

VALORE AL LAVORO

PER IL NUOVO INQUADRAMENTO PROFESSIONALE DEGLI AUTOSTRADALI

Categoria o livello	<p>La categoria/livello definisce il livello retributivo nazionale e il contenuto della prestazione che il lavoratore è tenuto a dare all'impresa; rappresenta quindi il principale riconoscimento della professionalità del lavoratore. La categoria/livello è definita contrattualmente nell'ambito della declaratoria, che definisce i contenuti professionali richiesti e comprende i profili professionali che servono come esempi per individuare più precisamente la professionalità richiesta.</p> <p>La categoria/livello è un determinato gradino retributivo che corrisponde alla professionalità richiesta al lavoratore, ed è inserita in una scala parametrica, che mediante indicatori rapportati al valore 100 di base, definisce il sistema di inquadramento professionale e le differenze professionali e retributive previste a ciascun gradino della scala.</p> <p>Le categorie/livelli, nel settore autostradale, sono contraddistinte con le lettere e vanno dal livello D, quello più basso della scala, all'A - quadri</p> <p>Le categorie/livelli previste dal Ccnl Autostrade accordo 4.8.2011</p>
----------------------------	--

	a	b	c	d	e=a+c+d	f	f	g=e+f
	minimo tabellare	parametro sul minimo tabellare	contingenza	edr ccnl	Retribuzione e contrattuale	parametro su retribuzione contrattuale	edr exconting.	Retribuzione complessiva
livello A	1.850,93	235	539,82	118,89	2509,64	186	10,33	2519,97
livello A1	1.654,03	210	533,72	65,18	2252,93	167	10,33	2263,26
livello B	1.457,10	185	529,40	81,34	2067,84	153	10,33	2078,17
livello B1	1.331,13	169	525,33	40,28	1896,74	140	10,33	1907,07
livello C	1.165,70	148	522,02	46,17	1733,89	128	10,33	1744,22
livello C1	1.063,33	135	519,97	51,90	1635,2	121	10,33	1645,53
livello D	787,63	100	514,29	50,61	1352,53	100	10,33	1362,86

	<p>L'assegnazione di una determinata categoria/livello è uno dei fondamenti del rapporto di lavoro: infatti il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare già nella lettera di assunzione la categoria d'inquadramento iniziale. Il lavoratore, sulla base delle declaratorie e dei profili professionali, può verificare la corrispondenza tra la categoria/livello assegnata e il lavoro effettivamente svolto.</p>
CCNL - Contratto collettivo nazionale di lavoro	<p>Definisce il trattamento economico e normativo di base da riservare ai lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, nel quadro dei diritti previsti dalla normativa generale (livelli retributivi, mensilità aggiuntive, orari, ferie, condizioni di lavoro, qualifiche e inquadramenti, trattamento malattia, congedi e permessi, diritto allo studio, diritti sindacali, ecc.).</p> <p>E' il risultato degli accordi che vengono presi, a seguito di una contrattazione, tra le associazioni che rappresentano i datori di lavoro e i sindacati che rappresentano i lavoratori.</p> <p>Il Ccnl è un contratto collettivo di categoria: ciò significa che non c'è un solo Ccnl, ma ve ne sono molti (in Italia circa 300), corrispondenti ai diversi settori di attività.</p>
Contrattare la professionalità	<p>Le basi per i diversi percorsi contrattuali, siano essi quelli della riforma a livello nazionale, siano essi quelli della contrattazione in azienda, richiedono criteri e un metodo di lavoro sindacale:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Cosa si fa in azienda • Come si lavora o produce • Come è retribuito chi lavora • Quale il sistema premiante presente in azienda • Come funziona l'organizzazione e il sistema di riconoscimento in aziende simili o "concorrenti" • Quali obiettivi, e quali proposte <p>L'analisi che svolgiamo utilizzando lo schema ci permette una valutazione della realtà, l'osservazione dei diversi fenomeni, l'interpretazione dei fatti organizzativi del lavoro, dei sistemi premianti, delle esigenze dei lavoratori un giudizio e la formulazione di proposte e di una linea di intervento adeguata, per essere protagonisti dei processi organizzativi, riferimento delle istanze dei lavoratori, ri-acquisire il ruolo di autorità contrattuale e salariale.</p>
Declaratoria	<p>Rappresenta la definizione dei contenuti professionali richiesti per una determinata categoria contrattuale, ed è il principale indicatore per definire l'appartenenza a una determinata categoria.</p> <p>Normalmente questi contenuti si basano sulla complessità della mansione svolta, sulle conoscenze richieste al lavoratore e sull'autonomia che deve possedere nel portare avanti il proprio lavoro; ovviamente questi fattori assumono valenze sempre maggiori nelle categorie più elevate.</p>
Fasce professionali	<p>Le fasce professionali rappresentano un ambito omogeneo di contenuto professionale, entro cui favorire la mobilità orizzontale (tra i diversi gradini all'interno della stessa fascia) e la mobilità verticale (tra una fascia e l'altra, quindi tra aree di professionalità tra loro crescenti).</p> <p>La proposta delle fasce permette di individuare e costruire un nuovo equilibrio tra la contrattazione nazionale e quella integrativa aziendale sul tema dell'intervento sul sistema di riconoscimento professionale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ogni fascia potrebbe contemplare più posizioni organizzative con corrispondenti parametri differenziati • Vanno individuati parametri oggettivi per i movimenti all'interno della fascia (in via esemplificativa e non esaustiva: anzianità, polivalenza, flessibilità, conoscenze particolari ecc.) • Ciascuna fascia comprenderà una molteplicità di ruoli, aggregabili in figure professionali descritte nel Ccnl • E in figure professionali legate alla realtà specifica, con criteri a prevalenza trasversale (secondo una griglia nazionale, ma attuati a livello aziendale) • Si configurerà quindi un sistema di <ul style="list-style-type: none"> ○ SALARIO PROFESSIONALE NAZIONALE – MINIMI CCNL ○ SALARIO PROFESSIONALE AZIENDALE (da non confondere con il c.d. "salario di produttività") <p><input type="checkbox"/> ogni fascia costituisce un'area omogenea atta a favorire la mobilità professionale</p> <p><input type="checkbox"/> a livello aziendale vengono riconosciuti i ruoli professionali trasversali, aggiuntivi a quelli nazionali</p> <p><input type="checkbox"/> il livello retributivo massimo di ogni fascia sfiora il minimo della fascia superiore</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Livello generale nel Ccnl:</u> Descrizione con criteri "universali", di tipo a prevalenza specialistica (complessità compiti, autonomia, coordinamento, conoscenze) ● <u>Livello specifico nella contrattazione aziendale:</u> Descrizione sulla base delle specificità aziendali, con criteri professionali a prevalenza "trasversale", di competenze. (polivalenza, coordinamento-lavoro in gruppo, relazioni, problem solving, ecc.).
Inquadramento professionale	<p>È il principale sistema di valutazione e riconoscimento della professionalità dei lavoratori. Si articola in una serie di categorie/livelli, definite da specifiche declaratorie che definiscono il contenuto professionale di ciascuna categoria, e in una serie di profili professionali che servono a fornire esempi interpretativi delle stesse declaratorie.</p> <p>L'inquadramento professionale è previsto in una parte del contratto nazionale che contiene le declaratorie, le esemplificazioni dei profili professionali e le corrispondenti categorie di classificazione e inquadramento.</p> <p>Dall'inquadramento discende il livello di retribuzione tabellare (i cosiddetti minimi contrattuali) dei lavoratori.</p> <p>La conoscenza delle caratteristiche dell'inquadramento e della professionalità è un elemento vincente nella contrattazione salariale a tutti i livelli. La contrattazione dell'inquadramento professionale infatti è sempre stata una rivendicazione sindacale molto importante, perché costituisce la base su cui innestare il confronto per l'assegnazione delle categorie.</p> <p>Fino all'inizio degli anni settanta, gli inquadramenti professionali erano separati tra operai e impiegati e, normalmente, classificavano i lavoratori sulla base del posto di lavoro occupato e non per le conoscenze professionali possedute.</p> <p>Con la forte spinta egualitaria degli anni settanta sono stati introdotti gli inquadramenti unici tra operai e impiegati ed è cambiato il modo di valutare la professionalità, assumendo un criterio più dinamico che consente maggiori possibilità di mobilità verso livelli superiori.</p> <p>Negli ultimi anni, però, le trasformazioni intervenute nel modo di lavorare e nelle professionalità hanno reso parzialmente superate le declaratorie e i profili professionali utilizzati nei contratti nazionali di lavoro, con la conseguente necessità di una loro revisione.</p> <p>Per questi motivi sono stati contrattati in molte aziende inquadramenti professionali sostitutivi/integrativi di quelli stabiliti dai contratti nazionali di lavoro.</p> <p>Il Ccnl stabilisce il passaggio al sistema delle fasce professionali e demanda ad una commissione congiunta l'approfondimento dei diversi aspetti tecnici e normativi.</p>
Inquadramento unico del 1973	<p>L'inquadramento unico attualmente vigente nella maggior parte dei Ccnl risale al 1973 e rispondeva agli obiettivi di egualitarismo e di emancipazione dei lavoratori in quella fase.</p> <p>L'inquadramento unico ha rappresentato un importante passaggio per la parità - non totalmente compiuto- di condizioni retributive e professionali di operai e impiegati</p> <p>L'inquadramento unico è basato sulla mansione, cioè sull'esecuzione di una serie di incarichi o compiti, più o meno complessi, ma chiaramente descritti, e basati su una professionalità specialistica.</p>
La riforma dello Inquadramento unico	<p>L'esigenza di riforma dell'inquadramento si pone per diverse ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La complessità del compito assegnato (la mansione è ancora un

	<p>elemento importante).</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'inquadramento va però aggiornato per ricomprendere figure professionali nuove • L'inquadramento deve essere riformato per corrispondere alla nuova organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none"> ○ per essere in grado di leggere e riconoscere la professionalità legata ai ruoli ○ di leggere e riconoscere la professionalità di tipo relazionale e di lavoro in gruppo ○ per favorire la crescita e la mobilità professionale dei lavoratori e superare i limiti degli addensamenti professionali squilibrati in alcuni livelli e per alcune attività ○ per permettere di riconoscere le specificità di ruoli ed attività svolte in contesti aziendali diversi in mansioni che presentano identica declaratoria, ma effettive diversità sul piano del ruolo, della responsabilità, del contenuto professionale, dell'interazione con la catena di comando e con i pari grado ○ altre condizioni da valutare... 				
<p>Mansione</p>	<p>Indica la specifica attività della lavoratrice o del lavoratore (es.: esattore, tecnico elettricista, analista di sistemi ecc.) e può essere considerata un sinonimo di qualifica.</p> <p>L'art. 13 della legge 300/70 (Statuto dei diritti dei lavoratori), sancisce il diritto del lavoratore ad essere adibito «alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito».</p> <p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a tre mesi. Per le qualifiche di quadro o dirigenziali l'assegnazione diviene definitiva quando sia protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore previsto dai contratti collettivi.</p>				
<p>Manuale di valutazione della professionalità e dei ruoli aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze professionali • Gestione delle informazioni • Relazioni interpersonali • Discrezionalità • Soluzione dei problemi • Risultato • Polivalenza • Altri parametri... <table border="1" data-bbox="408 1615 1441 2069"> <tr> <td data-bbox="408 1615 699 1906"> <p>Conoscenze professionali</p> </td> <td data-bbox="699 1615 1441 1906"> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Livello di approfondimento</u>: incrocia esperienza e scolarità • <u>Aggiornamento professionale</u>: indica la frequenza con cui è necessario aggiornare le proprie conoscenze • <u>Grado di conoscenza delle lingue</u> o altre competenze analoghe: se sono richieste • <u>Contesto aziendale</u>: conoscenze sul mercato, sul prodotto e sulla struttura aziendale </td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1906 699 2069"> <p>Gestione delle informazioni</p> </td> <td data-bbox="699 1906 1441 2069"> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Reperibilità</u>: misura il grado di difficoltà dell'accesso alle informazioni • <u>Elaborazione e Tipologia</u>: indica la necessità di elaborazione richiesta • <u>Trasmissione</u>: misura la traduzione operativa </td> </tr> </table>	<p>Conoscenze professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Livello di approfondimento</u>: incrocia esperienza e scolarità • <u>Aggiornamento professionale</u>: indica la frequenza con cui è necessario aggiornare le proprie conoscenze • <u>Grado di conoscenza delle lingue</u> o altre competenze analoghe: se sono richieste • <u>Contesto aziendale</u>: conoscenze sul mercato, sul prodotto e sulla struttura aziendale 	<p>Gestione delle informazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Reperibilità</u>: misura il grado di difficoltà dell'accesso alle informazioni • <u>Elaborazione e Tipologia</u>: indica la necessità di elaborazione richiesta • <u>Trasmissione</u>: misura la traduzione operativa
<p>Conoscenze professionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Livello di approfondimento</u>: incrocia esperienza e scolarità • <u>Aggiornamento professionale</u>: indica la frequenza con cui è necessario aggiornare le proprie conoscenze • <u>Grado di conoscenza delle lingue</u> o altre competenze analoghe: se sono richieste • <u>Contesto aziendale</u>: conoscenze sul mercato, sul prodotto e sulla struttura aziendale 				
<p>Gestione delle informazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Reperibilità</u>: misura il grado di difficoltà dell'accesso alle informazioni • <u>Elaborazione e Tipologia</u>: indica la necessità di elaborazione richiesta • <u>Trasmissione</u>: misura la traduzione operativa 				

		delle informazioni ricevute
	Relazioni interpersonali	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Natura delle relazioni</u>: indica il tipo di relazioni richieste • <u>Ampiezza</u>: misura l'estensione e la frequenza delle relazioni richieste • <u>Significatività</u>: correla l'efficacia della relazione con l'esito dell'attività che suscita la relazione
	Discrezionalità	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Organizzazione del lavoro</u>: rileva le metodologie operative (e la facoltà di apporvi "aggiustamenti") • <u>Gestione delle risorse umane</u>: misura la complessità organizzativa e il grado di discrezionalità • <u>Tipo di supervisione</u>: da parte del diretto superiore (presente –e suo livello- ovvero assente; preventiva, continuativa, successiva al risultato, ecc.) • <u>Qualifiche</u>: tutte le certificazioni richieste al ruolo o abilità necessarie e riconosciute, anche se prive di certificazione
	Soluzione dei problemi	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Definizione</u>: rileva il grado di definizione del problema • <u>Difficoltà nell'analisi</u>: misura la tipologia dell'analisi • <u>Soluzione e innovazione</u>: misura il grado di innovazione richiesto al ruolo nella ricerca delle soluzioni
	Risultato	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Tipologia del contributo</u>: rileva come l'output prodotto incide nell'area di riferimento • <u>Natura del contributo</u>: indica l'area dove si determina il contributo
	Polivalenza	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Polivalenza e polifunzionalità</u>: rileva l'interscambiabilità su diverse attività, anche in aree diverse dalla propria sino al limite della "polimansione"
	Altri parametri	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Responsabilità</u> (sul processo, sul denaro, sul risultato...) • <u>Funzioni di coordinamento</u> (verso colleghi, verso soggetti esterni, in gruppi misti, ecc.) • ecc.
Misurare la professionalità Differenze fra Inquadramento unico e "per fasce"	<p>Nell'inquadramento unico la professionalità è misurata attraverso le declaratorie che definiscono le caratteristiche professionali generali, entro cui rintracciare gli specifici profili professionali che esemplificano come tali caratteristiche siano riscontrabili nelle diverse mansioni assegnate. Da tale assegnazione dipende l'attribuzione del lavoratore ad uno dei livelli dell'inquadramento unico. A tali livelli corrisponde un parametro retributivo unico.</p> <p>Nell'inquadramento "per fasce" la professionalità è sempre misurata attraverso declaratorie che definiscono una pluralità di caratteristiche professionali generali, entro cui rintracciare gli elementi utili alla definizione di profili professionali; tali profili vanno ricondotti alle diverse mansioni assegnate attraverso un percorso di identificazione svolto al livello aziendale.</p> <p>Dall'assegnazione di fascia dipende l'attribuzione del lavoratore ad uno dei livelli dell'inquadramento all'interno della fascia e la possibilità, sulla base dei parametri concordati al primo livello di ccnl, che il livello di contrattazione aziendale apporti elementi aggiuntivi di assegnazione ad un</p>	

	<p>"livello-parametro" attraverso il riconoscimento di tali parametri. A tali livelli corrisponde pertanto una pluralità di parametro retributivi compresi all'interno della fascia di inquadramento e, fermo il posizionamento gerarchico di ruolo, la possibilità di percorsi "orizzontali" di carriera e retribuzione..</p>
Organizzazione del lavoro	<p>L'inquadramento unico del 1973 rispondeva alle istanze di condizionamento e modifica dell'organizzazione del lavoro di allora -fordista-, della grande industria e dell'avvento della meccanizzazione, che si imponeva come organizzazione fortemente parcellizzata.</p> <p>Oggi le condizioni di lavoro sono profondamente mutate, dopo le ristrutturazioni e l'introduzione di nuove tecnologie: la stessa organizzazione del lavoro non è più basata su mansioni specialistiche, ma richiede ai lavoratori di ricoprire ruoli organizzativi sempre più complessi, che non superano completamente la mansione e il ruolo tecnico-specialistico, ma che hanno nelle capacità relazionali, di autonomia e discrezionalità, l'aspetto di novità più importante.</p> <p>Ciò non può essere altresì disgiunto dalla "accelerazione" dei processi di informatizzazione non solo della produzione del bene (e del servizio), ma anche dei modelli organizzativi, conoscitivi e relazionali del mondo del lavoro, elemento che amplifica tendenze di riduzione dei livelli operativi della scala gerarchica e permette scambi di informazioni non mediati dal livello superiore di coordinamento (direzione). Ciò implica una crescente informalità della relazione lavorativa e una diversa impostazione della stessa qualificazione della "s subordinazione" nel rapporto di lavoro (con effetti di sovrapposizione fra il lavoro dipendente e il parasubordinato).</p>
Professionalità	<p>La professionalità definisce il contenuto e le caratteristiche di competenze e conoscenze richieste da un determinato profilo professionale, ovvero la capacità di svolgere da parte del lavoratore la propria attività con competenza e efficacia.</p>
Valenza del nuovo sistema di classificazione professionale	<p><i>Con la riforma dell'inquadramento unico e il diritto individuale alla formazione continua:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⊕ si riconsegnano nuovi poteri alla contrattazione articolata dentro l'impresa ⊕ si danno risposte efficaci alle aspettative dei lavoratori, riducendo dualismi e disuguaglianze ⊕ si amplia l'area di efficacia dell'azione sindacale collettiva ⊕ si riconduce a parametri misurabili e di sintesi la valutazione della professionalità