenti finalizzato alla valutazione complessiva delle previsioni definite in materia dagli Accordi di Gruppo 15/12/2017 - 1/7/2022 e successive integrazioni alla ricerca di un accordo di revisione di tali previsioni. Quanto precede, tenendo in considerazione, in particolare, la conseguente rivisitazione del "modello Foot-print" e l'evoluzione che interesserà le filiali on line. |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Nel corso del confronto, che riguarderà anche profili professionali operanti presso strutture di semicentro – incluse, tra le altre, quelle coinvolte in Bancassurance - ovvero di centro e Banca Cesare Ponti, le Parti si impegnano a ricercare soluzioni condivise, anche in ottica di necessaria valorizzazione del personale, finalizzate a preservare la coerenza delle previsioni definite dalla contrattazione di secondo livello con il modello organizzativo e operativo. Nel corso del confronto, saranno oggetto di ulteriore approfondimento anche i profili concernenti i tempi di maturazione dei singoli “step” dei percorsi inquadramentali e i criteri di salvaguardia di inquadramenti/trattamenti/indennità in corso di maturazione in caso di interventi di ristrutturazione e/o riorganizzazione comportanti l’interruzione di un percorso professionale (step). Nel confronto sugli inquadramenti andranno tenuti a riferimento il grado di complessità, responsabilità, professionalità, specializzazione e le mansioni svolte, e con riferimento ai ruoli di coordinamento, alle medesime caratteristiche e non con esclusivo riferimento al numero di risorse coordinate. Le OO.SS. manifestano la necessità di ridurre/limitare la tempistica utile al conseguimento dei singoli step di maturazione degli inquadramenti/trattamenti che saranno definiti negli Accordi dedicati, in linea con la rapida trasformazione in atto nel settore, con il conseguente maggior livello di competenze e responsabilità richieste. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | Fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale derivanti dagli interventi specificamente indicati nella lettera e) delle premesse verranno gestiti nell’ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali collettive di riferimento. Le risorse coinvolte nella mobilità territoriale derivante dagli interventi in argomento saranno destinatarie delle previsioni di cui agli artt. 93 e 115 del CCNL |

| | |
|---|--|
| | <p>19/12/2019 e di quelle di cui all'accordo di Gruppo 28 dicembre 2021 contenute nell'articolo 5) Mobilità territoriale (che definisce specifiche norme di raccordo con la inerente disciplina di CCNL) nonché delle tutele di cui ai punti 7) 8) 9) del medesimo Accordo, prorogato dall'articolo 9 dell'Accordo di Gruppo del 6 maggio 2023. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, eventualmente impattati da mobilità territoriale conseguente alla presente iniziativa, saranno ricollocati in unità organizzativa distante non più di 25 km dalla residenza/domicilio abituale. A seguito di eccezionali esigenze di servizio (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assenza di unità produttiva nel raggio di 25 km) l'Azienda valuterà una diversa soluzione che possa consentire al lavoratore/lavoratrice la salvaguardia della conciliazione dei tempi vita/lavoro ricercando una condivisione con il dipendente. L'Azienda si impegna a comunicare in forma scritta alle risorse impattate dalle riorganizzazioni oggetto del presente Accordo l'eventuale trasferimento, ovvero eventuale nuovo ruolo. Dalla data di ricezione di tale comunicazione in forma scritta decorrono, se ne ricorrono i requisiti, i giorni utili al conteggio del periodo di preavviso, ai sensi degli artt. 93 e 115 CCNL 19 dicembre 2019. In merito si conferma che l'erogazione del mancato preavviso avverrà a seguito di richiesta scritta o via mail dal lavoratore inoltrata direttamente all'Ufficio Amministrazione del Personale (allegando la comunicazione del trasferimento); si precisa che la data dalla quale decorre il calcolo del conteggio, per eventuale termine di preavviso, è quella della data di comunicazione scritta, salvo diversa e motivata segnalazione da parte del dipendente. In materia di percorsi professionali, per i colleghi interessati da mobilità professionale a far data dal 1° dicembre 2023, nelle more della definizione del confronto previsto, continueranno ad essere applicate le vigenti previsioni e i periodi maturati sino alla definizione dell'eventuale nuovo accordo in materia di inquadramenti. Nel caso di trasferimenti/nuove assegnazioni saranno applicate eventuali condizioni di miglior favore previste in forza dei predetti accordi.</p> |
| <p>Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL)</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Percorsi di carriera</p> | <p>Nel corso del confronto, saranno oggetto di ulteriore approfondimento anche i profili concernenti i tempi di</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>maturazione dei singoli “step” dei percorsi inquadramentali e i criteri di salvaguardia di inquadramenti/trattamenti/indennità in corso di maturazione in caso di interventi di ristrutturazione e/o riorganizzazione comportanti l’interruzione di un percorso professionale (step).</p> |
| Formazione | <p>Le parti, riconoscendo il ruolo fondamentale della formazione puntuale, congrua e pianificata per la riconversione dei ruoli professionali, richiamano in materia quanto previsto dall’art. 8 (Manovra sul Personale) dell’Accordo del Gruppo BPER del 28.12.2021. In ogni caso, l’assegnazione del personale interessato dagli interventi oggetto del presente Verbale di Accordo a mansioni diverse rispetto a quelle svolte in precedenza sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione. In particolare, al fine di favorire l’ingresso nel nuovo ruolo, saranno predisposte idonee iniziative di formazione, e affiancamento, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore e/o del Fondo Banche Assicurazioni (FBA). I colleghi interessati potranno aggiornare l’auto rilevazione delle competenze in occasione della eventuale modifica di ruolo. In merito all’eventuale adibizione a nuove tipologie di mansioni, ivi incluse quelle eventualmente inserite nelle FOL, i “piani formativi” dedicati saranno attuati in coerenza con le necessità di riconversione e riqualificazione del personale coinvolto. Le OO.SS. richiamano l’azienda alla importanza di una formazione preventiva e in particolare quella in presenza, da rendicontare in confronti successivi, al fine di una efficace valorizzazione delle competenze assegnate, ed adeguatamente pianificata in relazione al ruolo che si andrà a ricoprire e chiedono che ne venga garantita la fruizione in spazi fisici e momenti dedicati della giornata lavorativa, evitando al collega il contemporaneo svolgimento di compiti ed incombenze dell’ordinaria attività dell’unità operativa di appartenenza. L’Azienda nel prendere atto del richiamo sopra enunciato, conferma che la formazione per la copertura del ruolo debba essere una formazione efficace ed efficiente.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del | - Non previsto |

| | |
|---|--|
| corretto inquadramento contrattuale | |
|---|--|

| BPER | |
|---|---|
| Data accordo | 31 marzo 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: l'Azienda BPER Banca Spa e in nome e per conto delle aziende coinvolte; Parte sindacale: e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali: FABl; First-Cisl, Uilca, FISA, UNISIN |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | <p>Fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale derivanti dalle operazioni di fusione per incorporazione verranno gestiti nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali collettive di riferimento. Alle risorse interessate dalla presente procedura, inserite in un percorso professionale e che, a seguito della riorganizzazione in parola, diverranno destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello in maturazione o che saranno oggetto di interruzione nella maturazione di un inquadramento/trattamento/indennità, anche nello stesso ruolo o verranno destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà riconosciuto l'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione laddove il percorso professionale (step) fosse completato già al 70% (con arrotondamento all'unità per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5, per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5) alla data di efficacia giuridica dell'operazione di fusione.</p> <p>L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 3 mesi dalla data di efficacia giuridica dell'operazione di fusione.</p> |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| LA CASSA DI RAVENNA | |
|---|---|
| Data accordo | 31 marzo 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Cassa di Ravenna Spa; Parte sindacale: FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca. |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | Le parti hanno, infine convenuto di aggiornare le tabelle A, B e C riguardanti rispettivamente l'inquadramento base previsto per le singole filiali ed i relativi percorsi di carriera e la classificazione dei preposti e dei vice preposti degli uffici di direzione generale. |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |

| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
|--|--|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | TABELLA B-CLASSIFICAZIONE RUOLI CHIAVE: Premesso che le figure identificate come ruolo chiave possono essere inquadrare sia al 3° che al 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, alla Cassa di Ravenna sono così classificati. L'indennità di Ruolo Chiave attualmente percepita dai Responsabili di Uffici non più indicati nella presente tabella verrà mantenuta e agli stessi sarà applicato quanto previsto dall'art. 87, comma 7 del CCNL 19/12/2019. L'Azienda manterrà sotto forma di assegno ad personam l'indennità di Ruolo Chiave percepita dai dipendenti che coprivano ruoli ora non più inseriti nella presente tabella. Il recupero dell'assegno avverrà secondo quanto definito dal CCNL. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | TABELLA C-CLASSIFICAZIONE PREPOSTI E VICE PREPOSTI DEGLI UFFICI DI DIREZIONE GENERALE Le figure professionali saranno oggetto di verifica biennale. Variazioni alla presente tabella seguiranno la procedura prevista nel presente Contratto di secondo livello. |

| DEUTSCHE BANK (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 23 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Deutsche Bank Spa; Parte sindacale: FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, UNISIN. |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | Introduzione nuovo profilo professionale che si occuperà della gestione commerciale di un portafoglio di clientela target assegnata, con obiettivi di sviluppo delle relazioni secondo le linee di indirizzo e gli obiettivi commerciali stabiliti dall'azienda. Il relativo inquadramento viene definito e applicato a decorrere dal 1° luglio 2023 come segue e come tale, inoltre, verrà recepito nell'articolo del Contratto Integrativo Aziendale in occasione del prossimo rinnovo: Consulente Family: al lavoratore/lavoratrice incaricato di svolgere attività di sviluppo e assistenza nei confronti di un portafoglio di clientela "Mass-Market" assegnato, per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza, provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto dopo 12 mesi e dopo 24 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il 3° ovvero il 4° livello retributivo della 3a area professionale; ai fini della |

| | |
|--|--|
| | maturazione degli inquadramenti di cui al presente alinea, si terrà conto del 100% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di Personal Banker, fermo restando un periodo minimo di 12 mesi di effettiva adibizione al ruolo di Consulente Family per l'inquadramento al 4° livello retributivo della 3a area professionale. |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| MONTE PASCHI SIENA | |
|---|---|
| Data accordo | 7 agosto 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa Parte sindacale: le Segreterie degli Organi di Coordinamento di FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e UNISIN |
| CCNL Applicato | CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 87 Quadri direttivi Art. 95 Inquadramento del personale Art. 101 Rotazioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>Fermo rimanendo che il confronto sullo sviluppo professionale proseguirà a seguito dell'evoluzione della materia nell'ambito del rinnovo del CCNL, le Parti condividono intanto i seguenti principi ed obiettivi del modello di sviluppo professionale in Azienda.</p> <p>Il modello di sviluppo professionale aziendale si articola in un processo funzionale alla pianificazione della copertura dei ruoli, in un equilibrato rapporto tra l'evoluzione dei profili professionali, la crescita nel continuo delle professionalità e la valorizzazione delle competenze agite, in ottica di sviluppo costante e salvaguardia delle professionalità interne.</p> <p>A) PERCORSI PROFESSIONALI:</p> <p>In linea con le previsioni della Contrattazione di II livello, i percorsi professionali hanno l'obiettivo di assicurare la migliore copertura dei ruoli, garantendo anche comportamenti uniformi con un modello standard e riconoscibile. La partecipazione ai percorsi sarà specificamente normata al fine di garantire trasparenza e pari opportunità di accesso. L'avvio dei percorsi sarà preceduto da un confronto con le Organizzazioni Sindacali su requisiti di accesso e strutturazione dei criteri selettivi, momenti intermedi di verifica, formazione programmata e stati di avanzamento, anche al fine di consentire il seguito congiunto tra le Parti sul complessivo andamento degli stessi (es. stato delle adesioni, degli avanzamenti, dei programmi formativi ecc.). Viene confermato il criterio della volontarietà della candidatura, che sarà esaminata sulla base dei requisiti previsti per l'accesso, oggettivi e verificabili - indipendentemente dall'unità operativa di appartenenza in linea con le normative interne e i principi di inclusione ed equità di accesso. L'Azienda si impegna a supportare l'iniziativa con piani dedicati di comunicazione ai dipendenti volti a favorire la diffusione delle informazioni e la partecipazione attiva. A tal fine i percorsi si articolano in un sistema integrato di processi e strumenti per favorire l'adeguamento nel continuo delle competenze interne, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - percorsi di sviluppo verso ruoli di responsabilità: I percorsi sono volti a valorizzare le professionalità interne e |

| | |
|--|---|
| | <p>a potenziare le capacità manageriali in coerenza con il ruolo target, tenendo conto delle aspettative delle risorse, delle esperienze professionali acquisite, della valutazione della performance. Entro il 2023 sarà attivato il percorso professionale per il ruolo obiettivo di “Titolare di Filiale a Modulo Commerciale” e il confronto tra le Parti proseguirà per le opportunità di ampliamento dei ruoli target a partire dalle edizioni 2024.</p> <p>- percorsi di sviluppo per il consolidamento delle competenze: In linea con gli obiettivi e le progettualità strategiche saranno individuati tempo per tempo percorsi di sviluppo per l'accrescimento delle competenze di ruolo. I percorsi saranno pertanto strutturati secondo una logica di alta professionalizzazione, attraverso iniziative di sviluppo sia delle competenze tecniche a maggiore complessità che di potenziamento della managerialità. I percorsi saranno attivati anche su base volontaria in una logica di inclusione ed equità di accesso e le candidature verranno esaminate in coerenza con la normativa interna tenendo conto delle esperienze professionali, della valutazione della performance e delle attese professionali. Nel primo quadrimestre del 2024 saranno attivati i primi percorsi per il consolidamento delle competenze per specifici ruoli all'interno delle Linee Premium, Small Business e Valore. Il confronto tra le Parti proseguirà per definire requisiti, modalità di accesso e relative tempistiche ed esaminarne l'andamento tempo per tempo, al fine di valutarne il progressivo ampliamento verso altri ruoli, anche di Direzione Generale, in coerenza con gli obiettivi aziendali.</p> <p>B) AVANZAMENTI PROFESSIONALI: A seguito dell'evoluzione dell'assetto organizzativo aziendale, con particolare riferimento al modello operativo della Rete Commerciale, sviluppatosi in ottica di seguimiento dedicato della clientela e semplificazione degli assetti, viene adeguato il sistema delle progressioni professionali previsto dalla Contrattazione di II livello.</p> |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

CEMENTO

| COLACEM (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 9 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: COLACEM Spa assistita da Federbeton; Parte sindacale: il Coordinamento Nazionale delle RSU Gruppo COLACEM, con l'assistenza delle Segreterie Nazionali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, unitamente alle rispettive. |
| CCNL Applicato | CCNL dell'industria del cemento (F032) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 3 Formazione e crescita professionale Art. 29 Classificazione del personale Art. 31 Mutamento di mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Al fine di verificare l'efficacia della formazione erogata, le Parti concordano, a termine del periodo della stessa, di istituire un tavolo di confronto con le Rsu di sito, il cui obiettivo principale consisterà nel creare spazi di confronto anche sugli inquadramenti professionali. |

| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
|--|--|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Alla luce degli investimenti effettuati ed a quelli che si dovranno implementare a supporto dell'innovazione, risulta necessario un aggiornamento ed uno sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori a supporto delle tecnologie applicate nelle diverse aree produttive. Nel confermare integralmente il disposto contrattuale - art. 3 ccnl del 15.3.2022 - nel cui corpo normativo sono approfonditamente dettagliate tutte le reciproche interconnessioni necessarie alla corretta e positiva gestione della Formazione e Crescita Professionale. (...)</p> <p>La Formazione Professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche competenze professionali dei lavoratori, in risposta alla innovazione tecnologica e produttiva e dalle richieste di standard qualitativi sempre più elevati. Questa modalità di lavoro rappresenta infatti l'opportunità di mettere in condivisione i contributi individuali per fornire un maggior valore aggiunto, di aumentare il coinvolgimento e la motivazione delle persone stimolando l'apporto di ciascuno nella risoluzione dei problemi e di favorire la collaborazione e la relazione tra colleghi, prevedendo l'implementazione di percorsi volti a favorire le competenze maturate on the job e favorendo infine il miglioramento dell'ambiente di lavoro. All'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato dalla modernizzazione degli impianti produttivi e dalla digitalizzazione in continua evoluzione, si renderanno necessari percorsi formativi in ambito tecnico-specialistico che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che valorizzino l'aspetto motivazionale del singolo all'interno del contesto aziendale. La formazione individuata nel modello "training on the job" permetterà il coinvolgimento positivo delle maestranze nel raggiungimento degli obiettivi di stabilimento.</p> |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| ITALCEMENTI (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 25 settembre 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Italcementi Spa, anche a nome e per conto delle società controllate/collegate Italsacci Spa, Calcestruzzi Spa (sede centrale), Ital Real Estate S.r.l., Bravo Energy Srl e Cemitaly Spa che applicano il CCNL dell'industria del cemento, rappresentata da FEDERBETON;</p> <p>Parte sindacale: Il Coordinamento Nazionale RSU assistito dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, unitamente alle rispettive rappresentanze territoriali.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL dell'industria del cemento (F032) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>Art. 3 Formazione e crescita professionale</p> <p>Art. 29 Classificazione del personale</p> <p>Art. 31 Mutamento di mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Tavolo di sito in materia di: andamento degli organici in rapporto ai volumi ed analisi dei carichi di lavoro ed in relazione alle mansioni svolte e/o da svolgere; inquadramenti professionali, polivalenza e polifunzionalità; fabbisogni formativi e programmi di formazione professionale individuale e collettiva |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Le ore di formazione saranno utili per la mobilità interna nonché per l'acquisizione di nuove competenze in un'ottica di polivalenza e saranno prioritariamente gestite mediante il ricorso ai piani formativi finanziati. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Le Parti individuano nella formazione e nella riqualificazione professionale uno dei principali strumenti di crescita e aggiornamento delle competenze per le lavoratrici e lavoratori nonché una modalità di progressivo miglioramento delle performance aziendali. Pertanto, al fine di migliorare le competenze professionali delle lavoratrici e lavoratori e renderle coerenti con le innovazioni dei processi produttivi ed organizzativi, verranno svolte un minimo di 8 ore medie pro-capite annue di formazione continua, effettuate in orario di lavoro e riconducibili alle seguenti macro-aree: Compliance; Efficienza e miglioramento continuo dell'organizzazione del lavoro; Sviluppo del capitale umano; Digitalizzazione; Responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile; Benessere aziendale.</p> <p>Le ore di formazione saranno moltiplicate per il numero medio annuo dei dipendenti attivi dei singoli siti/sede (escluse sospensioni, aspettative ed assenze di lungo periodo), così da ottenere il monte ore annuo di formazione per ogni singolo sito/sede cui concorreranno le iniziative aziendali di formazione interna/esterna, e-learning e training on the job. L'azienda attiverà un confronto costante con i delegati alla formazione al fine di implementare anche i processi di formazione professionale nei cicli</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>produttivi. In attuazione dell'art. 3 del CCNL dell'industria del cemento le OO.SS. stipulanti il presente accordo comunicheranno i nominativi dei 3 rappresentanti alla formazione, uno per ciascuna sigla sindacale. I rappresentanti alla formazione saranno coinvolti nella condivisione dei piani formativi e riceveranno apposita formazione secondo le previsioni del CCNL. Le Parti si confronteranno sull'andamento e sull'esito quali-quantitativo dei processi formativi.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

CHIMICI

| ANGELINI PHARMA | |
|---|--|
| Data accordo | 4 dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Angelini Pharma Spa; Parte sindacale: RSU assistita da Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. |
| CCNL Applicato | CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl (B011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Parte I, Cap. II: Classificazione del personale Art. 4 - Parte II, Cap. X Osservatorio Farmaceutico |

VOCI PROFESSIONALITÀ

NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ)

| | |
|---|----------------|
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Poiché, così come indicato dal vigente CCNL, “il sistema di inquadramento rappresenta lo strumento capace di cogliere le evoluzioni e gli sviluppi dei sistemi organizzativi", le Parti si confronteranno allo scopo di verificare l'adeguatezza delle figure professionali esistenti con i contenuti professionali richiesti ed i relativi inquadramenti. Nonché esaminare la validità e la congruenza degli attuali profili professionali con le nuove esigenze organizzative |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | L'Azienda, inoltre, con l'obiettivo e l'interesse di utilizzare al meglio le conoscenze/competenze presenti in tutti i settori aziendali, nonché di garantire lo sviluppo professionale delle risorse e facilitare la <i>job rotation</i> a tutti i livelli, si impegna a perseguire, la ove possibile, logiche di valorizzazione del personale attraverso la realizzazione di processi di mobilità interfunzionale |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le Parti continueranno a proporre, pianificare, progettare ed attuare attività formative volte a garantire lo sviluppo professionale dei lavoratori attraverso l'accrescimento delle competenze tecniche e delle abilità manageriali emerse dall'analisi dei bisogni e dalla disponibilità delle persone. Si conviene sulla necessità di elaborare specifici piani formativi per consentire a tutti i lavoratori di fruire degli strumenti digitali/app messi a disposizione dall'Azienda. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| SANOFI | |
|---|--|
| Data accordo | 15 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Sanofi Srl, assistita da Assolombarda; Parte sindacale: RSU dei diversi siti, assistita dalle segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl (B011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Parte I, Cap. II: Classificazione del personale Art. 4 - Parte II, Cap. X Osservatorio Farmaceutico |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | A livello di unità operativa (sede, rete esterna, stabilimenti), potendo prevedere la costruzione di nuovi profili professionali, anche "su misura", finalizzati alla migliore adeguatezza possibile dell'organizzazione del lavoro, tenuto conto del bilanciamento vita-lavoro, delle professionalità disponibili, dei contenuti di polivalenza e polifunzionalità richiesti e dei fabbisogni formativi a sostegno |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |

| | |
|--|----------------|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

INDUSTRIA ALIMENTARE

| BARILLA | |
|---|---|
| Data accordo | 18 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Barilla G. e R. Fratelli Società per Azioni e Barilla Iniziative Spa assistite dall'Unione Parmense Industriali;</p> <p>Parte sindacale: il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e dei VV.PP. in rappresentanza del personale dipendente della predetta Azienda in persona dei componenti firmatari, assistite dalle Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, dalla Flai-Cgil e Uila-Uil, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali delle predette OO.SS.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>- Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale;</p> <p>- Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale ("Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".)</p> <p>Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| l'introduzione di specifici profili professionali | |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Considerando in termini di prospettiva i temi della formazione, nel confermare l'impegno a garantire un numero minimo di ore di formazione per tutte le persone, mediamente superiore ad otto ore annue, le Parti intendono confermare la funzione strategica e fondamentale della formazione, quale elemento centrale per sostenere lo sviluppo e la competitività aziendale attraverso l'apporto e la valorizzazione del contributo professionale delle persone. Partendo, quindi, dalla puntuale e dinamica rilevazione dei fabbisogni formativi collegati alle esigenze e alle evoluzioni di natura organizzativa, tecnico-tecnologica, di business (sistemi, processi, modelli operativi), l'Azienda conferma il proprio impegno ad alimentare ed ulteriormente implementare iniziative formative, nelle diverse modalità articolate di erogazione (in aula, in modalità e-learning, in affiancamento) al fine di migliorare e adeguare il livello di competenze del proprio personale a livello tecnico-gestionale e con riferimento ai comportamenti organizzativi. |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| BOLTON FOOD | |
|---|--|
| Data accordo | 20 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la Società BOLTON FOOD Spa assistita da Unionfood; Parte sindacale: Le Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, FAI-CGIL e Uila-Uil, le strutture territoriali interessate e il coordinamento delle RSU. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (“Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all’individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL”.) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l’inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | Le Parti, condividono l’obiettivo di incentivare, riconoscere e premiare, anche nella logica della polivalenza, le competenze organizzative degli operatori degli stabilimenti che, pur non modificando il contenuto sostanziale delle mansioni prevalenti, evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei propri compiti. L’azienda si impegna, all’esito degli effetti sull’organizzazione del lavoro nell’ambito del progetto BMX, a predisporre gli aggiornamenti e/o la redazione di coerenti mansionari che formeranno oggetto di valutazione ed esame congiunto con le RSU di sito. |

| | |
|---|--|
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>Occupazione: La Direzione Aziendale e le organizzazioni sindacali, preso atto che il sistema di gestione dei flussi occupazionali in vigore ha dato risultati positivi, intendono valorizzare le esperienze precedenti e rendere il percorso di stabilizzazione occupazionale progressivo sempre più basato su criteri condivisi e formalizzati. Tale percorso garantisce che i lavoratori stagionali, sulla base di una graduatoria formulata applicando i criteri di seguito indicati, qualora si rendesse necessaria l'assunzione a tempo indeterminato e con contratto di lavoro part-time verticale per le medesime mansioni, avranno diritto di precedenza.</p> <p>Analoga procedura si utilizzerà per i lavoratori part-time verticali allorché si rendessero necessarie trasformazioni a tempo indeterminato e pieno o nell'ipotesi di incremento dell'orario di lavoro part-time. Tale precedenza verrà attuata sulla base di una graduatoria definita su due criteri a cui verranno attribuiti i punteggi specifici concordati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionalità - Competenze Organizzative |

| | |
|--|--|
| Formazione | Le Parti convengono che la formazione dei lavoratori costituisce uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti, confermando il sistema contrattuale di cui all'art. 3 del vigente CCNL quale strumento principale per garantire ai lavoratori il diritto alla formazione. Anche negli ultimi anni, la formazione si è sviluppata e continuerà a svilupparsi in futuro, attraverso modelli articolati di erogazione (in aula, nella forma dell'e-learning e attraverso la forma di addestramento per affiancamento sul campo) su contenuti di natura tecnica ed organizzativa, al fine di permettere alle persone di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| CAMPARI | |
|---|--|
| Data accordo | 19 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Davide Campari Milano N.V. assistita da Food Progetti S.r.l; Parte sindacale: la Fai-Cisl, la Flai-Cgil, la Uila-Uil, le delegazioni delle OO.SS. Territoriali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (“Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all’individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL”.) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Le Parti, consapevoli che il mercato interno del lavoro è uno strumento che può riuscire a coniugare le competenze professionali dei singoli e le esigenze organizzative, dichiarano che il Job Posting ne costituisce uno strumento essenziale. L'Azienda conferma che il sistema già in uso verrà utilizzato anche in futuro in funzione dei buoni risultati che è stato in grado di generare. In sede di Commissione Formazione e Professionalità verrà monitorato l'utilizzo dello strumento anche al fine di possibili implementazioni. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Commissione paritetica di studio non negoziale che, in continuità con il passato e condividendone l'attualità, è individuata a sostegno del tema Formazione e Professionalità con il compito di monitorare le attività di formazione, formazione congiunta e di approfondire eventuali ulteriori nuove necessità formative nonché analisi del conseguente sviluppo professionale.</p> <p>Le Parti confermano l'importanza del contributo propositivo delle RSU mediante il monitoraggio dei fabbisogni formativi aziendali, che trova sintesi e concretizzazione nel loro costante coinvolgimento e nella preventiva informazione nell'ambito dei tempi e delle titolarità previste dalle procedure dei piani di formazione finanziati da Fondimpresa, che nei prossimi anni rappresenteranno sempre più una risorsa fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei dipendenti. (...) La Commissione bilaterale potrà</p> |

| | |
|--|--|
| | individuare ulteriori percorsi che coinvolgano altre aree professionali. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p>Per quanto concerne lo sviluppo professionale, si conferma l'applicazione di una indennità di "sviluppo professionale" per i lavoratori di 4° livello che, a conclusione del processo di "lean manufacturing" all'interno del sito produttivo siano considerati completamente formati sulla "matrice di polivalenza". In occasione degli incontri informativi in sede di Coordinamento sarà data esaustiva informazione circa i percorsi di sviluppo professionale.</p> <p>Lo step "intermedio" fra i livelli contrattuali 4° e 3°, rilevabile con trasparenza con le modalità esposte, vale il 50% della differenza retributiva contrattualmente prevista (somma di minimo contrattuale + contingenza) e deve considerarsi quale anticipazione di eventuali interventi normativi a livello di CCNL, prevedendo quindi l'assorbibilità fino a concorrenza della cifra erogata nel caso di futura declaratoria contrattuale sovrapponibile. L'indennità di cui sopra sarà invece sottoposta a rivalutazione al mutare del valore degli elementi costitutivi.</p> |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| CARGILL | |
|---|---|
| Data accordo | 22 settembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: CARGILL Srl divisione Animal Nutrition assistita da Assolombarda; Parte sindacale: Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil nazionali, assistiti dalle rispettive strutture territoriali competenti, unitamente al coordinamento della RSU. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | Rimane un obiettivo delle parti realizzare un arricchimento delle mansioni e favorire la rotazione nelle diverse posizioni lavorative, al fine di migliorare la flessibilità, l'alternanza nelle mansioni e la professionalità complessiva degli operatori. A questo scopo lo sviluppo professionale, anche attraverso l'uso dello strumento PMP (Performance Management Process) rappresenta un valido strumento per migliorare la professionalità ed assecondare i processi di crescita individuale. |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| l'introduzione di specifici profili professionali | |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Si conferma la centralità della formazione quale diritto di accedere a programmi formativi, con le modalità e nei limiti di cui all'art. 3 CCNL e al presente Accordo, per accrescere le competenze e la professionalità e quale elemento determinante dello sviluppo aziendale anche attraverso progetti condivisi che portino all'implementazione ed al pieno riconoscimento della qualificazione professionale dei lavoratori. La registrazione delle attività formative attualmente in essere potrà essere utilizzato come valido strumento attestativo dell'addestramento e della formazione svolta dai lavoratori e sarà rilasciata una scheda a richiesta dell'interessato. A fronte di significative modifiche dell'attività produttiva o della tecnologia che richieda specifici percorsi formativi le parti si incontreranno per valutare gli impatti organizzativi e professionali derivanti in termini di professionalità e polifunzionalità. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |

| | |
|--|----------------|
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |
|--|----------------|

| COCA-COLA | |
|---|---|
| Data accordo | 7 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Coca-Cola HBC Italia Srl, assistita da Assolombarda; Parte sindacale: il Coordinamento delle R.S.U. assistito dalle segreterie nazionali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e da una delegazione delle OO.SS. Territoriali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | <p>Con riferimento alle opportunità generate dal cosiddetto “mercato interno”, ai fini della valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane Aziendali, si conferma la validità del sistema “BIG Opportunities” che ha coperto gran parte delle posizioni rese vacanti. Si conferma che la piattaforma “BIG Opportunities” è accessibile a tutti i dipendenti anche con contratto a tempo determinato tramite la intranet Aziendale e che la policy Aziendale prevede che le posizioni restino pubblicate di norma per almeno 15 giorni prima di procedere al vaglio di eventuali candidature.</p> <p>Le Parti convengono che il Part-time, unitamente agli strumenti tipici della stagionalità, possa rappresentare un corretto modo di gestire il fenomeno nei momenti di alta e bassa stagione, favorendo da un lato l’adeguamento della forza lavoro al fabbisogno e, dall’altro, la continuità occupazionale degli addetti.</p> |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d’azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Si concorda che la formazione risulta di assoluta e fondamentale importanza come fattore di crescita e sostegno nell’evoluzione delle attività Aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità. In considerazione dell’attuale situazione di mercato e di competizione del business si ritengono fondamentali i percorsi formativi in ambito di innovazione tecnologica, digitalizzazione e polivalenza professionale; a tal fine l’Azienda conferma il proprio impegno nella definizione dei percorsi formativi e professionali attraverso gli strumenti già in uso quali: Operator Academy, DTSP Academy, Supply Chain Academy e Sales Academy. A tal fine con la</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>condivisione delle Rappresentanze Sindacali a livello di sito/area si intenderà favorire interventi mirati e specifici a beneficio della popolazione aziendale impattata. L'Azienda continuerà ad investire su percorsi formativi che siano focalizzati su attività di training sempre di maggiore qualità sul continuo sviluppo delle competenze sia Aziendali che professionali nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite. Negli ultimi anni l'Azienda ha investito sullo sviluppo delle Risorse interne creando dei percorsi gestionali mirati a rispondere in maniera sempre più tempestiva ed efficace alle esigenze di ricoprire professionalità consolidate o innovative all'interno della propria organizzazione. Nel corso del primo trimestre di ciascun anno, a livello di sito saranno presentati i piani formativi che, fermo restando particolari programmi derivanti da necessità contingenti, si svilupperanno prevalentemente nei seguenti ambiti: formazione d'aula; training on the job; job rotation; modular career; digital and innovation masterclass; webinar; e-learning. La formazione sarà volta a creare specifiche competenze organizzative, percorsi funzionali di inserimento professionale e i piani individuali concordati sulla base dell'assessment di competenze, anche attraverso un utilizzo mirato dei fondi all'uopo previsti. Saranno altresì previsti affiancamenti e programmi di formazione per facilitare il rientro dalle lunghe assenze (Maternity As A Master), in presenza di modifiche significative alle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro. Pertanto, anche per il personale con contratto a tempo determinato, compatibilmente con i periodi lavorativi, sarà previsto un adeguato percorso formativo atto a valorizzarne le competenze.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| COLUSSI | |
|---|---|
| Data accordo | 6 dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Colussi Spa assistita dalla Confindustria Umbria; Parte sindacale: Le Segreterie Nazionali FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL; Le Segreterie Territoriali di FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL; Il Coordinamento Nazionale FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL, delle Rappresentanze Sindacali Unitarie della Colussi Spa dei siti di Fossano, Petrignano di Assisi e Tavarnelle Val di Pesa. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Commissione Tecnica di Sito: dovrà confrontarsi, oltre che sui temi strettamente legati all'organizzazione del lavoro, anche su quelli degli organici e della professionalità al fine di valutare lo sviluppo delle competenze, dei ruoli e delle responsabilità. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | L'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti. Ciò in aggiunta a quanto implicitamente previsto dalla indispensabile formazione sul lavoro che si impernia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli. (...) Le parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità dei lavoratori, richieste dall'evolversi delle attività aziendali di inserimento professionale, di conseguimento di nuove competenze e di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite. Particolare attenzione sarà posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni. A tal fine, verrà fornita una "scheda" relativa ai percorsi formativi individuali per certificare la professionalità acquisita, a richiesta del lavoratore. |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| FERRARELLE | |
|---|---|
| Data accordo | 1° agosto 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: FERRARELLE Spa; Parte sindacale: Le segreterie nazionali della Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil; le Segreterie provinciali di Brescia e Caserta Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil; le R.S.U. degli stabilimenti di Riardo e Boario e della sede di Riardo. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | Al fine di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisita dai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, l'Azienda conferma il riconoscimento dopo 18 mesi di lavoro anche non continuativo ed effettivamente svolto, il passaggio dal 5° livello ex CCNL al 4° livello ex CCNL. |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Le parti concordano sull'opportunità di continuare a svolgere l'attività di monitoraggio sull'inquadramento professionale sui singoli siti produttivi tra RSU e Direzione aziendale. Qualora, a seguito di innovazioni tecnologiche e/o di profonde modifiche organizzative, dovesse rendersi necessaria l'istituzione di nuove posizioni di lavoro rispetto all'attuale organizzazione del lavoro, Direzione ed RSU si incontreranno al fine di valutare eventuali percorsi di sviluppo professionale dei lavoratori, compatibili con quanto previsto dal CCNL. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | L'Azienda conferma inoltre particolare attenzione alla formazione del personale coinvolto in specifiche innovazioni tecnologiche e/o profonde modifiche organizzative, nonché del personale di nuovo inserimento, anche stagionale, affinché apprenda la necessaria pratica allo svolgimento della mansione assegnata, alla sicurezza sul lavoro ed ogni altro aspetto attinente la propria attività. L'Azienda organizzerà percorsi di formazione per le RSU i cui contenuti saranno preventivamente condivisi al fine di sviluppare specifiche competenze trasversali all'organizzazione. Inoltre, favorirà la partecipazione delle RSU a percorsi di formazione patrocinati congiuntamente dalle OO.SS. e da Associazioni datoriali tra quelle firmatarie del CCNL. |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| FERRERO (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 6 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: La FERRERO Spa, la FERRERO COMMERCIALE ITALIA S.r.l, la FERRERO INDUSTRIALE ITALIA Srl, la FERRERO MANAGEMENT SERVICES ITALIA Srl, la FERRERO TECHNICAL SERVICES Srl;</p> <p>Parte sindacale: le segreterie nazionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, con la partecipazione delle segreterie regionali e territoriali di FAI, FLAI e UILA, del coordinamento nazionale delle R.S.U. e delle rappresentanze sindacali della rete commerciale.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>- Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale;</p> <p>- Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".)</p> <p>Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | <p>Sempre perseguendo l'obiettivo di mettere le persone al centro e di incentivare una cultura di trasparenza e condivisione, l'Azienda intende costruire ed implementare un sistema interno di pubblicazione delle posizioni vacanti (Job Posting) aperto e accessibile al personale operaio. Il progetto avrà varie fasi di implementazione che permetteranno di testarne le modalità e l'efficacia.</p> <p>Attraverso tale sistema, le persone potranno conoscere le opportunità lavorative relative a:</p> <p>Posizioni lavorative con qualifica operaia ad elevato contenuto professionale nei diversi ambiti del contesto fabbrica (ad esempio, manutenzione, qualità, tecnologia, logistica, ecc.);</p> <p>Posizioni lavorative con qualifica impiegatizia, laddove i requisiti del ruolo siano compatibili con le esperienze maturate.</p> <p>Più nel dettaglio, al verificarsi di un'esigenza di copertura di una posizione specifica, l'Azienda pubblicherà attraverso i propri canali la descrizione del ruolo ricercato, le competenze necessarie per ricoprirlo ed il dettaglio delle attività e delle responsabilità previste. In caso di possesso dei requisiti richiesti, si potrà inviare la propria candidatura. Conseguentemente la funzione Risorse Umane valuterà la rispondenza tra requisiti richiesti e i profili ricevuti e, in caso di idoneità, si procederà con l'iter di selezione mentre, in caso di non idoneità, verrà dato debito feedback.</p> <p>Le persone saranno selezionate con colloquio individuale o, laddove il numero di candidature fosse elevato, attraverso un processo di assessment che permette di valutare più candidati contemporaneamente.</p> <p>Obiettivo dell'Azienda sarà quello di implementare progressivamente degli interventi al fine di rendere tale</p> |

| | |
|--|--|
| | processo completamente digitalizzato nel corso della vigenza del nuovo Accordo Integrativo. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>Le Parti condividono l'assoluta necessità di definire la progettazione di corsi o percorsi finalizzati ad aumentare e valorizzare la professionalità dei lavoratori:</p> <p>1. Corso macchinisti polivalenti delle aree di incarto e confezionamento: consente di far maturare ai partecipanti la capacità di operare su impianti, linee e aree produttive significativamente differenti. Il corso è costruito per il personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e permette, al termine dell'iter formativo e di addestramento, il riconoscimento del 4° livello di inquadramento contrattuale. Nell'ambito delle diverse dimensioni che caratterizzano il contesto Operation (Sicurezza, Qualità, Costi, Delivery, Motivazione e Sostenibilità - SQCDME), al fine di renderle applicabili e garantirne l'efficacia, saranno necessarie ulteriori ed aggiuntive attività da svolgere che andranno ad arricchire il ruolo di una parte dei macchinisti polivalenti delle aree di incarto e confezionamento. Alla luce di ciò, nell'ambito delle Commissioni Professionalità si approfondiranno i contenuti di tali attività tenuto conto delle peculiarità di ciascun sito produttivo.</p> <p>2. Percorso per ruoli specialistici: ruoli caratterizzati da una maggiore professionalità e attitudine a svolgere attività di più ampia complessità quali operatore dell'area di pallettizzazione, addetto imballi, operatore di linea/impianto, terminalista di magazzino, specialista qualità prodotto, analista di processo tecnologico. Il completamento del percorso permette di ottenere il riconoscimento del 3° livello di inquadramento contrattuale.</p> <p>Le Parti, inoltre, come risposta strategica alla continua evoluzione del mercato esterno, alle modifiche organizzative interne nonché allo sfidante processo di trasformazione digitale in atto in Azienda attraverso il programma Ferrero "Smart Factory", hanno condiviso di strutturare:</p> <p>- Percorsi sperimentali per nuove figure professionali.</p> <p>Alla luce dell'analisi del contesto sopra citato, questi percorsi avranno lo scopo di accrescere il livello di conoscenze e competenze interno e generare ulteriori</p> |

| | |
|------------|---|
| | <p>opportunità di sviluppo per le persone. Attraverso formazione teorica, tecnico-pratica e specifici percorsi di addestramento on the job, si andranno a definire percorsi per figure specializzate in ambito di sicurezza (SAS Supporto alla Sicurezza), Lean manufacturing (addetto supporto FOX), sostenibilità ambientale (referente ambientale) e/o nuovi ruoli che potranno nascere per le esigenze legate a processi di digitalizzazione.</p> <p>Al termine dei suddetti percorsi sarà previsto il riconoscimento del 3° livello di inquadramento contrattuale.</p> <p>Le Parti convengono che, considerando le specifiche situazioni ed esigenze locali, i percorsi 2. e 3. verranno attivati con gradualità nel corso del periodo di vigenza del presente Integrativo. Le Commissioni Professionalità monitoreranno necessità, percorsi e tempi e valuteranno con l'Azienda l'implementazione dei possibili e ulteriori percorsi di crescita professionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per l'Area commerciale: <p>l'Azienda sta lavorando ad un comprensivo piano di formazione per le figure professionali delle Vendite, in fase di progettazione con il contributo di più funzioni aziendali e fondato sulla revisione di attività e competenze necessarie ad esperire i differenti ruoli professionali nel mutato contesto di centralizzazione completa della distribuzione delle merci.</p> |
| Formazione | <p>Percorsi Formativi di reinserimento al lavoro: Al fine di migliorare il reinserimento in azienda dei lavoratori assenti per lungo periodo (indicativamente sei mesi continuativi), ad eccezione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri di cui al paragrafo successivo, le Parti intendono confermare i percorsi formativi rivolti a questa particolare categoria di lavoratori. I percorsi saranno a partecipazione volontaria e, accanto ai già previsti momenti di aggiornamento professionale in materia di sicurezza, igiene e sanitizzazione, saranno finalizzati a favorire, anche sul piano personale, il reinserimento dei lavoratori nel contesto lavorativo. Le Parti convengono che la durata di tali percorsi, indicativamente individuata in almeno una giornata (o due mezza giornate,) nonché le modalità operative di svolgimento, verranno definite a livello locale dai gruppi di progetto allo scopo costituiti, prevedendo idonei momenti di aula e di affiancamento on the job.</p> <p>1) Formazione congiunta e formazione RSU: La formazione congiunta persegue l'obiettivo di mantenere e arricchire uno scambio continuo tra Azienda e R.S.U che</p> |

abbia il fine di consolidare una sempre maggiore consapevolezza relativa alla complessità che caratterizza il processo industriale e gli strumenti di cui l'azienda dispone per potervi rispondere adeguatamente. Le parti riconoscono che il consolidato strumento della formazione congiunta abbia consentito, negli anni, non solo l'accrescimento delle competenze ma anche l'implementazione di un diverso approccio al dialogo, orientato al superamento delle prospettive individuali con la finalità di perseguire obiettivi aziendali condivisi. (...)

2) Formazione professionale e professionalità

La formazione professionale si pone come obiettivo principale lo sviluppo delle specifiche conoscenze professionali dei lavoratori, in risposta all'innovazione tecnologica/produttiva/organizzativa. Per far fronte alle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni del mercato, dalle evoluzioni organizzative in atto e dall'avanzamento tecnologico, le Parti convengono di continuare ad investire in percorsi di formazione che garantiscano un allineamento tra le nuove tecnologie, i moderni strumenti di lavoro e le competenze delle persone. Si prevede la formulazione e l'implementazione di percorsi volti a valorizzare le competenze maturate on the job dai lavoratori e a permettere loro di applicarle in ottica di sempre maggiore propositività e partecipazione. In quest'ottica, un esempio concreto è rappresentato dal programma "Ferrero Operational excellence- FOX", avviato in Azienda con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza in ambito Operations. Il programma, basato sui valori fondamentali di Ferrero, attraverso iniziative portate avanti da gruppi di lavoro e specifiche attività formative, mira ad aumentare il coinvolgimento e la motivazione delle persone, guidandole verso un nuovo modo di lavorare e di pensare orientato al miglioramento continuo. Il fattore di successo per trasformare questo programma in un processo stabile ed efficiente passa attraverso la partecipazione attiva, l'ingaggio e la valorizzazione del potenziale del singolo individuo all'interno di un team di lavoro in cui ogni persona, in aula o in campo, può dare il proprio contributo. Infine, le Parti confermano la necessità di implementare la formazione in ambito tecnico-specialistico all'interno di un sistema aziendale sempre più caratterizzato da una modernizzazione degli impianti produttivi e in un contesto che vede lo svilupparsi di un'industria caratterizzata da digitalizzazione in continua evoluzione. Tale tipologia formativa, connotata da frequenti aggiornamenti attraverso esercitazioni pratiche

e training in aula, sarà sempre più funzionale e correlata alle innovazioni tecniche e tecnologiche che sottendono le strategie competitive aziendali.

Alla luce di quanto sopra, nel corso degli anni sono stati definiti i seguenti percorsi:

a. Percorsi di riqualificazione per il mantenimento nel tempo del livello di motivazione e professionalità acquisito. Si condivide che il termine 'professionalità' non sia da ritenere esclusivamente connesso al riconoscimento di un livello contrattuale superiore anche in ragione della costante evoluzione tecnologica che ha comportato la necessità di adeguare, rispetto al mutato contesto, il bagaglio minimo di conoscenze e competenze posseduto dai lavoratori.

Le Parti convengono di continuare a investire in percorsi formativi che consentano il mantenimento nel tempo del livello di professionalità raggiunto e che valorizzino altresì l'aspetto motivazionale delle persone all'interno del contesto aziendale: appare infatti evidente come l'efficacia dei comportamenti organizzativi messi in atto dai singoli sia sempre più un elemento centrale e strategico per costruire un ambiente di lavoro migliore, dove tutte le persone si sentono coinvolte in modo positivo nel raggiungimento degli obiettivi di stabilimento. I percorsi formativi verranno realizzati attraverso attività di training in aula, training on the job e di job rotation sulle posizioni/linee produttive.

b. Percorsi di sviluppo professionale in ambito produttivo e logistico
Anche durante la vigenza del presente Accordo Integrativo saranno congiuntamente individuate, a livello di singolo sito, le necessità formative a fronte delle diverse esigenze tecniche, produttive e organizzative, e con le Commissioni Professionalità verranno individuati e pianificati gli interventi formativi nel rispetto delle peculiarità locali, prevedendone inoltre la concreta erogazione a cura dell'Azienda.

3) Formazione personale e apprendimento permanente
La formazione permanente rappresenta il processo di apprendimento finalizzato a incrementare le capacità e le conoscenze del personale nelle diverse transizioni che compongono il ciclo di vita lavorativa. Le competenze acquisite infatti risultano essere funzionali non solo all'espletamento delle proprie mansioni ma anche allo sviluppo della persona. Le Parti convengono di continuare a investire su tale tipologia di formazione con

l'obiettivo di favorire un'equa distribuzione delle opportunità e al fine di mantenere costantemente viva e aggiornata la professionalità delle persone, anche in risposta ai continui e sempre più rapidi mutamenti del contesto sociale e lavorativo. Pertanto, intendono confermare i percorsi di formazione continua erogati con lo scopo di accrescere e mantenere le competenze informatiche e linguistiche.

4) Formazione Area Commerciale

Le parti concordano su importanza e centralità della formazione per l'Area Commerciale, con particolare riferimento alla popolazione della Forza Vendite. Quest'ultima, alla luce dei cambiamenti in corso nella grande distribuzione italiana, nel processo di centralizzazione delle merci e nelle politiche commerciali aziendali, necessita di interventi formativi e di change management per rimanere centrale nella strategia di copertura e presidio, centrale e periferico, dei clienti, evolvendo di conseguenza le proprie competenze. Le linee d'azione e gli investimenti di carattere formativo possono essere raggruppati in alcune macrocategorie, che complessivamente afferiscono a ognuno dei fabbisogni formativi principali riguardanti le figure professionali della Forza Vendite:

formazione di carattere professionale; formazione tecnica sugli strumenti di lavoro; formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Offerta formativa e-learning e Libretto Formativo digitale:

Al fine di permettere un costante e continuo aggiornamento dell'attività formativa, ai dipendenti sarà data la possibilità di accedere liberamente, attraverso la piattaforma aziendale "YourLearning@Ferrero", ad un'ampia offerta formativa in formato digitale (come sarà illustrato nel capitolo "Ferrero Digital Journey"). Questa iniziativa, oltre a favorire il coinvolgimento e la partecipazione proattiva dei lavoratori, rappresenta un ulteriore supporto allo sviluppo delle proprie competenze e permette una maggiore flessibilità e modularità nell'apprendimento individuale.

Sulla medesima piattaforma è inoltre stato introdotto il Libretto Formativo del Dipendente in formato digitale, attraverso cui ogni lavoratore avrà la possibilità di consultare lo storico della propria formazione effettuata e certificata.

| | |
|--|---|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | (A seguito del corso macchinisti polivalenti delle aree di incarto e confezionamento) le Parti convengono che la valorizzazione delle attività aggiuntive ammonterà a Euro 30 lordi mensili; la concreta erogazione dei percorsi e del riconoscimento dell'indennità economica è prevista a decorrere dal 1° luglio 2025. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| GRANAROLO (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 12 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: GRANAROLO SPA, CASEARIA PODDA, INDUSTRIA LATTICINI G. CUOMO, MULINO FORMAGGI, UNCONVENTIONAL e VENCHIAREDO;</p> <p>Parte sindacale: le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, con la partecipazione delle Segreterie Territoriali di FAI, FLAI e UILA e del Coordinamento Nazionale FAI, FLAI e UILA di Granarolo.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>- Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale;</p> <p>- Sez. II, Tit. III,</p> <p>Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".)</p> <p>Capo III: Passaggio di qualifica</p> <p>Art. 59-60 Mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | Granarolo ha definito anche nuove figure professionali per proseguire nello sviluppo del business sul canale fuori casa e dettaglio tradizionale. In particolare, per la categoria professionale dei Coordinatori Area. |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Con lo scopo di promuovere la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti, secondo il principio “Granarolo People First”, si conferma il sistema di job posting interno. All’interno della piattaforma G-People è presente la sezione “Opportunità in Granarolo”, ove tutti i colleghi, italiani od esteri, informato il proprio responsabile, potranno proporsi per le posizioni disponibili nelle diverse funzioni e location o potranno autocandidarsi per eventuali posizioni di interesse in vista di una ipotetica futura vacancy. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d’azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | Le Parti convengono sull’opportunità di identificare congiuntamente percorsi tesi alla qualificazione e riqualificazione professionale, anche al fine di valorizzare i dipendenti e garantire una effettiva fungibilità degli operatori sulle macchine e creare così figure polivalenti e/o polifunzionali. Tale importante obiettivo verrà perseguito al Livello decentrato tramite confronto con le RSU di ciascun sito, al fine di individuare congiuntamente le specifiche “professionalità” necessarie - ferme le primarie esigenze tecniche e organizzative aziendali – ed i relativi percorsi da attivare. |
| Formazione | Le Parti individuano nella formazione uno strumento primario e fondamentale per la crescita della professionalità e per lo sviluppo delle competenze aziendali e professionali necessarie per rilanciare la competitività. L’impegno aziendale di erogazione di percorsi formativi |

| | |
|--|---|
| | <p>è pertanto assicurato a tutti i lavoratori dipendenti e favorirà un'equa distribuzione delle opportunità, offrendo la condizione di accesso agli interventi formativi di una quota di lavoratrici corrispondente alle differenze di genere delle relative platee interessate.</p> <p>Le Parti convengono sin d'ora le linee prioritarie di indirizzo della formazione: favorire l'inserimento professionale, con particolare attenzione alla formazione propedeutica ed all'addestramento dei neo assunti; diffondere la cultura della sicurezza attraverso un addestramento "on the job" anche a seguito di cambiamenti legati a mansioni, reparti, impianti, macchinari e nuove tecnologie disponibili, ivi compreso eventuali prestazioni rese in smart working; formazione annuale (4 ore) per tutti coloro che ricoprono il ruolo di preposto in ambito salute e sicurezza sul lavoro; favorire lo sviluppo professionale, anche a fronte dell'evoluzione delle attività, dei modelli organizzativi e delle nuove competenze nonché delle innovazioni tecnologiche e di digitalizzazione dell'impresa; garantire qualità di processo e di prodotto.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| HEINEKEN ITALIA | |
|---|---|
| Data accordo | 14 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Heineken Italia Spa assistita da Unione Italiana Food; Parte sindacale: segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil; Il coordinamento delle RSU HEINEKEN; Le Segreterie Territoriali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | |

| | |
|--|--|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Le Parti confermano altresì che l'attuale istituto del Job Posting interno ed istituito per dar vita ad una politica di mercato interno del lavoro ha dato buoni risultati e pertanto viene considerato uno strumento utile e strutturato ai fini di ricercare piena occupazione favorendo la job-rotation, garantendo così crescita professionale. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | L'Azienda individua nella formazione un irrinunciabile perno di sviluppo delle professionalità dei propri lavoratori. Viene ribadito che l'impegno aziendale ad erogare i percorsi formativi necessari è assicurato a tutti i lavoratori dipendenti in aggiunta a quanto implicitamente previsto dall'indispensabile formazione "on the job" che si imperia sul trasferimento delle conoscenze da parte dei singoli. Le Parti riconoscono e confermano l'importanza della formazione come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evolversi delle attività aziendali: di inserimento professionale; di sviluppo e rinnovamento delle professionalità acquisite. Particolare attenzione continuerà ad essere posta alla formazione propedeutica e all'addestramento dei giovani, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentono di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, nonché ad agire favorendo un'equa distribuzione delle opportunità considerando le differenze di genere delle relative platee interessate. Vengono confermate, in accordo tra le Parti, |

| | |
|---|---|
| | <p>due ore di formazione per i lavoratori nuovi assunti su tematiche di carattere sindacale (CCNL, diritti sindacali, tutele e rappresentanza, accordi aziendali, fondo assistenza sanitaria e ALIFOND). In coerenza con quanto potrà emergere in tema di sviluppo professionale in occasione del previsto incontro annuale di coordinamento, si esamineranno poi a livello locale le soluzioni formative e di sviluppo più adatte in relazione alle specifiche esigenze tecniche e organizzative.”</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>Comitato Formazione e professionalità: Il comitato si occuperà di esaminare: la situazione delle professionalità espresse e progetto MTS, il monitoraggio e sviluppo del Job Posting, la definizione congiunta dei piani della formazione, lo sviluppo professionale del personale dell'anno in corso e le previsioni per l'anno successivo e materie relative alle normative del CCNL e dell'Accordo integrativo di Gruppo.</p> <p>Le parti, consapevoli che il sistema MTS costituisce uno strumento condiviso di valorizzazione delle professionalità delle risorse in ambito produttivo, confermano l'attuale sistema MTS, impegnandosi tramite il lavoro del Comitato Formazione e Professionalità a valutare sistemi premianti alternativi durante il periodo di vigenza dell'integrativo.</p> |

| ITALIA ALIMENTARI | |
|---|---|
| Data accordo | 30 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la Direzione Aziendale ITALIA ALIMENTARI Spa; Parte sindacale: le OO.SS. Flai/Cgil e Fai/Cisl e la RSU. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le Parti si impegnano a calendarizzare incontri con cadenza trimestrale volti ad analizzare in misura compiuta il tema in oggetto e a verificare le modalità di realizzazione di percorsi formativi idonei anche in tema di inquadramento - a realizzare la crescita del patrimonio professionale dell'Azienda e dei lavoratori, presupposto indispensabile per lo sviluppo. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | Le Parti si impegnano a costituire un tavolo di confronto che abbia per oggetto l'analisi delle attività dello stabilimento e delle rispettive mansioni previste dalle diverse posizioni organizzative, in modo da realizzare uno strumento atto ad accrescere il patrimonio tecnico-professionale del personale impegnato e valorizzare in modo adeguato i percorsi di sviluppo professionale che si vanno a definire. In quest'ottica le Parti concordano che, oltre ai livelli di inquadramento previsti dal CCNL, sarà possibile individuare e condividere per iscritto i parametri volti al riconoscimento di un "premio professionalità" omnicomprensivo, del valore corrispondente al 50% della differenza fra i valori del minimo contrattuale e dell'indennità di contingenza fra il 5° livello ed il 4° livello e fra il 4° livello e il 3° livello (valore che sarà indicizzato al parametro contrattuale) del vigente CCNL corrisponderà mensilmente per 14 mensilità. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| LACTALIS-GALBANI (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 5 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Gruppo Lactalis Italia S.r.l, Egidio Galbani Srl, biG Srl, Italatte Srl e BPA Italia Srl, assistiti da Unione Italiana Food;</p> <p>Parte sindacale: Le Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, FLAI-Cgil, UILA-Uil e le Segreterie Territoriali competenti e il coordinamento RSU/RSA.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>- Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale;</p> <p>- Sez. II, Tit. III,</p> <p>Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".)</p> <p>Capo III: Passaggio di qualifica</p> <p>Art. 59-60 Mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | <p>L'Azienda, al fine di sviluppare e rendere più efficace una politica di mercato interno del lavoro (MIL) e con l'obiettivo di valorizzare le competenze interne e le Job rotation, conferma il sistema di job posting interno in uso, denominato Lactajob.</p> <p>L'Azienda renderà pubbliche, tramite e-mail, mediante la piattaforma digitale Yammer e mediante affissione nelle bacheche degli Stabilimenti e delle Field unit le opportunità di lavoro presenti nel Gruppo in Italia e i dipendenti in linea con i profili ricercati potranno presentare la loro candidatura con le modalità e nei tempi definiti dalla Direzione Risorse Umane.</p> <p>A tutti i candidati per una posizione lavorativa ricercata tramite il job posting interno Lactajob, alla fine del processo di selezione, verrà fornito un feedback strutturato rispetto all'esito della selezione.</p> |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>L'Azienda conferma il ruolo della formazione quale strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la crescita professionale di tutti i dipendenti finalizzata al conseguimento, al mantenimento e allo sviluppo di professionalità specifiche, in coerenza con le mutevoli condizioni organizzative aziendali.</p> <p>L'Azienda conferma, quindi, l'ingente investimento degli ultimi anni, finalizzato allo sviluppo delle risorse umane, a sostegno della predetta attività formativa, per rispondere in maniera efficace ed efficiente al fabbisogno di professionalità consolidate o innovative. La formazione aziendale continuerà a svilupparsi attraverso la</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>predisposizione di un programma annuale unificato per tutte le società del Gruppo che, in aggiunta a quanto previsto per l'imprescindibile attività di addestramento, si articolerà prioritariamente su tematiche tecniche, comportamentali, linguistiche e di sicurezza sul lavoro, attraverso l'utilizzo di un insieme ampio, e talvolta integrato, di metodologie, quali formazione d'aula, e-learning, job rotation e training on the job. Questo programma annuale prevede, inoltre, la possibilità di erogare dei contenuti formativi tramite la Lactalis Learning Factory, la piattaforma digitale del Gruppo che mira a fornire programmi di formazione a tutti i suoi dipendenti in tutto il mondo, concentrandosi soprattutto sui valori, i metodi e le competenze industriali. Nell'arco di vigenza del presente accordo l'accesso alla Piattaforma per la formazione digitale sarà esteso alla totalità dei dipendenti, per favorire l'accesso alla formazione, sempre in coerenza con i fabbisogni formativi legati alle attività di business.</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>A tale risultato si è pervenuti in termini organizzativi attraverso il processo sopra descritto e in termini relazionali anche attraverso il confronto costruttivo con le RSU, che ha permesso di verificare le modifiche organizzative e le condizioni di crescita professionale atte a motivare i conseguenti passaggi di livello, in alcuni casi anche attraverso soluzioni/passaggi intermedi in attesa di completare il raggiungimento dei requisiti (professionali ed economici) per il passaggio di livello stesso. Si richiamano a tal proposito alcune consolidate esperienze negoziali già realizzate a livello di sito.</p> <p>Premesso quanto sopra, le Parti concordano che la verifica di cui sopra sia effettuata annualmente, in coerenza con le esigenze di budget fatto salvo quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del CCNL per l'Industria Alimentare. Le Parti, tenuto conto della progressiva evoluzione organizzativa e tecnologica, concordano sulla necessità di continuare percorsi di sviluppo professionale finalizzati alla necessità di accrescere il livello di polivalenza (capacità di ricoprire più posizioni di lavoro) e di polifunzionalità (capacità di svolgere più attività di diverso contenuto), nonché di adeguare le professionalità alle nuove esigenze produttive / impiantistiche, con la progressiva riduzione delle posizioni di lavoro più generiche.</p> |

| MANIFATTURE SIGARO TOSCANO | |
|---|---|
| Data accordo | 26 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Manifatture Sigaro Toscano Spa, assistita da Unindustria; Parte sindacale: Le Segreterie Nazionali di Fai-Cisl, FLAI CGIL e Uila-Uil; Le Segreterie Territoriali FAI Cisl, Flai-Cgil e UILA UIL; Il coordinamento delle RSU di Manifatture Sigaro Toscano Spa. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | MST continuerà ad investire sullo sviluppo delle proprie persone creando percorsi professionalizzanti in grado di rispondere efficacemente all'innovazione tecnologica ed alle esigenze funzionali all'evoluzione della propria organizzazione. |
| Formazione | Le Parti riconoscono che lo sviluppo delle competenze ed in particolare la formazione sono elementi imprescindibili per la crescita delle risorse e per l'evoluzione organizzativa dell'Azienda. A tale riguardo MST conferma il proprio impegno ad intraprendere percorsi formativi al fine di garantire il continuo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di consolidare ed accrescere i livelli di professionalità esistenti. I programmi formativi terranno conto sia delle esigenze del business sia dei fabbisogni formativi dei dipendenti in linea con le esigenze aziendali e saranno oggetto di confronto con le RSU nonché oggetto di informativa nelle riunioni di coordinamento. Gli interventi saranno di tipo tradizionale (aula) o consisteranno in percorsi esperienziali, formazione, on the job, job rotation con specifiche finalità formative. Inoltre, MST si attiverà, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, per l'utilizzo mirato di risorse accantonate presso fondi interprofessionali. Saranno previsti percorsi di affiancamento e di formazione per facilitare, in caso di variazioni nella organizzazione del lavoro e/o nelle attività svolte, il reinserimento delle persone in azienda al termine di lunghi periodi di assenza. |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| MONDELEZ | |
|---|--|
| Data accordo | 5 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Le Società Mondelēz Italia Srl, Mondelēz Italia Services Srl, Mondelēz Europe Procurement GmbH - Sede Secondaria Italia, Mondelēz Italia Biscuits Production Spa, Fattorie Osella Spa assistite da Unione Italiana Food;</p> <p>Parte sindacale: Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil Nazionali e dalle rispettive strutture Territoriali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil di Milano, Monza-Brianza, Alessandria e Cuneo; le RSU.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>- Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale;</p> <p>- Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".)</p> <p>Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | |
| Mobilità endo-aziendale | <p>Le Parti hanno sperimentato nei siti produttivi un sistema in cui, accanto alle ore di formazione obbligatoria alla mansione nonché in materia di sicurezza e qualità condotta nell'ambito dell'orario di lavoro, vengono proposti altrettanti corsi di formazione facoltativa, fuori dall'orario di lavoro, volti principalmente all'acquisizione di competenze aggiuntive ed integrative rispetto a quelle attualmente richieste nell'ambito organizzativo, anche in funzione di percorsi di carriera futuri e dell'accesso alle opportunità professionali rese note attraverso lo strumento del job posting. Il sistema prevede che ogni posizione organizzativa vacante o che possa risultare tale per effetto di esigenze e/o cambiamenti organizzativi, sia oggetto di una primaria analisi interna e quindi della possibilità di poterla coprire internamente prima di procedere ad un processo di selezione esterno.</p> <p>Negli annunci viene anche anticipato, lì dove possibile e prevedibile, il livello di inquadramento della posizione in modo che l'informazione sia trasparente e come sempre legata alla filosofia aziendale di riconoscimento del merito.</p> <p>I meccanismi di riconoscimenti individuali, conseguentemente, vengono tracciati con riferimento alle premesse di cui sopra ed in linea con una politica aziendale di riconoscimento del merito individuale. Le Parti si danno infine atto che le modalità di sviluppo della professionalità formano oggetto di esame a livello di sito, nei sistemi di confronto esistenti ed in aderenza ai principi ispiratori declinati nel presente articolo e al modello sperimentale di formazione richiamato in precedenza cui è legato uno specifico percorso professionale.</p> |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>In un contesto esterno caratterizzato da continua evoluzione di mercato e delle modalità di consumo e dell'incidenza sempre più forte rappresentata dall'innovazione tecnologica in tutti i processi di lavoro, le Parti condividono che la sfida organizzativa risiede primariamente nella risposta veloce ed adattiva delle competenze e quindi della professionalità di tutti i lavoratori, che rappresentano la principale leva di forza e di vantaggio competitivo nonché il fattore critico determinante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Le Parti quindi confermano che la necessità di aggiornare e accrescere le professionalità interne all'Azienda rappresenta una risposta strategica alla continua evoluzione del mercato esterno, dei processi di lavoro interni nonché un'ulteriore opportunità di occupabilità futura. Nel corso degli anni le Parti, a livello di sito, hanno già dato avvio a percorsi di professionalità che tengono conto delle modifiche organizzative interne e degli impatti principalmente generati dalle modifiche nei processi produttivi (quali l'automazione e la digitalizzazione). Gli adeguamenti della professionalità sono finalizzati a realizzare anche risposte alle esigenze di competitività dell'azienda. Le Parti riconfermano anche che lo strumento della pubblicità interna (Job posting) di tutte le occasioni professionali resta l'elemento principale per promuovere la piena partecipazione di tutti i dipendenti verso opportunità di carriera, intesa anche nella occasione di poter effettuare cambi mansioni laterali e sperimentare, e quindi accrescere, competenze anche in altri ambiti e funzioni aziendali. Il mezzo per raccogliere queste candidature è quello del tool aziendale di Workday. Ove ciò non è possibile o ove le opportunità rilevino carattere principale per i dipendenti degli stabilimenti, viene utilizzata la bacheca aziendale fisica per tali comunicazioni.</p> |
| Formazione | <p>Le Parti riconoscono che la formazione continua rappresenta un valore condiviso e un supporto per la crescita del business realizzabile attraverso lo sviluppo delle persone. La costruzione e l'aggiornamento di competenze professionali e personali solide acquisisce ancora più rilevanza in considerazione agli attuali scenari di mercato in rapida evoluzione e ad un contesto storico di "fluttuazione" che richiede percorsi di accompagnamento e miglioramento continuo in favore dello sviluppo di</p> |

competenze legate all'uso delle tecnologie, oltreché importanti capacità di sapere agire e gestire l'incertezza. Al fine di accogliere e fronteggiare il cambiamento, una particolare attenzione all'interno dei programmi di formazione è riservata alle cosiddette competenze "soft skills/trasversali". Il modello di formazione cui si è orientato il Gruppo Mondelēz negli anni è volto allo sviluppo di tre aree di competenze: funzionali/business, manageriali/di leadership e trasversali. Gli interventi formativi vengono attuati a loro volta attraverso tre modalità operative: apprendimento attraverso l'esperienza diretta ("learning from career experiences") (70%), apprendimento attraverso gli altri ("learning from the others") (20%) e apprendimento attraverso specifici corsi ("learning from courses") (10%). Negli scorsi anni il modello di formazione in aula si è sempre più orientato verso la modalità interattiva di formazione da remoto e di "e-learning" che permette una maggiore flessibilità e modularità nell'apprendimento individuale. In tal senso l'Azienda ha creato una propria "Università" virtuale a cui ciascun dipendente che abbia un proprio account aziendale può registrarsi selezionando, in coerenza con il proprio ruolo e con le competenze da sviluppare, i corsi che intende seguire e di cui ottenere una certificazione.

Allo stesso modo vengono promosse a livello locale sessioni formative nell'ambito di quelle che vengono definite le settimane della formazione ("Growing here weeks"), un calendario di attività dedicate all'apprendimento di tutte le competenze trasversali con un taglio pratico e operativo ovvero divulgativo attraverso seminari/conferenze in coerenza e nella prospettiva dell'apprendimento continuo ("life long learning").

L'Azienda negli anni ha investito in programmi riconosciuti di grande valore dai dipendenti coinvolti, orientati alla comunicazione efficace, al feedback, alla negoziazione efficace, al growth mindset e allo sviluppo della leadership in senso più ampio. Attraverso l'ascolto delle esigenze espresse dalla popolazione aziendale attraverso lo strumento della "Engagement Survey" annuale l'indagine finalizzata a misurare il gradimento interno rispetto all'ambiente di lavoro - sono nati programmi strutturati di Tutoring e Mentoring, che sono stati guidati da colleghi e manager di tutte le funzioni, i quali hanno ricevuto apposita formazione e qualificazione da parte di consulenti esterni, in modo da mettere a servizio comune la propria esperienza per accompagnare i collaboratori

| | |
|---|---|
| | <p>nei primi mesi dall'ingresso oppure durante il loro percorso di carriera, in fasi critiche per il loro sviluppo e nell'ambito di occasioni di mobilità interna. A tutto ciò si aggiungono iniziative finalizzate a rafforzare il senso di appartenenza all'Azienda nonché alla contaminazione tra le diverse funzioni aziendali, come i cosiddetti "Mondelēz Bites", ovvero momenti replicati con cadenza mensile e organizzati direttamente da colleghi di diverse funzioni aventi la finalità di fare conoscere e condividere le attività portate avanti dai diversi team e come queste contribuiscano alla strategia aziendale. Con specifico riferimento agli stabilimenti, le Parti riconoscono che la formazione e quindi lo sviluppo di nuove competenze legate maggiormente a modelli organizzativi più efficienti e tecnologici sia il canale privilegiato per lo sviluppo delle professionalità e occupabilità. Il coinvolgimento e il confronto tra l'Azienda e la RSU di sito nell'analisi dei fabbisogni formativi, nella pianificazione delle azioni formative e nella realizzazione dei percorsi di formazione, anche sperimentali, rappresentano la leva di successo dell'investimento nello sviluppo di nuove competenze. In continuità con gli anni passati, nei siti produttivi viene portato avanti l'investimento in formazione continua legato alla metodologia IL6S (Integrated Lean 6 Sigma), adottata dal Gruppo a livello globale, rispetto al quale sono stati definiti a livello di siti gli elementi di valutazione e di riconoscimento di nuove professionalità.</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>- Non previsto</p> |

| PARMALAT | |
|---|---|
| Data accordo | 13 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: PARMALAT Spa e CENTRALE DEL LATTE DI ROMA Spa assistite dall'Unione Parmense degli Industriali; Parte sindacale: Le RSU dei siti aziendali assistite dalle OO.SS. nazionali del settore alimentare, FAI CISL – FLAI CGIL - UILA UIL. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Individuazione di stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) - oltre agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare; - Combinazione degli standard attesi di ogni competenza con il rispettivo inquadramento retributivo. |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Individuazione di stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) - oltre agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare; |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Nell'ambito delle titolarità contrattuali proprie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie o del loro Comitato Esecutivo, affronterà in via esemplificativa le tematiche relative a: inquadramento del personale, formazione professionale etc. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Definizione della aree interessate e delle figure professionali, effettuata dalla Direzione di stabilimento secondo le linee guida dell'organizzazione del lavoro; -Individuazione di step di crescita corrispondenti all'acquisizione di competenze attese sia tecniche che gestionali, legate anche ai Valori del Gruppo, definite congiuntamente da risorse umane, responsabili aziendali e RSU, eventualmente supportati da "esperti di settore" da loro stessi nominati. Il processo sopra descritto sarà funzionale alla valutazione complessiva delle professionalità espresse dalle persone, sia a scopo di crescita verticale o orizzontale, sia per eventuali interventi mediante processi formativi, il tutto garantendo un mezzo di confronto condiviso fra le Parti che permetta una visione il più oggettiva possibile. |
| Formazione | Le Parti, all'interno di un sistema di relazioni consolidato, confermano il programma di formazione, auto-formazione e addestramento on the job come principale strumento per valorizzare le proprie risorse. Si sottolinea, altresì, l'importanza dello sviluppo delle competenze del personale come elemento fondamentale del modello partecipativo basato sulla centralità della |

| | |
|---|---|
| | <p>persona e sulla sua costante crescita professionale. Le Parti confermano che, per i suddetti processi, il confronto attivo e costante tra Azienda e RSU, coadiuvati dalle commissioni paritetiche aziendali, sia un fondamentale meccanismo di definizione e implementazione a livello di sito delle politiche di sviluppo delle competenze.</p> <p>L'esperienza dimostra come la partecipazione, associata ai processi formativi ed allo sviluppo di polivalenza e polifunzionalità, abbia determinato un miglioramento della competitività aziendale, della professionalità individuale e dell'efficacia dei processi formativi stessi. In particolare, la formazione tecnica, erogata nei siti produttivi secondo le linee guida definite dal Gruppo Lactalis Italia e dal confronto attivo con le RSU, in seno alle commissioni paritetiche di sito, sempre più orientata alla digitalizzazione e all'innovazione, risulta essere fondamentale per contribuire al consolidamento e sviluppo delle competenze, favorendo il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità, attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori. All'interno del più ampio obiettivo di riduzione costi, recupero efficienza e miglioramento della qualità, le Parti confermano l'importanza dei programmi di sviluppo delle competenze tecniche finalizzate ad innalzare i livelli di polivalenza e di polifunzionalità che sono alla base del sistema "Professionalità", come descritto più approfonditamente nel capitolo dedicato.</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>In un contesto di crescente complessità e di continuo sviluppo tecnologico in ambito industriale, le Parti confermano che un fondamentale fattore strategico sia rappresentato dalle persone e dalle loro competenze; pertanto, anche per il prossimo triennio l'Azienda conferma l'impegno a promuovere e implementare il sistema della "Professionalità", in continuità con quanto sottoscritto nel contratto integrativo aziendale del 16 giugno 2021 al capitolo "Professionalità". Tale sistema si esplicita in un processo di valutazione e riconoscimento delle professionalità espresse dai lavoratori, che tiene in considerazione le peculiarità dei siti produttivi di appartenenza nonché i principi di polivalenza, polifunzionalità ed efficacia dei processi formativi già messi a punto in diversi siti Parmalat e CLR.</p> <p>Attraverso il sistema della "Professionalità", l'Azienda conferma la centralità dei principi di qualità e sicurezza, delle competenze tecniche e gestionali e dei Valori del</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Gruppo, quali elementi strategici per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di recupero dei costi, dell'efficienza e della qualità, nel rispetto dei principi di accrescimento professionale individuale.</p> <p>In applicazione di quanto previsto dal precedente contratto integrativo aziendale al capitolo "Professionalità", con l'accordo sindacale del 25 ottobre 2022, il sito di Collecchio ha per primo messo a punto il nuovo sistema della "Professionalità", sulla base dei principi sopra enunciati e con i medesimi criteri/step di cui al suddetto contratto, che l'Azienda conferma per il prossimo triennio come linea generale applicabile a tutti i siti Parmalat e CLR e che sono riportati in sintesi di seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definizione della aree interessate e delle figure professionali, effettuata dalla Direzione di stabilimento secondo le linee guida dell'organizzazione del lavoro; - Individuazione di stadi intermedi (con relativi superminimi assorbibili) - oltre agli inquadramenti retributivi previsti dal vigente CCNL per l'industria alimentare; - Individuazione di step di crescita corrispondenti all'acquisizione di competenze attese sia tecniche che gestionali, legate anche ai Valori del Gruppo, definite congiuntamente da risorse umane, responsabili aziendali e RSU, eventualmente supportati da "esperti di settore" da loro stessi nominati. - Combinazione degli standard attesi di ogni competenza con il rispettivo inquadramento retributivo. <p>Il processo sopra descritto sarà funzionale alla valutazione complessiva delle professionalità espresse dalle persone, sia a scopo di crescita verticale o orizzontale, sia per eventuali interventi mediante processi formativi, il tutto garantendo un mezzo di confronto condiviso fra le Parti che permetta una visione il più oggettiva possibile. L'applicazione di tale struttura sarà gestita dai responsabili aziendali e dalle RSU secondo le modalità definite dagli specifici accordi di sito.</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>La Commissione Tecnica Paritetica aziendale Professionale ha il compito di: verifica della congruità e della coerenza sistemica dei progetti relativi ai "percorsi formativi di crescita" di cui al capitolo "Professionalità", approfondimento della materia delle pari opportunità ed eventuale predisposizione dei relativi progetti evidenziazione dei fabbisogni formativi utili ad adeguare la professionalità delle risorse umane ai mutamenti</p> |

| | |
|--|---|
| | organizzativi, sicurezza ed ambiente di lavoro. Livello stabilimento |
|--|---|

| BIRRA PERONI | |
|---|---|
| Data accordo | 9 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Soc. Birra Peroni Srl, assistita da Unindustria; Parte sindacale: Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil Nazionali e Territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Commissione bilaterale tecnica e non negoziale “Formazione, Professionalità e Competenze” analizzerà il sistema di competenze e dei conseguenti meccanismi di valorizzazione delle stesse rivolto a tutta la popolazione operaia. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Con riferimento a quanto previsto dall’attuale Policy di Gruppo “Talent Acquisition”, ai fini della valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane aziendali interne, si conferma l’utilizzo dello strumento di job posting interno attraverso l’utilizzo della piattaforma aziendale denominata HOPS. La suddetta piattaforma, con pubblicazione settimanale di tutte le posizioni vacanti all’interno del Gruppo, rappresenta uno strumento utile e strutturato al fine di ricercare piena occupazione favorendo, inoltre, la job rotation e favorendo la crescita professionale. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d’azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le Parti sono consapevoli della necessità di un continuo e costante investimento sull’acquisizione e aggiornamento delle competenze, come leva di preparazione al cambiamento e all’adattabilità in un contesto in veloce continua evoluzione. La formazione, in tutte le sue forme, permette di acquisire nuove competenze e rafforzare quelle già acquisite attraverso, quindi, percorsi di sviluppo professionale anche in linea con all’evoluzione tecnologica, organizzativa e dei processi di lavoro. L’Azienda continua nel proprio impegno a progettare e realizzare iniziative di formazione sulle competenze trasversali, per supportare lavoratori e lavoratrici nello sviluppo delle proprie capacità manageriali e di leadership e nella gestione delle risorse umane a prescindere dalle funzioni organizzative di appartenenza. In questo quadro |

| | |
|--|--|
| | <p>tutti i people manager sono coinvolti in iniziative formative sul tema del people management, inoltre l'Azienda realizza percorsi di coaching e di mentoring per supportare i percorsi di sviluppo professionale e garantisce l'accesso a tutti i dipendenti ad una piattaforma di formazione on line sempre accessibile e senza limiti di fruizione. Sono infine realizzate alcune attività di sviluppo rivolte a specifiche funzioni aziendali per sviluppare le competenze funzionali, come una Academy rivolta alla funzione sales e un percorso specifico per la funzione marketing.</p> <p>Con particolare attenzione all'area industriale, l'Azienda ribadisce il proprio impegno a prevedere percorsi di formazione tecnica e specialistica, anche on the job, e percorsi specifici anche di soft skills nell'ambito di programmi allineati alla metodologia dell'Asahi Way, volto allo sviluppo e al consolidamento delle professionalità che pone le persone al centro.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| VICENZI (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 21 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Società VICENZI SPA di Confindustria Verona; Parte sindacale: Il coordinamento delle R.S.U degli stabilimenti produttivi di Bovolone (VR) Nusco (AV) San Giovanni Lupatoto (VR), assistito dalle strutture nazionali e territoriali di FLAI/CGIL, FAI/CISL e UILA/UIL. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare (E007) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | - Sez. I, Tit. IV: Artt. 24-25: Commissione Paritetica Nazionale; - Sez. II, Tit. III, Capo I: Classificazione del personale (NB "Le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative ed alle prevedibili innovazioni, convengono che a livello aziendale si proceda all'individuazione di nuove posizioni professionali con conseguente definizione degli inquadramenti in base al sistema contrattuale del CCNL".) Capo III: Passaggio di qualifica Art. 59-60 Mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Le Parti, all'interno di un sistema di relazioni consolidato, riconoscono il valore della formazione, autoformazione e addestramento on the job come principale strumento per valorizzare le lavoratrici e i lavoratori del gruppo Vicenzi. Si sottolinea, altresì, l'importanza dello sviluppo delle competenze del personale come elemento di una gestione delle risorse umane che valorizzi l'importanza della persona e sulla sua costante crescita professionale. La partecipazione, associata ai processi formativi ed allo sviluppo di polivalenza e polifunzionalità, determina un miglioramento della competitività aziendale, della professionalità individuale e dell'efficacia dei processi formativi stessi. In particolare, la formazione tecnica, sempre più orientata alla digitalizzazione e all'innovazione, risulta essere fondamentale per contribuire al consolidamento e allo sviluppo delle competenze, favorendo il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità, attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori. L'azienda effettua sia la formazione di carattere contingente (innovazione tecnologica, sistemi informatici, nuovi prodotti), sia quella di carattere strutturale (tracciabilità dei prodotti, sicurezza alimentare, caratteristiche alimentari dei prodotti, etc.). Detta formazione rientra in quella definita dalle norme legislative vigenti e nell'articolo 3 CCNL, utilizzando anche i programmi e le risorse messe a disposizione da Fondimpresa e dalle Regioni. La suddetta formazione sarà oggetto di consultazione e informazione</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>alla RSU secondo quanto previsto nell'art. 3 CCNL. Al riguardo, le Parti confermano che il confronto tra azienda e RSU è un fondamentale meccanismo di definizione e implementazione a livello di sito delle politiche di formazione e sviluppo delle competenze.</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>Nell'ottica di valorizzare la professionalità del personale, l'azienda manterrà l'attuale prassi di riconoscere ai lavoratori in addestramento dei superminimi assorbibili corrispondenti al 50% della differenza tra i livelli retributivi. In tale ottica si procederà all'analisi degli inquadramenti attuando gli opportuni interventi nel pieno rispetto del dettato contrattuale. Le parti pertanto confermano la volontà di procedere in tale direzione attraverso verifiche congiunte, che vedranno coinvolti responsabili di reparto e RSU che possano determinare soluzioni per specifiche figure professionali polifunzionali. Tali verifiche si svolgeranno durante il periodo di vigenza 2023 2025 del presente accordo integrativo e il loro stato di svolgimento sarà oggetto di condivisione in occasione degli incontri del Coordinamento Nazionale.</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>Si procederà all'analisi degli inquadramenti attuando gli opportuni interventi nel pieno rispetto del dettato contrattuale. Le parti pertanto confermano la volontà di procedere in tale direzione attraverso verifiche congiunte, che vedranno coinvolti responsabili di reparto e RSU che possano determinare soluzioni per specifiche figure professionali polifunzionali. Tali verifiche si svolgeranno durante il periodo di vigenza 2023 2025 del presente accordo integrativo e il loro stato di svolgimento sarà oggetto di condivisione in occasione degli incontri del Coordinamento Nazionale. In quest'ultimo, in termini preventivi, si affrontano anche le seguenti tematiche: i piani di formazione e lo sviluppo professionale a livello di Gruppo; le politiche attive del lavoro, i progetti di formazione e lo sviluppo delle professionalità.</p> |

METALMECCANICI (Federmeccanica)

| ABB | |
|---|---|
| Data accordo | 25 settembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: ABB Spa; Parte sindacale: la FIM-CISL, la Fiom-Cgil e la Uilm-Uil con le Strutture Territoriali ed il Coordinamento Sindacale Nazionale RSU ABB (C.S.N.). |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

VOCI PROFESSIONALITÀ

NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ)

| | |
|---|----------------|
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>In coerenza ed entro i limiti definiti dal vigente C.C.N.L. per quanto attiene il Sistema di Relazioni Sindacali, si potranno attivare, secondo le articolazioni e modalità previste, Osservatori e Commissioni Paritetiche sui temi:</p> <p>formazione professionale, con riferimento ai piani formativi realizzati e da realizzare ed alle specifiche esigenze dei lavoratori, riferita all'evoluzione tecnologica sia di prodotto che di processo; in tale contesto, l'Azienda fornirà informazioni relative alle "competenze fondamentali" ed ai "comportamenti organizzativi" richiesti, fattori che rappresentano le aree di presidio aziendale per lo sviluppo delle Risorse Umane. Pertanto, l'Azienda conferma il proprio orientamento ad esaminare in sede congiunta i contenuti e le possibili attuazioni di progetti formativi "mirati" in collaborazione con le Commissioni Paritetiche Territoriali per la Formazione Professionale costituite tra FIM-FIOM-UILM e le Associazioni Datoriali.</p> <p>È stata costituita una Commissione Paritetica aziendale a livello nazionale per la formazione professionale come previsto dal vigente CCNL. In tale Commissione potrà essere valutata l'eventuale definizione di un più efficace programma di comunicazione sui programmi formativi del catalogo aziendale (Fondimpresa e altro) rivolto alla generalità dei dipendenti. Tale Commissione avrà altresì la finalità di analizzare, condividere e proporre gli interventi formativi dell'anno successivo relativamente alla</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>formazione finanziata (Fondimpresa) e non finanziata. Per quanto concerne la formazione finanziata (Fondimpresa) la Commissione validerà le iniziative formative che, in particolare per la popolazione operaia, diventeranno parte integrante del piano formativo dell'anno successivo. La Commissione si incontrerà di regola con cadenza trimestrale e il piano di formazione finanziata dovrà essere discusso e definito entro il terzo trimestre di ogni anno per poi essere validato dal Comitato di Pilotaggio entro fine anno. Nel corso di uno dei due incontri annuali di cui al capitolo A) RELAZIONI SINDACALI del presente accordo (da svolgersi di norma nel mese di Ottobre) l'Azienda informerà il Coordinamento Sindacale Nazionale (C.S.N) circa le attività della Commissione e le linee guida del piano di formazione finanziata (Fondimpresa) e non finanziata dell'anno successivo; il confronto avverrà altresì sulle attività svolte nell'anno e prevederà un momento di approfondimento su temi inerenti la formazione professionale. Le Parti riconoscono che la modalità di formazione in e-Learning (FAD - Formazione a distanza), incluso il programma aziendale sulle competenze digitali (SkillaCloud – Amicucci Formazione) a partire dal 2018, rientra fra le tipologie di erogazione e fruizione di contenuti formativi idonea a realizzare quanto previsto dall' art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del vigente CCNL.</p> |
| <p>Premialità economiche e riconoscimento della professionalità</p> | <p>Le Parti confermano la validità del lavoro delle commissioni paritetiche, che a livello di sito hanno individuato nuove professionalità, operando secondo i contenuti ed i criteri dell'accordo aziendale 19.02.1996 e dei successivi accordi sul tema (5 aprile 2000, 14 luglio 2004, 7 novembre 2008, 26 marzo 2014, 16 gennaio 2019). L'E.R.P. (Elemento Retributivo di Professionalità) verrà quindi riconosciuto ai lavoratori che svolgeranno mansioni che saranno individuate tra le parti a seguito di analisi delle profonde mutazioni dell'organizzazione del lavoro, conseguenti a sostanziali innovazioni tecnologiche, e/o di processo, e/o di prodotto, consolidatesi da almeno un anno e che abbiano comportato un accrescimento delle competenze professionali posizionate oltre lo standard.</p> <p>Le Parti si impegnano ad attivare le suddette commissioni, ove già non operanti, entro il mese di Giugno 2024.</p> |

| | |
|--|--|
| | I risultati del lavoro delle suddette commissioni, aggregati per Local Division, verranno comunicati e illustrati nel primo incontro annuale a livello di CSN. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| ALFA ACCIAI | |
|---|---|
| Data accordo | 27 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: ALFA ACCIAI SPA - Direzione Aziendale; Parte sindacale: Fim-Cisl e Fiom-Cgil territoriali, con la RSU |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | In riferimento anche alle recenti modifiche delle declaratorie del CCNL le Parti si incontreranno per definire il quadro interpretativo-applicativo-gestionale degli inquadramenti professionali del personale metalmeccanico contenuti nelle dette declaratorie contrattuali. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | In riferimento anche alle recenti modifiche delle declaratorie del CCNL le Parti si incontreranno per definire il quadro interpretativo-applicativo-gestionale degli inquadramenti professionali del personale metalmeccanico contenuti nelle dette declaratorie contrattuali, ed avvieranno una specifica analisi delle relative ricadute sull'attuale modello organizzativo aziendale, con valutazione sugli inquadramenti professionali dei propri lavoratori, da riportare alle famiglie professionali delle diverse funzioni/ruoli aziendali e delle nuove figure professionali connesse all'evoluzione delle tecnologie, dei modelli di organizzazione e nella prospettiva dei sistemi integrati di gestione e miglioramento. A tal fine l'Azienda costituirà nel corso del primo trimestre del 2024 un Gruppo di Lavoro con partecipazione della rappresentanza sindacale. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| BREMBO | |
|---|---|
| Data accordo | 29 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la Società Brembo Spa assistita da Confindustria Bergamo; Parte sindacale: le RSU e le OO.SS. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | L'azienda conferma, in via preliminare, che il vigente CCNL di categoria e quindi le regole previste dal nuovo |

| | |
|--|---|
| | sistema di inquadramento ivi previsto, rappresentano il riferimento in materia. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | L'azienda conferma, in via preliminare, che il vigente CCNL di categoria e quindi le regole previste dal nuovo sistema di inquadramento ivi previsto, rappresentano il riferimento in materia. In relazione all'attuale sistema, e sulla base del sopradetto riferimento, si procederà alla integrazione delle schede già in essere in relazione anche al livello B1, entro tre mesi dalla firma della presente intesa, nella sede dell'Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di svolgere un confronto in relazione alle aree e mansioni per le quali sarà possibile implementare quanto sopra. Relativamente alla modalità di passaggio al livello "D2" del personale in forza diretta all'azienda, ed in particolare alla modalità di applicazione del disposto dell'art. 1, sez. Quarta, titolo II, paragrafo 1.2 del vigente CCNL ("criteri di inserimento e mobilità"), si prevede quanto segue: il vigente sistema aziendale delle schede di professionalità si conferma essere il riferimento per l'analisi individuale di conformità rispetto al sistema di inquadramento di cui al CCNL; si conferma in particolare l'applicazione dei sistemi di mobilità puntualmente disciplinati dal vigente CCNL ai capoversi a), c) e d) del p.to A) del disposto di cui sopra; in riferimento ai termini massimi di cui alla lettera b) ed al sistema aziendale delle schede di professionalità, si prevede sia effettuata una verifica dei criteri di professionalità previsti dall'attuale CCNL alla scadenza dei 12 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro; nel caso in cui da tale verifica emerga il riscontro dei requisiti previsti dai "criteri di professionalità" di cui al CCNL e dal sistema |

| | |
|--|--|
| | <p>aziendale, si darà seguito al passaggio al livello “D2”; (...) per consentire alle agenzie di somministrazione di procedere a tali adempimenti, l’azienda comunicherà le necessarie informazioni in relazione all’andamento della missione in somministrazione, con particolare riferimento agli elementi che consentano l’accertamento dei requisiti previsti dai sopradetti “criteri di professionalità”.</p> <p>Con riferimento al tema dell’inquadramento professionale relativo alla qualifica impiegatizia si prevede quanto segue: si conferma che il vigente CCNL di categoria e, quindi, le regole previste dal relativo sistema di inquadramento, rappresentano il riferimento in materia; si conferma, quindi, la validità ed applicazione dei casi puntualmente disciplinati dal vigente CCNL anche all’art. 1, sez. Quarta, Titolo II, paragrafo 1.2, p.to B) del vigente CCNL; a integrazione di quanto sopra, si prevede che l’inquadramento professionale possa essere analizzato nel corso di incontri specifici, organizzati dall’azienda, su richiesta del singolo interessato che abbia un’anzianità professionale di almeno 24 mesi; in caso di richiesta esplicita da parte dei singoli interessati, l’incontro si potrà svolgere con la presenza anche di singoli RSU dei rispettivi siti; nel corso di tali incontri sarà analizzato il livello di professionalità acquisito ai fini dell’inquadramento sulla base dei “criteri di professionalità” definiti dal CCNL;</p> <p>entro tre mesi dalla firma della presente intesa, ma in ogni caso non prima del prossimo mese di settembre, nella sede dell’Organismo Unitario già previsto dal sistema informativo aziendale sarà, ulteriormente, analizzata la tematica al fine di svolgere un confronto su ulteriori eventuali-linee guida da introdurre in relazione alla stessa; successivamente al passaggio svolto nella sede dell’Organismo Unitario, si convocherà un incontro con le RSU di sito sulla stessa tematica.</p> |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| EDISON NEXT GOVERNMENT | |
|---|---|
| Data accordo | 24 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Edison Next Government Srl, società del Gruppo Edison Parte sindacale: le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e FISMIC e la RSU/RSA delle sedi territoriali della Società. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | Applicazione del sistema inquadramentale introdotto dal CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'istallazione impianti del 5 febbraio 2021. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | <p>La Commissione Formazione si riunirà una volta l'anno e avrà il compito di affrontare tutte le questioni rilevanti della materia e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - suggerire l'adozione di programmi formativi che tendano a migliorare il livello professionale degli occupati e, nel contempo, di incrementare i livelli aziendali di competitività; - valutare, rispetto alle mansioni e alle qualifiche, diverse modalità di erogazione di formazione (on the job, aula, ecc...); - monitorare a preventivo e a consuntivo l'andamento della formazione erogata in ottemperanza a quanto disposto dall'art 7 Sezione Quarta Titolo VI del CCNL per l'industria Metalmeccanica e dell'istallazione impianti; - assicurare omogeneità nei contenuti dei programmi formativi ai lavoratori di ogni unità operativa, con particolare riguardo alle conoscenze e capacità tecnico-professionali e agli strumenti utilizzati; - promuovere di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità. |

| | |
|--|---|
| | <p>Inoltre, la commissione potrà anche siglare gli accordi sindacali relativi ai piani presentati ai Fondi paritetici Interprofessionali che potranno coinvolgere tutta o parte della popolazione.</p> <p>Commissione Professionalità: La Commissione Professionalità si riunirà di norma una volta l'anno o all'occorrenza su richiesta di una delle parti, indicativamente nel mese di giugno. Ad essa sono conferite competenze specifiche di consultazione preventiva e di proposta in tema di:</p> <ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio dell'applicazione del sistema inquadramentoale introdotto dal CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'istallazione impianti del 5 febbraio 2021;- valutazione del profilo professionale di nuovi ruoli con particolare riguardo a quelli richiesti dal processo di digitalizzazione e transizione energetica;- monitoraggio dell'omogeneità dei livelli d'inquadramento attribuiti in funzione delle mansioni svolte. |
|--|---|

| ELECTROLUX – sito Susegana | |
|---|---|
| Data accordo | 6 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Gruppo Electrolux Italia, costituito dalle Società Electrolux Italia Spa, Electrolux Logistics Italy Spa, Electrolux Appliances Spa con l'assistenza di Confindustria Veneto Est e Confindustria Alto Adriatico; Parte sindacale: le Segreterie nazionali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, e le Segreterie provinciali Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil, in una con il Coordinamento delle R.S.U. del Gruppo Electrolux. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Il Piano di riqualificazione professionale: L'estensione nell'utilizzo delle nuove e più avanzate tecnologie, previsto dal piano industriale, rende necessario uno specifico programma di ri-qualificazione professionale per circa 70 operatori. Le principali aree di intervento formativo da realizzarsi nel periodo di implementazione del piano industriale in coerenza con l'installazione dei nuovi impianti sono illustrate nell'allegato tecnico. (...) Qualora, a seguito del completamento del piano industriale e del programma di riqualificazione professionale, dovessero evidenziarsi profili professionali innovativi o arricchiti da nuove abilità/competenze, si opererà in conformità a quanto previsto dal Titolo II capo II art. 1 lett. h) i) del "Nuovo Testo Unico sul Sistema di Relazioni Sindacali e di Partecipazione" del 23 aprile 2021. Ciò in un'ottica di corretto riconoscimento e giusta valorizzazione delle acquisite professionalità e relativi contributi prestativi.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p>Il Piano di riqualificazione professionale: L'estensione nell'utilizzo delle nuove e più avanzate tecnologie, previsto dal piano industriale, rende necessario uno specifico programma di ri-qualificazione professionale per circa 70 operatori. Le principali aree di intervento formativo da realizzarsi nel periodo di</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>implementazione del piano industriale in coerenza con l'installazione dei nuovi impianti sono illustrate nell'allegato tecnico. (...) Qualora, a seguito del completamento del piano industriale e del programma di riqualificazione professionale, dovessero evidenziarsi profili professionali innovativi o arricchiti da nuove abilità/competenze, si opererà in conformità a quanto previsto dal Titolo II capo II art. 1 lett. h) i) del "Nuovo Testo Unico sul Sistema di Relazioni Sindacali e di Partecipazione" del 23 aprile 2021. Ciò in un'ottica di corretto riconoscimento e giusta valorizzazione delle acquisite professionalità e relativi contributi prestativi.</p> |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>- Non previsto</p> |

| ENPOWER | |
|---|---|
| Data accordo | 25 settembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Enpower Srl Parte sindacale: Fim-Cisl |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | Applicazione del C.C.N.L. per i dipendenti dell'industria metalmeccanica Federmeccanica vigente |

| | |
|--|--|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | I lavoratori destinatari del presente accordo saranno reinquadrati secondo la seguente tabella di equiparazione, con attribuzione dei corrispondenti minimi contrattuali. (Da CCNL METALMECCANICI ARTIGIANI a CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA FEDERMECCANICA). Tale re-inquadramento non potrà comportare variazioni retributive peggiorative e sarà effettuato tenendo conto delle mansioni svolte e sulla base della declaratoria contrattuale del CCNL industria metalmeccanica Federmeccanica. Lo scatto di anzianità verrà ridefinito sulla base delle tabelle CCNL Federmeccanica, in base al livello di inquadramento, considerando l'anzianità aziendale presso la società. Eventuali differenze retributive delle voci che compongono la paga lorda oraria del lavoratore, verrà inquadrata sotto la voce "superminimo non assorbibile", con l'esclusione dei soli casi individuali con un valore di superminimo ad personam particolarmente elevato, come si evince dal contratto individuale di lavoro. La retribuzione globale di fatto annualmente percepita dai singoli lavoratori destinatari dell'accordo di armonizzazione viene redistribuita nelle voci previste dal CCNL metalmeccanici industria Federmeccanica. Tutte le prassi aziendali in atto in azienda individuali e/o collettive saranno mantenute. |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| ENTERPRISE SERVICES ITALIA - DXC TECHNOLOGY (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 25 gennaio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Enterprise Services Italia – Gruppo DXC Technology; Parte sindacale: le OO.SS. FIM-CISL, Fiom-Cgil, Uilm-Uil nazionali e territoriali unitamente al Coordinamento Nazionale delle R.S.U. Enterprise Services Italia - Gruppo DXC Technology. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| <p>Applicazione o rinvio al CCNL</p> | <p>Rimanda alla disciplina generale per quanto nel CCNL dell'industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti - Formazione continua - Art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI, dove viene sancito il diritto alla formazione continua ed individuale dei lavoratori.</p> |
| <p>Comitati paritetici: analisi e monitoraggio</p> | <p>Viene istituita una commissione composta da tre componenti per l'Azienda e tre componenti per il coordinamento nazionale R.S.U., con il compito di: monitorare i relativi percorsi di sviluppo professionale; proporre la realizzazione degli interventi/processi formativi finalizzati allo sviluppo/riconversione professionale in linea con l'evoluzione del mercato e con l'esigenza di business aziendale. verificare le modalità di offerta dell'attività formativa e l'accesso dei lavoratori a questa offerta. Altresì verificare le ragioni del diniego aziendale all'accesso alla offerta formativa nei confronti di singoli dipendenti.</p> <p>In sede di commissione si procederà alla verifica delle seguenti informazioni aziendali: Ripartizione per livello contrattuale, anzianità e anni di permanenza nel livello dei dipendenti per unità produttiva; Ripartizione per job code, anzianità e anni di permanenza nel job code dei dipendenti per unità produttiva. La Commissione si incontrerà di norma con cadenza trimestrale.</p> <p>Le parti identificano le seguenti aree oggetto di monitoraggio condiviso nell'ambito delle attribuzioni della Commissione Formazione, sancita dal C.C.N.L:</p> <p>Area di ingresso: Attiene alle caratteristiche dei candidati alla attività formativa. Per essa si identificano i seguenti processi: Individuazione esigenze e definizione del piano formativo; Individuazione della percentuale di ripartizione tra reskilling e formazione continua; Registrazione delle certificazioni in essere da parte dei candidati;</p> <p>Identificazione della percentuale dei lavoratori che per la prima volta avviano un percorso Professionale; Identificazione sito e unità organizzativa;</p> <p>Area di uscita: Attiene ai risultati ottenuti in uscita dall'attività formativa erogata. Percentuale delle certificazioni conseguite, ove previsto. Totale dipendenti coinvolti nella formazione ripartiti per sito, unità organizzativa, fascia età.</p> <p>Area di valore nel medio periodo. Attiene ai risultati ottenuti nel medio periodo in termini di occupabilità e natura dell'attività professionale in Azienda per il</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>personale che è stato oggetto della formazione. Stato di allocazione del personale oggetto della formazione a 6 e 12 mesi.</p> <p>Prossimità professionale delle attività svolte in rapporto alla formazione ricevuta. Per tutte le Aree indicate gli indicatori saranno comunque orientati alle pari opportunità. Gli aspetti metodologici, strumentali e più in generale di processo saranno definiti nell'ambito delle attività della Commissione Formazione.</p> |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | Fermo restando il rispetto dell'inquadramento professionale e del CCNL, nel caso in cui l'Azienda proponga ad un dipendente un passaggio da una famiglia professionale ad un'altra, tale passaggio sarà motivato. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Si sottolinea come la formazione costituisca un fattore fondamentale per facilitare i cambiamenti derivanti: dalla trasformazione del lavoro; dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto; da eventuali riorganizzazioni aziendali. Viene riconosciuta la validità delle diverse modalità di formazione, quali ad esempio: corsi in aula; formazione a distanza; autoformazione; partecipazione a convegni, seminari workshop interni o esterni all'azienda; affiancamento; training on the job.</p> <p>Per la peculiarità del settore in cui l'azienda opera, nel predisporre i piani di formazione è preferibile completare i percorsi formativi anche con periodi di affiancamento. La formazione è volta ad acquisire le competenze negli ambiti identificati nel piano strategico aziendale, opportunamente riflesse nei piani formativi individuali condivisi tra ciascuna risorsa ed il responsabile tenendo conto dei fabbisogni individuali e ove possibile delle legittime aspirazioni della risorsa. Il raggiungimento delle certificazioni, ove previsto, è un elemento strategico da cui traggono uguale vantaggio sia l'azienda che la risorsa, rappresentando quindi un obiettivo a cui tendere</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>con impegno da parte della risorsa e con il riconoscimento del giusto tempo e di tutte le necessarie risorse da parte dell'azienda. Particolare attenzione alla formazione deve essere posta per il personale in attesa lavoro, specie se volta a sviluppare nuove competenze così come è necessario porre attenzione anche ai settori esterni al Core Delivery. L'attività formativa è erogata all'interno dell'orario lavorativo, tenendo conto delle attività cui il lavoratore è assegnato dall'Azienda. In ottemperanza all'articolo 7 - Formazione Continua - Sezione IV Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale l'azienda presenterà i dati sulla formazione erogata ai dipendenti per sede e genere con cadenza annuale.</p> <p>L'Azienda riconosce l'importanza della formazione per la crescita professionale dei dipendenti e si impegna a farne uno strumento che coinvolge tutti i lavoratori. Di seguito si riportano i criteri generali. La formazione deve essere fatta per tutti i dipendenti di ES Italia e per tutti i contratti presenti in azienda, senza alcuna discriminazione.</p> <p>Si pone particolare attenzione alla formazione finanziata, quale, ad esempio, quella sostenuta da Fondimpresa. L'importanza degli importi economici che vi vengono profusi, la natura intensiva e altamente qualificante dell'intervento formativo, spesso rivolto a processi di certificazione, convincono le parti della necessità di proseguire con i processi aziendali di migliore efficienza e qualità, facendo tesoro della esperienza fino ad oggi maturata in ES Italia.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| FCA ITALY (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 21 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: FCA Italy Spa; Parte sindacale: Fim-Cisl nazionale, Fiom-Cgil nazionale, Uilm-Uil nazionale, UGL nazionale, FISMIC-CONFSAL nazionale: Sara Rinaudo, AQCFR nazionale. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Al fine di sostenere la trasformazione aziendale in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare i seguenti interventi finalizzati all'adeguamento e allo sviluppo delle competenze professionali richieste, anche attraverso un ricambio generazionale e l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano aziendale illustrato. Al riguardo la Società dichiara l'intenzione di realizzare un programma di formazione e riqualificazione professionale, che coinvolgerà almeno 911 lavoratori, per consentire l'adeguamento e lo sviluppo delle competenze del personale;</p> <p>FCA Italy Spa e le OO.SS. ritengono che la formazione sia una leva imprescindibile per mettere le persone nella condizione di affrontare con fiducia i cambiamenti che caratterizzeranno i prossimi mesi e i prossimi anni. Da una parte la creazione di Stellantis, di cui FCA Italy Spa fa parte, tra i primi gruppi mondiali della mobilità, prefigura nuove opportunità di integrazione culturale, nonché di valorizzazione delle diversità e delle competenze su scala mondiale. Dall'altra le trasformazioni tecnologiche e sociali richiedono nuove competenze e diverse modalità di lavoro. Il Progetto di formazione relativo allo stabilimento di Atessa non può pertanto limitarsi a colmare gli skill gap più immediati ma deve avere una visione che guardi anche alle trasformazioni future e crei le condizioni per affrontarle con sicurezza e confidenza. Oltre al trasferimento di nuove conoscenze e abilità è necessario porre le basi per innescare un circolo virtuoso</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>di apprendimento continuo che possa anticipare anche i futuri cambiamenti e che si propone come un nuovo processo partecipativo per la formazione tra azienda, persone e rappresentanze sindacali. In un processo partecipativo nel quale la Società si impegna a rendere disponibili risorse e opportunità formative e al confronto con le OO.SS., le persone concorrono al proprio sviluppo e sentono la responsabilità e l'impegno per la propria crescita e le OO.SS. monitorano le pari opportunità di accesso alle nuove competenze e il corretto equilibrio tra adeguamento delle skill alle nuove esigenze del business e sviluppo delle capacità personali e delle professionalità oggetto del confronto tra le Parti. Data questa premessa, il Progetto intende fare ampio ricorso alle nuove tecnologie digitali che consentono di raggiungere la più ampia parte di popolazione aziendale garantendo in questo modo la massima accessibilità alla formazione. Inoltre, il Progetto si basa sull'idea che ogni persona debba essere attivamente coinvolta nel processo di valutazione della competenza e nell'impegno per lo sviluppo professionale. L'unico modo per assicurare un ciclo di apprendimento continuo è rendere le persone partecipi e responsabili della propria crescita, offrendo loro supporto e indirizzo ma anche autonomia nella gestione delle modalità formative avuto riguardo ai diversi stili di apprendimento.</p> <p>Per questi motivi le iniziative previste dal Progetto prevedono: strumenti di autovalutazione in uscita che, rigorosi e basati su criteri oggettivi, consentono un'ampia autonomia di utilizzo; palinsesti formativi che agevolano la pianificazione della fruizione; strumenti di rilevazione dell'attuale livello di competenza nell'esercizio del ruolo e di valutazione delle competenze acquisite in uscita dal percorso formativo.</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| GD (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 30 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: G.D. Spa; Parte sindacale: la RSU G.D. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | Si prevede di generare tutte le competenze necessarie, anche attraverso l'introduzione di nuove figure professionali, valorizzando le professionalità interne laddove possibile, per proseguire nel percorso di crescita fin qui illustrato. |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | Riferimento alle nuove declaratorie introdotte dal CCNL di riferimento. |

| | |
|--|---|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le Parti, inoltre, alla luce del piano strategico aziendale e della importanza dello sviluppo di competenze digitali a livello trasversale, nell'ambito della durata del presente accordo, si impegnano a valutare congiuntamente ed attraverso il Comitato Occupazione e professionalità i fabbisogni volti all'implementazione di un piano di formazione dedicato a tale materia anche al fine di verificare la coerenza tra professionalità e ruolo svolto. Il programma complessivo, nonché le valutazioni congiunte di cui al paragrafo precedente, saranno poi presentate dall'Azienda alla RSU nell'ambito della specifica riunione annuale di cui al capitolo "Relazioni Industriali" del presente accordo, anche al fine di raccogliere eventuali proposte. Le Parti, infine, con l'obiettivo di monitorare e accompagnare la transizione tecnologica in atto e di supportare il percorso di orientamento delle professionalità tecniche e produttive verso competenze digitali legate ai processi e alle piattaforme di prodotto, condividono rispetto a tale obiettivo l'implementazione di uno specifico piano formativo basato sulle direttrici identificate nel prossimo paragrafo. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | Comitato Occupazione e professionalità Ha competenza per le seguenti materie: Professionalità, fabbisogno formativo e formazione continua (CCNL), Occupazione e tipologie contrattuali, Orario di lavoro e indennità, Percorsi volontari di alternanza generazionale, Competenze digitali, Appalto, |

insourcing e outsourcing, Diversity, Percorsi di mobilità interna.

Le Parti, alla luce della recente introduzione nel CCNL di riferimento del nuovo e più articolato sistema di classificazione del personale basato sul possesso di determinate competenze, concordano circa la necessità di valutare, nell'ambito della durata del presente accordo ed attraverso uno specifico lavoro da attivarsi nell'ambito della Comitato Occupazione e professionalità, l'impatto di tale novità sui fabbisogni formativi e sui possibili sviluppi professionali per le lavoratrici e i lavoratori, anche valorizzando l'esperienza già maturata dalle Parti in merito alla costruzione di uno specifico reticolo professionale di G.D. Nell'ambito dello stesso Comitato, sarà oggetto di analisi altresì la verifica della congruità tra mansioni svolte e inquadramento, anche alla luce dell'introduzione di eventuali nuove competenze e professionalità. Qualora durante la verifica si evinca la mancata congruità tra mansioni svolte e inquadramento, alla luce della verifica di cui sopra, le Parti concordano che l'attribuzione del corretto inquadramento debba avvenire entro 3 mesi dalla verifica dello stesso, ferma restando la sussistenza delle condizioni di legge, art. 2103 c.c. e altra normativa applicabile. Le Parti, inoltre, alla luce del piano strategico aziendale e della importanza dello sviluppo di competenze digitali a livello trasversale, nell'ambito della durata del presente accordo, si impegnano a valutare congiuntamente ed attraverso il Comitato Occupazione e professionalità i fabbisogni volti all'implementazione di un piano di formazione dedicato a tale materia anche al fine di verificare la coerenza tra professionalità e ruolo svolto.

Le Parti, sicure dei benefici attesi dai cambiamenti (della digitalizzazione) in termini di valorizzazione delle risorse umane verso più evolute metodologie di lavoro, monitoreranno nell'ambito della Comitato Occupazione e Professionalità, gli effetti sulle evoluzioni delle professionalità all'interno dell'Azienda anche attraverso l'analisi delle nuove declaratorie introdotte dal CCNL di riferimento, nonché, nell'ambito delle prerogative offerte dal presente contratto alle Commissioni Bilaterali, al fine di elaborare proposte che possano accelerare e facilitare il percorso di cambiamento digitale in atto.

| LTE LIFT TRUCK EQUIPMENT (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 26 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: L.T.E. Lift Truck Equipment Spa con sede a Ostellato; Parte sindacale: la RSU assistita dal Segretario Generale Fiom-Cgil di Ferrara e dal Segretario Generale Fim-Cisl di Ferrara. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | La Commissione Tecnica potrà valutare la possibilità di individuare ulteriori livelli intermedi, con declaratorie e profili propri. |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Applicazione o rinvio al CCNL | Applicazione del rinnovo del CCNL Federmeccanica del 05 febbraio 2021. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le parti intendono riconoscere alla formazione un ruolo primario e strategico tanto per la crescita professionale quanto per la competitività dell'azienda e delle persone, ancor più nella prospettiva di sviluppo di nuovi prodotti e di supporto ai conseguenti cambiamenti organizzativi. In tal senso le parti convergono di individuare percorsi differenziati che tengano conto delle diverse attività svolte dai lavoratori, dell'evoluzione tecnologica e dell'esigenza di garantire un adeguato livello di inclusione nel processo produttivo alla generalità dei lavoratori, con attenzione specifica a quei lavoratori con minori conoscenze tecniche e tecnologiche. Si ritiene, quindi, opportuno procedere alla costruzione di un nuovo modello che sappia affrontare il cambiamento futuro. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | Le Parti concordano sull'istituzione di una Commissione Tecnica, con lo scopo di avviare un percorso di approfondimento sui livelli e attuali inquadramenti, alla luce di quanto previsto dal rinnovo del CCNL Federmeccanica del 05 febbraio 2021. Nell'ambito dei principi di riferimento comuni individuati dal CCNL e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione Nazionale, la presente Commissione avrà lo scopo di analizzare la coerenza degli attuali inquadramenti con la nuova |

| | |
|--|--|
| | <p>declaratoria del CCNL 2021 e di proporre all'azienda eventuali allineamenti; nel caso in cui si verificasse l'opportunità a seguito dell' analisi, la Commissione potrà valutare la possibilità di individuare ulteriori livelli intermedi, con declaratorie e profili propri. Tale Commissione vedrà coinvolta la RSU per la parte sindacale e la Direzione Aziendale. Terminato il lavoro della commissione, annualmente le parti si incontreranno entro il mese di maggio per valutare proposte di passaggio di dipendenti al livello superiore.</p> |
|--|--|

| MARELLI (GRUPPO) (1) | |
|---|--|
| Data accordo | 4 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Marelli Automotive Lighting Italy Spa e Marelli Europe Spa in nome proprio e in nome e per conto delle altre Società del Gruppo Marelli (di seguito Gruppo Marelli), assistita da Unione Industriali Torino – AMMA;</p> <p>Parte sindacale: Le Organizzazioni sindacali Territoriali e Nazionali FIM-CISL, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, UGL Metalmeccanici, FISMIC CONFESAL, AQCF-R e le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento</p> <p>Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio;</p> <p>Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni;</p> <p>Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni.</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | <p>In data 21 settembre 2022 il Gruppo Marelli ha formalmente comunicato alle Parti firmatarie l'intenzione di non applicare più il CCSL dell'11 marzo 2019 (CCSL) e il conseguente recesso dallo stesso, anticipando la decisione aziendale di aderire al CCNL Industria Metalmeccanica (CCNL), attesa la sua stretta connessione con l'attività del Gruppo, nel corso del 2023.</p> <p>L'Azienda procederà al raffronto tra il ruolo professionale svolto dai lavoratori e le declaratorie specifiche/ generali del CCNL e sarà attribuito al lavoratore il livello corrispondente alle suddette declaratorie con decorrenza 1° giugno 2023. Il raffronto riguarderà in particolare i criteri di professionalità come specificati nelle diverse declaratorie specifiche/generali del CCNL: autonomia - responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione, in base ai ruoli professionali svolti in azienda dal singolo lavoratore.</p> <p>I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione aziendale. L'attribuzione del livello avverrà tenendo conto della storia lavorativa del singolo lavoratore, sulla base di criteri di conversione dei ruoli professionali effettivamente esistenti in Marelli nei profili corrispondenti alle categorie</p> |

di inquadramento del CCNL, con il coinvolgimento attivo dei siti e stabilimenti, attraverso momenti di confronto e verifica tra i Responsabili HR e le Rappresentanze Sindacali costituite a livello di stabilimento. Sempre in ambito di stabilimento verrà istituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di definire le specifiche figure professionali presenti in Marelli, per una corretta e più puntuale applicazione delle declaratorie generali (punto 1.1 art. 1 Tit. II del CCNL) nei vari contesti aziendali e organizzativi del Gruppo. Il lavoro della Commissione si completerà entro 12 mesi dal suo insediamento.

Il livello CCNL assegnato a ogni singolo lavoratore del Gruppo Marelli non potrà comunque essere inferiore a quello corrispondente già attribuito prima dell'adozione del sistema delle aree professionali.

Le Parti si danno atto che i ruoli professionali presenti nel "Campo D - dei ruoli operativi" confluiranno nel livello D2.

1) Armonizzazione Minimi tabellari:

Con decorrenza 1° giugno 2023, saranno applicati i minimi tabellari del CCNL Industria Metalmeccanica. Ai fini della armonizzazione si raffronterà per ogni livello (Allegato tecnico 3, a titolo esemplificativo) il minimo contrattuale CCNL vigente con decorrenza giugno 2023 con quello del CCSL (ivi inclusa l'Indennità Funzioni Direttive-IFD per le categorie professionali interessate) attualmente applicato (minimo CCSL dell'11 marzo 2019), adeguato con il recupero inflattivo definito tra le Parti con accordo sindacale del 21 marzo 2023. L'eventuale differenza in positivo tra Retribuzione base CCSL e Minimi tabellari CCNL Industria Metalmeccanica (ovvero minimo del CCSL più alto rispetto al minimo del CCNL) sarà inserita nella voce retributiva "Elemento Specifico Marelli". Detta voce, riconosciuta in cifra fissa, inciderà su tutti gli istituti del CCNL diretti, indiretti e differiti. L'Elemento Specifico Marelli sarà riconosciuto anche ai lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente Accordo, in base al livello attribuito. In caso di differenza in negativo, il minimo contrattuale sarà raggugliato al CCNL.

2) Aumenti periodici di anzianità

| | |
|--|--|
| | <p>Gli aumenti periodici di anzianità maturati e maturandi saranno ragguagliati agli importi ed alle regole di maturazione previsti dal CCNL Industria Metalmeccanica. A titolo di miglior favore, per tutti i lavoratori, continuerà ad essere applicata la c.d. “regola del 6° scatto”, ovvero: il lavoratore che abbia conseguito cinque aumenti periodici di anzianità, per gli ulteriori quattro anni di anzianità maturati presso l’azienda avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a un sesto aumento periodico di anzianità, ragguagliato agli importi previsti dal CCNL Industria Metalmeccanica.</p> |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | <p>Sui criteri utilizzati nella attribuzione dei ruoli professionali ai profili corrispondenti all’inquadramento del CCNL possono essere previsti momenti di verifica a livello nazionale, all’interno di apposita Commissione Paritetica composta dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.</p> |

| MARELLI (GRUPPO) (2) | |
|---|--|
| Data accordo | 4 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | <p>Parte datoriale: Marelli Automotive Lighting Italy Spa e Marelli Europe Spa in nome proprio e in nome e per conto delle altre Società del Gruppo Marelli (di seguito Gruppo Marelli), assistita da Unione Industriali Torino – AMMA;</p> <p>Parte sindacale: Le Organizzazioni sindacali Territoriali e Nazionali FIM-CISL, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, UGL Metalmeccanici, FISMIC CONFESAL, AQCF-R e le rispettive Rappresentanze Sindacali Aziendali.</p> |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | <p>Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento</p> <p>Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio;</p> <p>Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni;</p> <p>Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni.</p> |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | La Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione avrà anche il compito di definire le specifiche figure professionali presenti in Marelli, per una corretta e più puntuale applicazione delle declaratorie generali (punto 1.1 art. 1 Tit. II del CCNL Metalmeccanici) nei vari contesti aziendali e organizzativi del Gruppo. Il lavoro della Commissione si completerà entro 12 mesi dal suo insediamento. Verifica su eventuali riassegnazioni di mansioni richieste ai lavoratori, compatibilmente con le loro competenze professionali, a fronte di particolari fabbisogni organizzativi. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | PREMIO DI RISULTATO GRUPPO MARELLI: REGOLE APPLICATIVE, Valorizzazione: Ai fini della valorizzazione del Premio di Risultato viene utilizzata una retribuzione convenzionale annua lorda per ciascun campo professionale. La retribuzione convenzionale di riferimento considerata nel calcolo sarà quella corrispondente al campo professionale di appartenenza del lavoratore alla data del 31 dicembre o alla data di uscita se nel mese di dicembre. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del | - Non previsto |

| | |
|---|--|
| corretto inquadramento contrattuale | |
|---|--|

| STM | |
|---|---|
| Data accordo | 31 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: STMicroelectronics Srl, assistita da Confindustria Catania; Parte sindacale: Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Fismic, e UGLM Nazionali, con la presenza delle relative strutture territoriali e del Coordinamento Nazionale delle RSU italiane. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | Le Parti confermano integralmente il contenuto degli acc. sind. del 04.03.1998 di Catania e del 09.04.2009 di Agrate B.za, ribadendo i percorsi già in essere per il personale con qualifica Operaia a far data dall'inserimento in Azienda e con i titoli di studio e certificazioni ivi richiesti. Per coloro, invece, che entreranno in Azienda con titoli di studio differenti da quanto previsto ai sensi degli accordi sindacali sopra citati, l'Azienda dà disponibilità alla definizione di un percorso di formazione specifico che, unitamente al superamento di una verifica tecnica, possa prevedere anche per questi dipendenti il riconoscimento del livello di inquadramento C3, come da CCNL Industria Metalmeccanica Privata vigente. |

| | |
|---|---|
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | L'Azienda è disponibile, nell'ambito delle costituite Commissioni Inquadramento da definirsi a livello locale a dare informativa aggregata circa le fasce di livelli contrattuali e i relativi inquadramenti nello spirito del vigente CCNL. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Le Parti confermano integralmente il contenuto degli acc. sind. del 04.03.1998 di Catania e del 09.04.2009 di Agrate B.za, ribadendo i percorsi già in essere per il personale con qualifica Operaia a far data dall'inserimento in Azienda e con i titoli di studio e certificazioni ivi richiesti. Per coloro, invece, che entreranno in Azienda con titoli di studio differenti da quanto previsto ai sensi degli accordi sindacali sopra citati, l'Azienda dà disponibilità alla definizione di un percorso di formazione specifico che, unitamente al superamento di una verifica tecnica, possa prevedere anche per questi dipendenti il riconoscimento del livello di inquadramento C3, come da CCNL Industria Metalmeccanica Privata vigente. |

| | |
|--|----------------|
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| SOGEI (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 1° dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Sogei Spa assistita da Unindustria Roma e Agenzia delle Entrate-Riscossione; Parte sindacale: Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, UGL Metalmeccanici e FISMIC CONFISAL territoriali,, unitamente alla RSU Sogei e FABI, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil e Unisin, unitamente alle RSA. |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | <p>Tabella di conversione degli inquadramenti: In considerazione del differente sistema di inquadramento previsto dal vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1^a alla 3^a) dipendenti da Agenzia delle entrate-Riscossione, Equitalia Giustizia Spa e Riscossione Sicilia Spa (di seguito anche "CCNL AdeR"), di seguito si riporta la tabella contenente i nuovi inquadramenti attribuiti ai dipendenti ceduti, sulla base del sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL Metalmeccanici, a far data dalla cessione del rapporto di lavoro a Sogei. Contrattazione collettiva applicata - Ai rapporti di lavoro interessati dal trasferimento di ramo di azienda troverà applicazione il CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche e della installazione di impianti (di seguito anche "CCNL Metalmeccanici") e la contrattazione collettiva di secondo livello in essere presso Sogei, ferma restando la specifica disciplina prevista nel presente accordo.</p> <p>Istituti economici - Ai dipendenti ceduti sarà erogato il minimo tabellare del CCNL Metalmeccanici e l'importo degli scatti calcolati secondo lo stesso contratto. Le differenze retributive tra tale trattamento complessivo e quello derivante dal CCNL AdeR - composto da (i) minimo tabellare, (ii) scatti di anzianità maturati, (iii) importo ex ristrutturazione tabellare, (iv) equiparazione economica di grado, (v) assegno anzianità ex CCNL 2008, (vi) assegno ex intesa art. 85 CCNL 2008, (vii) assegno art. 74 CCNL 2001, (viii) assegno AP ex ruolo chiave, (ix) concorso spese tranviarie e (x) differenza ex</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>mensa - saranno conglobate in un elemento distinto della retribuzione, assorbibile. Il predetto elemento distinto della retribuzione, al momento della cessione, viene assorbito fino a concorrenza, dal superminimo collettivo previsto dagli accordi integrativi Sogei e l'eventuale importo eccedente, confluirà nella voce "superminimo assorbibile". Verrà, altresì, garantita la conservazione degli ad personam (garantendone la natura originaria di assorbibilità o non assorbibilità) già riconosciuti ai dipendenti interessati dalla cessione, nonché l'importo corrispondente alla voce retributiva "ERA" che sarà non assorbibile per tutto il personale interessato dalla cessione.</p> |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| TENARIS DALMINE | |
|---|---|
| Data accordo | 1° dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: DALMINE Spa, anche per conto della Exiros Srl, rappresenta da Confindustria Bergamo; Parte sindacale: RSU di Dalmine e Sabbio, CAO, Costa Volpino, Arcore e Piombino, le Segreterie Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil territoriali |
| CCNL Applicato | CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti (C011) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 1, sez. Quarta, Titolo II: Sistema di classificazione e inquadramento Art. 1.2, sez. Quarta, Titolo I: previsti rigidi sistemi di inserimento in base al livello di formazione posseduto dal lavoratore, riferito oggi ai livelli QEQ e meccanismi di progressione nell'inquadramento legati all'anzianità di servizio; Art. 5, sez. Quarta, Titolo II: cumulo di mansioni; Art. 3, sez. Quarta, Titolo II: passaggio temporaneo di mansioni. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p>PREMI sulla PROFESSIONALITÀ': PREMIO DELLA QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ DEL PROCESSO PRODUTTIVO (PQP)</p> <p>Dopo quasi trent'anni dall'introduzione del premio di professionalità espressa, con l'accordo del 13.09.95 e con le successive modifiche apportate negli accordi del 15.01.2003 e del 23.02.2007, si è arrivati ad un punto nel quale il sistema ha mostrato la solidità e la validità del metodo adottato sino ad oggi, ma allo stesso tempo ha raggiunto un grado di maturità che deve essere confrontato ed aggiornato rispetto alle nuove esigenze organizzative. A fronte di una sempre più crescente volontà di riconoscere il contributo individuale di ogni dipendente coinvolto nel sistema produttivo di ciascuna fabbrica e, preso atto della richiesta dei lavoratori stessi di aderire ad un modello che rappresenti al meglio la loro prestazione individuale, si introducono nel sistema della professionalità espressa delle innovazioni che tengano conto dei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La popolazione aziendale negli ultimi 30 anni è profondamente cambiata sia in termini di qualifiche che di esperienze professionali. - La costante formazione erogata sempre più dedicata ad aumentare le competenze tecniche dei lavoratori, necessarie per poter gestire in modo adeguato le innovazioni tecnologiche apportate nel corso del tempo sugli impianti. |

| | |
|---|---|
| | <p>- Il percorso professionale previsto all'interno delle diverse organizzazioni del lavoro, che ha accompagnato lo sviluppo tecnologico degli impianti in questi anni, ha comportato un'evoluzione del livello di professionalità richiesta verso ruoli organizzativi collocati nelle fasce più alte del modello di professionalità richiesta ed espressa.</p> <p>- I 5 ranghi valutativi oggi non permettono di valorizzare pienamente la prestazione individuale.</p> <p>In considerazione di quanto espresso in precedenza si introducono le seguenti modifiche al modello vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscere ogni singola competenza in ambito di salute, sicurezza e ambiente, qualità, conoscenza tecnica, autonomia e lavoro di squadra in ogni suo specifico aspetto. - Esprimere la valutazione dei lavoratori all'interno di un unico comitato, all'interno del perimetro di ciascuna fabbrica o reparto, svincolandola dalla professionalità richiesta dal ruolo del singolo lavoratore, superando quindi la distribuzione all'interno della fascia. - Passare dagli attuali 5 ranghi di distribuzione a 20, ampliando così il ventaglio di possibilità a disposizione dei responsabili per esprimere la complessiva valutazione individuale. |
| <p>Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale</p> | <p>Commissioni paritetiche: Commissione ODL e professionalità espressa: La Commissione ODL si costituirà nei casi di modifiche organizzative (modelli ODL, figure professionali trasversali, ecc..) che riguardino tutte o comunque più Aree aziendali.</p> <p>Tale Commissione sarà composta per parte sindacale fino a 3 componenti della RSU di ciascun Sito interessato alle revisioni eventualmente coadiuvati dai 3 distaccati di Dalmine, se qualche Area del Sito di Dalmine ne è coinvolta, e fino ad altrettanti componenti delle strutture aziendali. Tale Commissione quando costituita per affrontare revisioni dell'ODL e modifiche dei ruoli professionali si impegnerà a presentare una proposta alla RSU che raggiungerà un'intesa con le stesse modalità applicative del punto "Modifiche all'organizzazione del lavoro di area, metodi e pratiche operative"</p> |

OCCHIALERIA

| ESSILORLUXOTTICA (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 30 novembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Luxottica Srl, Luxottica Italia Srl, Luxottica Group Spa, Nextore Srl Parte sindacale: delegati del coordinamento sindacale di Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per le aziende che producono occhiali o articoli inerenti l'occhialeria e per i lavoratori da esse dipendenti (D271) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 28 Inquadramento unico dei lavoratori Art. 29 Passaggio di qualifica Art. 30 Passaggio di mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | <p>Inquadramento Professionale: Al fine di monitorare la situazione relativa all'inquadramento professionale all'interno dei vari siti produttivi, Azienda e RSU in sede di Commissione Inquadramento Professionale, si riuniranno periodicamente, indicativamente 3 volte l'anno. L'inquadramento professionale previsto dal CCNL si articola in due parti: le competenze (dinamiche e che prevedono un percorso di carriera con il riconoscimento di nuovi livelli) e quelle statiche (i comportamenti organizzativi). Nel rispetto di questo impianto l'azienda: a) informerà annualmente sul numero di lavoratori che hanno avuto il passaggio di livello b) Le schede professionali individuali saranno gestite nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Inoltre, l'Azienda illustrerà la situazione contingente relativa all'inquadramento professionale del personale in forza e si impegnerà a prendere in considerazione eventuali richieste di approfondimento pervenute da RSU, e a fornire risposte in merito entro un tempo adeguato e comunque non oltre un mese dall'incontro. In relazione all'evoluzione prevista dal CCNL in materia, le Parti sono impegnate a valutarne le ricadute specifiche.</p> |

TESSILE, ABBIGLIAMENTO, MODA

| MARZOTTO (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 31 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Marzotto Spa, in nome e per conto anche delle altre società del gruppo Parte sindacale: RSU, assistita dalle oo.ss. nazionali e territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda (D014) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 51 Cambiamento e cumulo di mansioni Art. 52 Inquadramento unico dei lavoratori Art. 53 Passaggio di qualifica da operaio a intermedio, da operaio a impiegato, da intermedio a impiegato Art. 65 Iniziative a sostegno della formazione continua |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | L'inquadramento è determinato dalle declaratorie e dalle relative esemplificazioni contenute nel CCNL. L'Azienda ha presentato alle OO.SS. la situazione attuale dell'organico e delle relative qualifiche. |

| | |
|--|---|
| | Le singole mansioni, che non trovassero riscontro nell'impianto contrattuale, verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | Le Parti ritengono necessario osservare e valutare i lavori della Commissione Tecnica Paritetica previsti dall'art. 52 parte B) del CCNL di riferimento, nell'ambito dell'inquadramento professionale in un quadro che tenga conto dei cambiamenti di competenze e flessibilità che si stanno registrando e che sempre più si verificheranno a livello aziendale. |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

PELLI

| BALENCIAGA LOGISTICA | |
|---|---|
| Data accordo | 5 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Balenciaga Logistica Srl Parte sindacale: RSU e segreterie territoriali di Filctem-Cgil [<i>dal testo in visione non è possibile verificare la titolarità di altre firme apposte</i>] |
| CCNL Applicato | CCNL Industria Pelletteria (D028) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello Art.147 - Classificazione del personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | <p><i>Performance evaluation</i>: nuovo sistema. Aggiornamento Balenciaga Behaviours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Semplificare il modello - Inserire 4 livelli di valutazione: distinzione più chiara - Mantenere ICT e parte variabile legata alla PR <p>(...) Rating levels: A. eccellente; B. buono; C. in linea; D. da migliorare (non in linea)</p> <p>Collegare la parte variabile del Salary Increase: 40% Balenciaga Behaviours (global rating); 60% valutazione complessiva della copertura del ruolo (job desk).</p> |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

ELETTRICI

| EDISON ENERGIA | |
|---|---|
| Data accordo | 15 dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Edison Energia Spa; Parte sindacale: coordinamento unitario nazionale delle RSU Edison con le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil. |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (K051) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Cap. 2, Art. 6: Relazioni industriali Cap. 6: Classificazione del personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | All'atto del passaggio, fatte salve le qualifiche di legge esistenti, i lavoratori verranno inquadrati nelle categorie previste dall'art. 33 del CCNL Elettrico con riferimento alle mansioni svolte. Troverà applicazione la tabella di confluenza riportata nell'allegato al presente accordo di cui le Parti riconoscono la coerenza con le mansioni presenti in azienda (All.). |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| ACEA | |
|---|--|
| Data accordo | 15 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Acea Spa Parte sindacale: segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (K051) CCNL Gas-Acqua (K321) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | CCNL elettrico: Cap. 2, Art. 6: Relazioni industriali Cap. 6: Classificazione del personale CCNL gas-acqua: Capitolo IV Art. 18 Classificazioni del personale Art. 19 Mutamento mansioni Art. 20 Formazione professionale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | Con riferimento agli impegni assunti in sede di rinnovo contrattuale, a livello aziendale verrà avviato entro il 30 maggio 2023 un percorso per la verifica degli attuali livelli di inquadramento connessi al sistema di classificazione professionale, nella considerazione dei nuovi profili emergenti dalle innovazioni tecnologiche e nell'ottica di valutare possibili percorsi di evoluzione e crescita professionale. Ciò anche in previsione di adeguare i sistemi di inquadramento professionali alla luce dell'acquisizione di nuove competenze. |

| ERG WIND e SOLAR ITALY | |
|---|---|
| Data accordo | 20 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: ERG (direzione gruppo) Parte sindacale: segreterie nazionali e territoriali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, con RSU ed RSA |
| CCNL Applicato | CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (K051) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Cap. 2, Art. 6: Relazioni industriali Cap. 6: Classificazione del personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | La Società conferma che, pur privilegiando il percorso di crescita interna attraverso anche piani di <i>upskilling</i> e |

| | |
|--|--|
| | <p><i>reskilling</i>, definirà un piano di potenziamento delle strutture organizzative Wind & Solar in relazione all'ampliamento del perimetro ed all'evoluzione del business, mediante operazioni di acquisizione e/o sviluppo organico. L'azienda si impegna ad effettuare un confronto con le OO.SS. a inizio anno riguardo le prospettive annuali di evoluzione degli organici, fermo restando la previsione di aggiornare con cadenza annuale le OO.SS. sull'evoluzione del Piano di Crescita e del relativo potenziamento dell'organico.</p> |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>Le parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL elettrico in termini di Classificazione del Personale, convengono di realizzare per il personale di manutenzione Wind & Solar il seguente piano di sviluppo, articolato su livelli per mansioni e che si basa principalmente sulle competenze tecniche raggiunte attraverso sia formazione on the Job sia mediante la formazione specialistica (di cui al punto 1), oltre che sulla valorizzazione dell'esperienza professionale/tecnica maturata, in coerenza con un modello di business orientato all'internalizzazione delle attività di manutenzione (Turbine, BoP, gestione dei magazzini). Ogni passaggio di livello, così come di seguito definito, è subordinato all'esito positivo di specifiche verifiche tecniche e valutazioni on the job, che hanno lo scopo di misurare le competenze tecnico-attitudinali del lavoratore. In particolare, per quanto riguarda la copertura dei ruoli di coordinamento, il passaggio a livelli superiori sarà anche preceduto da un assessment, gestito dal Responsabile diretto e da HR. L'azienda si impegna a verificare entro l'anno 2022 le professionalità già maturate, per grado di autonomia e di esperienza, dei lavoratori in servizio e a rappresentare alle OO.SS. entro fine anno 2022 un Piano per l'adeguamento al sistema convenuto per l'inquadramento dei lavoratori in forza.</p> |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | Al personale Responsabile Unità Operativa e Responsabile dei Centri Operativi l'azienda conferma che viene riconosciuta rispettivamente un'indennità pari 80 |

| | |
|--|---|
| | €/mese e 250 €/mese (lordi), corrisposta per 12 mensilità. Tale importo non fa parte della retribuzione ad alcun effetto. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | L'azienda si impegna ad aggiornare con cadenza annuale le OO.SS. sull'evoluzione del Piano di Sviluppo di cui al punto A e si dichiara, inoltre, disponibile ad approfondire l'inquadramento di specifiche figure professionali su richiesta delle OO.SS. |

ENERGIA e PETROLIO

| ENI PLENITUDE | |
|---|--|
| Data accordo | 21 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Eni Plenitude Spa società benefit, SEA Spa e Relazioni industriali Eni Parte sindacale: segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL Energia e Petrolio (B254) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Parte I, Sezione B: Fondi interprofessionali Parte III, artt. 9-12-13-17: Sistema di classificazione, professionalità e mobilità interna. |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | Le parti, dandosi atto che non è possibile individuare, nell'immediato, una diretta corrispondenza tra le logiche organizzative e classificatorie dei due CCNL, al solo fine di agevolare la confluenza contrattuale del personale inquadrato nel CCNL Metalmeccanico nel sistema classificatorio del CCNL Energia e Petrolio e nel dichiarato intento di prevenire ogni possibile contenzioso futuro, convengono, nello spirito di contemperare la valorizzazione delle professionalità dei lavoratori con le esigenze organizzative aziendali, che il processo di confluenza avvenga attraverso l'applicazione, a far data dal maggio 2023 della seguente tabella di aggancio che tiene conto degli attuali livelli retributivi. |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

GAS-ACQUA

| 2I RETE GAS | |
|---|--|
| Data accordo | 17 marzo 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: 2I Rete Gas Spa Parte sindacale: segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil |
| CCNL Applicato | CCNL per il settore Gas-Acqua (K321) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Capitolo IV Art. 18 Classificazioni del personale Art. 19 Mutamento mansioni Art. 20 Formazione professionale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | L'obiettivo del percorso formativo è quello di aggiornare e formare il personale per il mantenimento della qualifica della figura professionale di addetto alle attività di sorveglianza degli impianti di distribuzione del gas naturale secondo la norma UNI (...) |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| IREN (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 14 dicembre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Iren Spa, Parte sindacale: segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil; FP-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel; |
| CCNL Applicato | CCNL per il settore Gas-Acqua (K321) CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (K051) CCNL servizi ambientali (K541) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | CCNL Gas-Acqua: Capitolo IV Art. 18 Classificazioni del personale Art. 19 Mutamento mansioni Art. 20 Formazione professionale CCNL Elettrici Cap. 2, Art. 6: Relazioni industriali Cap. 6: Classificazione del personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |

| | |
|--|--|
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | <p>Gli obiettivi formativi del progetto sono reputati utili a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mantenere e sviluppare competenze tecnico professionali, manageriali del personale del Gruppo Iren, quale elemento fondamentale per la crescita e la valorizzazione delle risorse aziendali; - realizzare programmi di <i>reskilling</i>, volti all'apprendimento di nuove competenze per ricoprire posizioni o ruoli differenti da quelli precedenti e sviluppo di iniziative di <i>upskilling</i>, per ottimizzare le prestazioni di fronte alle nuove esigenze; - aggiornare le competenze afferenti alla formazione obbligatoria; - adempiere agli obblighi normativi in materia di sicurezza secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successivi Accordi Stato Regioni e mantenere aggiornate le qualifiche professionali; |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| ITALGAS ACQUA | |
|---|---|
| Data accordo | 4 ottobre 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Siram Spa, Italgas Acqua Spa Parte sindacale: segreterie nazionali e territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil; Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil; coordinamento sindacale nazionale RSU Siram ed RSU Milano e Polo Campania Molise del gruppo Italgas, ed il comitato di coordinamento RSU del gruppo Italgas |
| CCNL Applicato | CCNL per il settore Gas-Acqua (K321) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Capitolo IV Art. 18 Classificazioni del personale Art. 19 Mutamento mansioni Art. 20 Formazione professionale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |

| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | <p>3. Le Parti hanno condiviso l'opportunità di avviare un confronto in merito alla applicazione, ai dipendenti facenti parte del ramo, del CCNL Settore Gas Acqua con decorrenza dalla data di effettivo passaggio in Italgas Acqua;</p> <p>4. Le Parti, pertanto, individuano con il presente verbale le modalità di sostituzione del CCNL Industria con il CCNL Gas Acqua;</p> <p>5. I rapporti di lavoro trasferiti proseguiranno, senza soluzione di continuità, con Italgas Acqua, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 cod. civ. e i relativi rapporti di lavoro saranno regolati, a tutti gli effetti normativi ed economici, dal vigente CCNL del Settore Gas-Acqua, nonché dagli accordi aziendali già vigenti in Italgas Acqua e ove applicati ai dipendenti di Italgas Acqua - nel Gruppo Italgas;</p> <p>6. Inquadramento del personale e ricostruzione retributiva. Al fine di agevolare la confluenza del personale facente parte del ramo nel sistema classificatorio del CCNL Gas-Acqua, le Parti convengono che l'attribuzione dell'inquadramento contrattuale sarà effettuata utilizzando la seguente tabella di conversione: (...)</p> |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

TELECOMUNICAZIONI

| VODAFONE ITALIA | |
|---|---|
| Data accordo | 22 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [in quanto procedura ex artt. 4 e 24 legge n. 223/91] Parte datoriale: Vodafone Italia Spa, assistita da Unindustria e Assolombarda Parte sindacale: Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni, Cobas lavoro privato nazionali e territoriali unitamente alla RSU |
| CCNL Applicato | CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (K411) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 23 Classificazione del personale Art. 33 Diritto allo studio e formazione personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |

| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
|--|--|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | Le Parti al fine di contribuire ad una efficace e costruttiva gestione delle Relazioni Industriali, hanno convenuto di avviare un percorso di monitoraggio costante, attraverso momenti di verifica periodica, che si svolgeranno di norma con cadenza mensile a livello Territoriale. Durante tali incontri l'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali e le RSU relativamente al flusso dell'andamento occupazionale con riferimento ai profili professionali, ai relativi livelli inquadramentali e alle aree interessate. Di norma, con cadenza bimestrale si terranno incontri a livello Nazionale, volti a determinare una responsabile gestione del Piano e degli strumenti in esso previsti. |

| FASTWEB | |
|---|---|
| Data accordo | 26 luglio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Fastweb Spa, Fastweb Air Srl, assistite da Assolombarda e Unindustria Parte sindacale: Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil, Ugl Telecomunicazioni nazionali e territoriali, unitamente al coordinamento nazionale delle RSU |
| CCNL Applicato | CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione (K411) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 23 Classificazione del personale Art. 33 Diritto allo studio e formazione personale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|---|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | Per i lavoratori inquadrati al IV livello, Fastweb si rende disponibile ad effettuare un percorso di sviluppo al termine del quale verrà verificata l'acquisizione delle necessarie competenze. |
| Formazione | Il mercato delle TLC è caratterizzato da una sempre più marcata evoluzione tecnologica, in un contesto di digitalizzazione complessiva, trasversale a tutta l'organizzazione del lavoro. In tale quadro evolutivo la sempre più rapida trasformazione delle professionalità e pertanto delle mansioni a esse collegate rende necessario un programma formativo e di <i>job rotation</i> trasversale avente per obiettivo il contrasto dell'obsolescenza delle attuali professionalità. A tal proposito risulta fondamentale predisporre percorsi formativi rilevabili al fine di garantire l' <i>up-skilling</i> ed il <i>re-skilling</i> delle professionalità coinvolte per far fronte ad un mercato in continua e veloce evoluzione. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | Commissione Paritetica Inquadramento: Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica composta da n. 2 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente Intesa e con rappresentanti della Direzione Human Capital, al fine di effettuare una verifica congiunta delle professionalità, tenuto conto anche delle nuove professionalità e declaratorie CCNL. |

TERZIARIO

| BOFROST* ITALIA (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 12 maggio 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: le società bofrost* Italia Spa e Overtel Srl, unitariamente e in rappresentanza delle società del Gruppo bofrost* Italia, in persona del Direttore Generale di bofrost* Italia Spa, dell'AmministratoreDelegato di Overtel Srl; Parte sindacale: le OO.SS. Nazionali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, unitamente alle RR.SS.UU./RR.SS.AA. e ai territori interessati. |
| CCNL Applicato | CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (H011) - 2021 |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 3 Contrattazione di II livello |

VOCI PROFESSIONALITÀ

NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ)

| | |
|---|--|
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | <p>Classificazione generale del Gruppo: In coerenza con le finalità richiamate in premessa del presente TUCI, le Parti confermano la Classificazione Generale di Gruppo, quale strumento idoneo e funzionale alla conoscenza ed all'applicazione dei livelli di inquadramento del personale operante nel Gruppo. Più precisamente, le Parti confermano le qualifiche e le categorie individuate nell'ambito della Classificazione Generale di Gruppo, come di seguito.</p> <p>11.1 - Modalità di applicazione C.C.N.L. del Terziario della Distribuzione e dei Servizi. (...) Con riferimento ai profili professionali sopra indicati, le Parti hanno convenuto di individuare, in particolare, le principali funzioni dell'impiegata addetta alla vendita telefonica, in quanto figura strategica dell'inquadramento generale nell'ambito della telefonia, rinviando, per gli altri profili professionali, ai mansionari in essere.</p> <p>11.2. Classificazione "aziendale" degli operatori di vendita: Le Parti, in aggiunta alle categorie 1a e 2a previste dal CCNL - Protocollo Aggiuntivo per gli Operatori di Vendita, confermano la vigenza della "3a categoria", della</p> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| | <p>“3a categoria S”, della “2a categoria S” e della “1° categoria S”, i cui parametri retributivi, in relazione alle retribuzioni di riferimento previste dal CCNL - Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita, ed ai successivi aumenti contrattuali, sono richiamati nella sottostante tabella.</p> <p>Per quanto concerne gli Operatori di Vendita, le Parti concordano le seguenti modalità di inquadramento: gli operatori di vendita neo assunti vengono inquadrati nella 3a categoria;</p> <p>il passaggio dalla 3a categoria alla categoria 3a S è previsto dopo 36 mesi di effettivo lavoro;</p> <p>il passaggio alla categoria 3a S potrà essere anticipato al raggiungimento del fatturato Tradizionale annuo (si intende, degli ultimi 12 mesi di lavoro, minimo 220 gg.) di euro 181.000 ovvero per coloro che hanno una anzianità inferiore all’anno, al raggiungimento del fatturato Tradizionale giornaliero di euro 824, per almeno 110 gg., valori che saranno adeguati annualmente in sede di rinnovo delle “schede retributive”;</p> <p>il passaggio alla 2a categoria è previsto dopo 24 mesi di effettivo lavoro dal passaggio alla 3a S;</p> <p>il passaggio alla categoria 2a potrà essere anticipato al raggiungimento del fatturato Tradizionale o Totale annuo di riferimento (fatturato senza bonus) almeno della Classe Professionale Argento e al mantenimento dello stesso fatturato per i successivi 6 mesi. Per i 6 mesi di valutazione sarà riconosciuto un elemento integrativo pari alla differenza tra la categoria di appartenenza e la 2a. Al termine di tale periodo, se è stato mantenuto il fatturato almeno della Classe professionale Argento, si realizzerà il passaggio alla categoria 2a con assorbimento dell’integrazione.</p> <p>il passaggio alla 1a categoria è previsto dopo 12 mesi di effettivo lavoro dal passaggio alla 2a;</p> <p>il passaggio alla categoria 1aS è previsto dopo 6 mesi di valutazione dal raggiungimento, al termine dell’anno commerciale precedente (28 febbraio), del fatturato “Tradizionale” ovvero “Totale” della Classe Professionale Diamante. Per i 6 mesi di valutazione sarà riconosciuto un elemento integrativo pari alla differenza tra la categoria di appartenenza e la 1aS. Al termine dei 6 mesi, se è stato mantenuto il fatturato della Classe professionale Diamante, si realizzerà il passaggio alla categoria 1aS con assorbimento dell’integrazione.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>Per quanto concerne gli Operatori di Vendita Consegnatari, le Parti confermano le seguenti modalità di inquadramento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli operatori di vendita consegnatari neo-assunti sono inquadrati nella 3a categoria; - il passaggio dalla 3a categoria alla 3a S si realizza dopo 24 mesi di effettivo lavoro; - il passaggio alla 2a categoria si realizza dopo 24 mesi di effettivo lavoro, dal passaggio alla 3a S; - infine, il passaggio alla categoria 2a S si realizza dopo 12 mesi di effettivo lavoro, dal passaggio alla 2a. <p>Le Parti convengono, inoltre, che i passaggi di categoria così come sopra specificati, e precisamente: dalla 3a alla 3a S, dalla 3a S alla 2a, nonché, solo per gli operatori di vendita, dalla 2a alla 1a, potranno anche essere acquisiti anticipatamente, in base a una specifica e oggettiva valutazione che attesti una effettiva crescita professionale, tale da consentire il passaggio, con espresso riferimento alle Tabelle del presente TUCI concernenti l'attribuzione della relativa Classe professionale.</p> |
| <p>Criteria per l'inquadramento del lavoratore</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Mansioni (definizione delle)</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali</p> | <p>Con riferimento ai profili professionali sopra indicati, le Parti hanno convenuto di individuare, in particolare, le principali funzioni dell'impiegata addetta alla vendita telefonica, in quanto figura strategica dell'inquadramento generale nell'ambito della telefonia</p> |
| <p>Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Applicazione o rinvio al CCNL</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Comitati paritetici: analisi e monitoraggio</p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ)</p> | |
| <p><i>Ius variandi</i></p> | <p>- Non previsto</p> |
| <p>Mobilità endo-aziendale</p> | <p>- Non previsto</p> |

| | |
|--|--|
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | <p>Le Parti, in aggiunta alle categorie 1a e 2a previste dal CCNL - Protocollo Aggiuntivo per gli Operatori di Vendita, confermano la vigenza della “3a categoria”, della “3a categoria S”, della “2a categoria S” e della “1° categoria S”, i cui parametri retributivi, in relazione alle retribuzioni di riferimento previste dal CCNL - Protocollo aggiuntivo per Operatori di Vendita, ed ai successivi aumenti contrattuali, sono richiamati nella sottostante tabella.</p> <p>Per quanto concerne gli Operatori di Vendita, le Parti concordano le seguenti modalità di inquadramento: gli operatori di vendita neo assunti vengono inquadrati nella 3a categoria;</p> <p>il passaggio dalla 3a categoria alla categoria 3a S è previsto dopo 36 mesi di effettivo lavoro;</p> <p>il passaggio alla categoria 3a S potrà essere anticipato al raggiungimento del fatturato Tradizionale annuo (si intende, degli ultimi 12 mesi di lavoro, minimo 220 gg.) di euro 181.000 ovvero per coloro che hanno una anzianità inferiore all'anno, al raggiungimento del fatturato Tradizionale giornaliero di euro 824, per almeno 110 gg., valori che saranno adeguati annualmente in sede di rinnovo delle “schede retributive”;</p> <p>il passaggio alla 2a categoria è previsto dopo 24 mesi di effettivo lavoro dal passaggio alla 3a S;</p> <p>il passaggio alla categoria 2a potrà essere anticipato al raggiungimento del fatturato Tradizionale o Totale annuo di riferimento (fatturato senza bonus) almeno della Classe Professionale Argento e al mantenimento dello stesso fatturato per i successivi 6 mesi. Per i 6 mesi di valutazione sarà riconosciuto un elemento integrativo pari alla differenza tra la categoria di appartenenza e la 2a. Al termine di tale periodo, se è stato mantenuto il fatturato almeno della Classe professionale Argento, si realizzerà il passaggio alla categoria 2a con assorbimento dell'integrazione.</p> <p>il passaggio alla 1a categoria è previsto dopo 12 mesi di effettivo lavoro dal passaggio alla 2a;</p> <p>il passaggio alla categoria 1aS è previsto dopo 6 mesi di valutazione dal raggiungimento, al termine dell'anno commerciale precedente (28 febbraio), del fatturato “Tradizionale” ovvero “Totale” della Classe</p> |

| | |
|------------|---|
| | <p>Professionale Diamante. Per i 6 mesi di valutazione sarà riconosciuto un elemento integrativo pari alla differenza tra la categoria di appartenenza e la 1aS. Al termine dei 6 mesi, se è stato mantenuto il fatturato della Classe professionale Diamante, si realizzerà il passaggio alla categoria 1aS con assorbimento dell'integrazione.</p> <p>Per quanto concerne gli Operatori di Vendita Consegnatari, le Parti confermano le seguenti modalità di inquadramento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli operatori di vendita consegnatari neo-assunti sono inquadrati nella 3a categoria; - il passaggio dalla 3a categoria alla 3a S si realizza dopo 24 mesi di effettivo lavoro; - il passaggio alla 2a categoria si realizza dopo 24 mesi di effettivo lavoro, dal passaggio alla 3a S; - infine, il passaggio alla categoria 2a S si realizza dopo 12 mesi di effettivo lavoro, dal passaggio alla 2a. <p>Le Parti convengono, inoltre, che i passaggi di categoria così come sopra specificati, e precisamente: dalla 3a alla 3a S, dalla 3a S alla 2a, nonché, solo per gli operatori di vendita, dalla 2a alla 1a, potranno anche essere acquisiti anticipatamente, in base a una specifica e oggettiva valutazione che attesti una effettiva crescita professionale, tale da consentire il passaggio, con espresso riferimento alle Tabelle del presente TUCI concernenti l'attribuzione della relativa Classe professionale.</p> |
| Formazione | <p>Le Parti hanno sempre tenuto presente tale tema e anche nel corso del negoziato per il rinnovo del presente TUCI. Si è concordemente considerato che la formazione, re-sasi necessaria anche a seguito dello sviluppo tecnologico del commercio, dell'andamento del mercato, delle modifiche della legislazione, e alla luce della riorganizzazione attuata, produrrà la necessità di definire nuovi saperi, nuove funzioni e nuove competenze professionali per i quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare i lavoratori e le lavoratrici operanti nelle società del Gruppo.</p> <p>L'azienda, da sempre impegnata a creare le condizioni di un ulteriore miglioramento della qualità formativa, anche sviluppando uno specifico rapporto con il sistema universitario, nel corso della Pandemia da Covid-19, per garantire la continuità della formazione si è dotata di una piattaforma tecnologica che consenta di erogare corsi di formazione a distanza in modalità sia sincrona che</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>asincrona. Nel contempo si è impegnata a realizzare contenuti specifici legati alla conoscenza dell'azienda, dei propri processi che riguardano il prodotto e la qualità e dei temi specifici implicati nella vendita tradizionale e telefonica. L'impianto formativo digitale è stato pensato per agevolare il processo di apprendimento dei lavoratori e delle lavoratrici neoassunti ma anche per consolidare le conoscenze dei collaboratori più esperti che potranno beneficiare di contenuti finalizzati allo sviluppo professionale e all'apprendimento continuo. Pertanto, anche facilitati dal nuovo strumento tecnologico per la formazione a distanza che integrerà senza sostituire la formazione in presenza e che prevede il coinvolgimento della totalità dei collaboratori considerata l'accessibilità individuale ai contenuti, si conviene di mantenere ed attuare un Progetto di Formazione e Sviluppo, che tenga in considerazione, il fabbisogno aziendale che, nella dinamica di miglioramento continuo, si sta evolvendo e presenta sempre nuove esigenze.</p> <p>Attualmente sono riconoscibili in Azienda diverse tipologie formative che saranno oggetto di continuo allineamento alle sempre crescenti esigenze di professionalizzazione, quali:</p> <p>a) corso di inserimento professionale, concernente le tematiche tipiche del "mestiere" di Operatore di Vendita e/o di Venditrice Telefonica. A titolo esemplificativo i temi trattati saranno: la comunicazione in vendita, il servizio, la gestione delle obiezioni, il prodotto (controllo qualità alimentare e ricerca e sviluppo), tecniche di acquisizione e vendita, l'organizzazione in filiale, il sistema retributivo, salute e sicurezza, moduli formativi sintetici sulle norme lavoristiche e contrattuali;</p> <p>b) "Focus group" dedicato a Venditori "esperti" che saranno coinvolti in eventi che hanno l'obiettivo di migliorare la qualità della conoscenza degli strumenti di lavoro e del prodotto, rafforzando il senso di responsabilità rispetto al ruolo e il senso di appartenenza all'azienda;</p> |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| COMIFAR (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 9 marzo 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Comifar Distribuzione Spa, assistita da Confcommercio Roma; Parte sindacale: la Filcams - CGIL Nazionale; la Fisascat CISL Nazionale; la Uiltucs Nazionale, unitamente ad una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, e UILTUCS e dalle RSA/RSU delle rispettive Unità Distributive. |
| CCNL Applicato | CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (H011) - 2021 |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 3 Contrattazione di II livello |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |

| | |
|--|----------------|
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| MARCHIOL (GRUPPO) | |
|---|---|
| Data accordo | 26 giugno 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: Marchiol Spa; Parte sindacale: la Filcams-Cgil nazionale; la Fisascat-Cisl nazionale; la Filcams-Cgil di Treviso; la Filcams-Cgil di Venezia; la Fisascat-Cisl di Belluno-Treviso; la Fisascat-Cisl di Venezia; (di seguito congiuntamente OO.SS.) e le RSA |
| CCNL Applicato | CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (H011) - 2021 |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 3 Contrattazione di II livello |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|----------------|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |

| | |
|--|---|
| Mobilità endo-aziendale | Ricollocazione: I lavoratori potranno chiedere di essere ricollocati in mansioni diverse, anche inferiori, al fine di salvaguardare il proprio posto di lavoro. A tale fine la Società si impegna a garantire, nel rispetto dei diritti di precedenza definiti a livello normativo e contrattuale, una priorità nella ricollocazione ai lavoratori oggetto della presente procedura di trasferimento collettivo, rispetto alle posizioni vacanti attuali, ovvero che dovessero crearsi prima della data di effettivo trasferimento del lavoratore. Questo a parità di condizioni soggettive dei candidati, valutate le esigenze organizzative aziendali, la coerenza delle competenze professionali del lavoratore rispetto alla posizione vacante e i limiti imposti dalle normative e dai contratti. Al fine di facilitare il possibile reimpiego dei lavoratori, la Società si impegna inoltre a garantire loro il necessario percorso formativo ovvero di adeguamento delle competenze. |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

| UNIABITA SOC. COOP. (GRUPPO) | |
|---|--|
| Data accordo | 27 aprile 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: UniAbita Società Cooperativa; Parte sindacale: La Rappresentanza Sindacale Aziendale, unitamente alla sottoindicata Organizzazione Sindacale; La FILCAMS-CGIL, Federazione Italiana Lavoratori del Commercio, Alberghi, Mense e Servizi, con sede a Milano, Corso di Porta Vittoria n. 43. |
| CCNL Applicato | Contratto Collettivo Nazione per i Dipendenti da Imprese della Distribuzione Cooperativa (codice CNEL H016) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Titolo XIII Classificazione del personale Sezione prima Art. 43 Inquadramento Art. 44 Livelli di inquadramento Art. 45 Disciplina delle mansioni |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|--|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | - Non previsto |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | - Non previsto |
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | Le parti concordano sull'importanza di riconoscere e valorizzare la professionalità dei Lavoratori della |

| | |
|--|---|
| | Cooperativa. Premesso che i Lavoratori sono inquadrati nel livello corrispondente alle mansioni che vengono abitualmente e prevalentemente svolte, salvo quanto previsto dalle norme di Legge e del CCNL per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, stage e simili, in materia di gestione, modifica e attribuzione di mansioni diverse si rimanda alle previsioni normative introdotte dal D.Lgs 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 del c.c. Per eventuali profili non individuati o con contenuto professionale diverso rispetto a quelli descritti nei profili professionali delle mansioni previste per i diversi inquadramenti contrattuali, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie ed utilizzando per analogia i profili esistenti. |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | Premesso che i Lavoratori sono inquadrati nel livello corrispondente alle mansioni che vengono abitualmente e prevalentemente svolte, salvo quanto previsto dalle norme di Legge e del CCNL per quanto riguarda i lavoratori assunti con contratti di apprendistato, di inserimento lavorativo, stage e simili, in materia di gestione, modifica e attribuzione di mansioni diverse si rimanda alle previsioni normative introdotte dal D.Lgs. 81/2015 che ha modificato l'art. 2103 del c.c. |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | Al fine di mantenere alto il livello di conoscenze specifiche e di cultura generale e cooperativa del personale, la Cooperativa si impegna a mettere a disposizione un budget per la formazione dei dipendenti (a gruppi o singoli), definendo, previa valutazione con la RSA, programmi di corsi di aggiornamento su materie specifiche. Negli incontri periodici concordati, la cooperativa |

| | |
|--|---|
| | informerà con idonea documentazione la RSA dei programmi di formazione e del personale coinvolto. |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | - Non previsto |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |

TRASPORTI E LOGISTICA

| RAIL TRACTION COMPANY | |
|---|--|
| Data accordo | 17 marzo 2023 |
| Parti stipulanti | Parte datoriale: la Rail Traction Company Spa; Parte sindacale: le OO.SS. Filt Cgil; Fit Cisl; Ugl Ferrovieri |
| CCNL Applicato | CCNL della Mobilità / Attività Ferroviarie (I320) |
| Rinvii del CCNL ai temi della professionalità | Art. 26: Classificazione del personale Art. 34: Formazione professionale |

| VOCI PROFESSIONALITÀ | |
|---|---|
| NORME DI STRUTTURA (STATICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| Interventi strutturali sul sistema di classificazione e inquadramento | - Non previsto |
| Criteri per l'inquadramento del lavoratore | - Non previsto |
| Mansioni (definizione delle) | Ad integrazione di quanto previsto nel CCNL della mobilità, area attività ferroviarie, si conviene quanto segue. Il personale inquadrato come Macchinista, ove necessario è incaricato delle operazioni di aggancio e sgancio, di posizionamento e ritiro dei segnali di coda, di compilazione del modulo di messa a disposizione e di formazione del treno limitatamente a quanto previsto dalle abilitazioni rilasciate e di ritiro e consegna dei documenti commerciali. |
| Integrazione / aggiornamento dei CCNL con l'introduzione di specifici profili professionali | Le Parti intendono integrare l'art. 26 del vigente CCNL Maf con le seguenti figure professionali: Livello D: Operatore Specializzato Circolazione; Livello C: Tecnico Polifunzionale Treno, Tecnico di ufficio; Livello B: Macchinista, Specialista Tecnico Amministrativo, Livello A: Coordinatore, Impiegato Direttivo, Istruttore / Esaminatore in possesso di riconoscimento ANSFISA; Livello Q2: Responsabile di ufficio; Livello Q1: Responsabile di funzione/struttura complessa |

| | |
|--|--|
| Raccordo coi fondi paritetici per la formazione continua | - Non previsto |
| Applicazione o rinvio al CCNL | - Non previsto |
| Comitati paritetici: analisi e monitoraggio | - Non previsto |
| NORME DI COMANDO (DINAMICA DELLA PROFESSIONALITÀ) | |
| <i>Ius variandi</i> | - Non previsto |
| Mobilità endo-aziendale | - Non previsto |
| Mobilità extra-aziendale | - Non previsto |
| Armonizzazione (trasferimento d'azienda e/o cambi di CCNL) | - Non previsto |
| Percorsi di carriera | - Non previsto |
| Formazione | - Non previsto |
| Premialità economiche e riconoscimento della professionalità | Indennità di Utilizzazione Professionale ed E.R.I.: Ad integrazione dell'art. 72 del CCNL Maf si definiscono i seguenti importi annui lordi di Indennità di Utilizzazione Professionale (IUP). Tali indennità di utilizzazione professionale sono riconosciute annualmente e corrisposte su base mensile per 12 mensilità. Per l'anno di assunzione o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta una quota di Indennità di Utilizzazione Professionale, in proporzione ai mesi lavorati, considerando mese intero le frazioni superiori a 15 giorni. |
| Comitati paritetici: procedure per la verifica del corretto inquadramento contrattuale | - Non previsto |