

PROTOCOLLO NUOVE PROFESSIONALITA', COMPETENZE EMERGENTI E CLASSIFICAZIONE

PREMESSA

In relazione a quanto previsto dall'art.33 del CCNL 18/7/22 è stata istituita la commissione paritetica nazionale che ha svolto l'incarico assegnato, secondo quanto riportato nel presente documento e nell'allegato elenco con la descrizione dei profili professionali presi in considerazione.

In primis, è stata effettuata una riflessione di carattere generale sulle esperienze maturate nelle aziende in tema di professionalità presenti, richieste e caratteristiche del settore elettrico. Negli anni infatti, l'effetto combinato dei cambiamenti tecnologici e organizzativi, ha visto da un lato la scomparsa o forte riduzione di attività e figure di minor contenuto professionale, dall'altro l'emergere di nuove professionalità e specializzazioni, oltre che di nuove modalità di lavoro collegate all'evoluzione organizzativa che ha comportato di norma la riduzione dei livelli gerarchici e la definizione di ruoli caratterizzati da maggior integrazione funzionale e una diversa articolazione di autonomia e responsabilità.

Quanto sopra, peraltro, ha trovato conferma e concreto riconoscimento nei confronti del personale del settore, traducendosi negli anni in una costante crescita del livello medio degli inquadramenti (cosiddetto parametro medio contrattuale).

Tutto questo è stato oggetto di analisi e approfondimento nello studio svolto nel 2018 con il Politecnico di Torino "Dagli elettroni ai Bit. Le trasformazioni del lavoro nel settore elettrico".

Tale studio ha analizzato i processi di innovazione e digitalizzazione nei vari ambiti organizzativi e gli effetti che la disponibilità di grandi quantità di dati (IOT, big data, nuovi strumenti di lavoro) ha manifestato sul ruolo del fattore umano ai vari livelli dell'organizzazione e sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse.

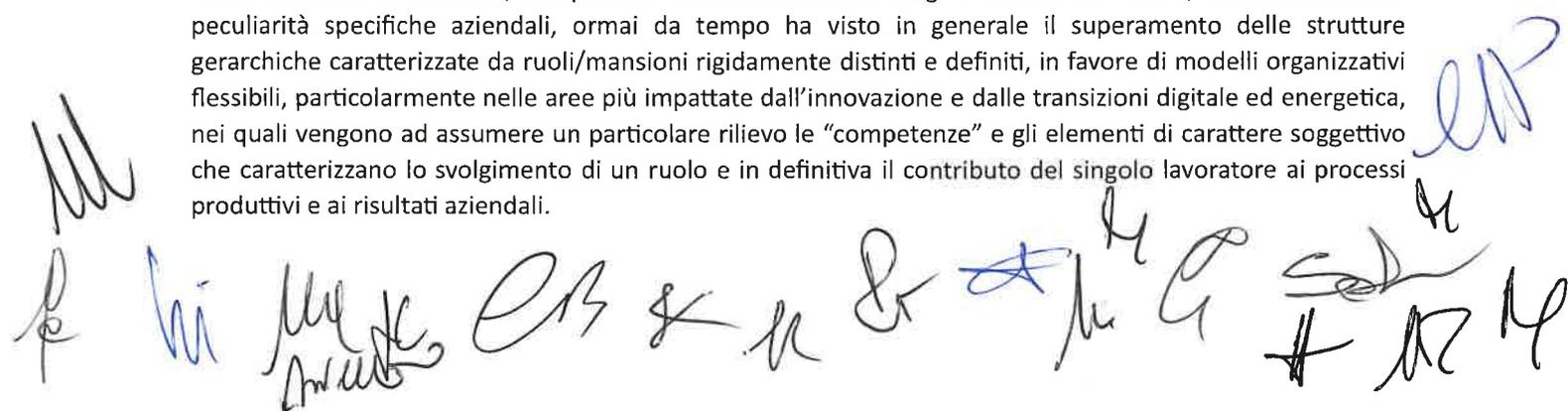
Al contempo, i processi connessi alla transizione energetica, in particolare gli obiettivi di decarbonizzazione, hanno determinato importanti ripercussioni sul personale coinvolto e in generale una diversa fisionomia dell'intero settore sotto il profilo del business, dei perimetri di competenza e degli attori in campo.

A fronte di ciò, le Parti, fin dal rinnovo contrattuale del 2019 hanno previsto la costituzione di una distinta area contrattuale utile a gestire nell'ambito del CCNL elettrici alcune attività emergenti (efficienza energetica, servizi commerciali, piccole rinnovabili) in diversi casi ricadenti nel perimetro applicativo di altri contratti collettivi. Tale previsione si è concretizzata con l'accordo del 11 giugno 2021 che ha definito la disciplina speciale che fa parte integrante del CCNL 18/7/22.

INDIVIDUAZIONE FILIERE, PROFILI E COMPETENZE

Ciò premesso, il lavoro della Commissione ha preso avvio con la ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti, partendo dalle aree maggiormente impattate (area digital Information technology, rinnovabili etc.) per poi considerare altresì l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte.

Come elemento di contesto, è importante sottolineare come l'organizzazione del lavoro, ferme restando le peculiarità specifiche aziendali, ormai da tempo ha visto in generale il superamento delle strutture gerarchiche caratterizzate da ruoli/mansioni rigidamente distinti e definiti, in favore di modelli organizzativi flessibili, particolarmente nelle aree più impattate dall'innovazione e dalle transizioni digitale ed energetica, nei quali vengono ad assumere un particolare rilievo le "competenze" e gli elementi di carattere soggettivo che caratterizzano lo svolgimento di un ruolo e in definitiva il contributo del singolo lavoratore ai processi produttivi e ai risultati aziendali.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

Analogamente si è cercato, avendo riguardo al resto della popolazione operante in aree e mestieri più tradizionali, di individuare figure che maggiormente sono state impattate dalle innovazioni e trasformazioni di cui sopra, caratterizzate da una modifica significativa dei ruoli aziendali svolti e delle competenze richieste nel mutato contesto organizzativo. In tale contesto, sono state contemplate alcune figure inerenti alle attività di servizi commerciali ed assistenza ai clienti, restando peraltro immutate le regole di definizione dell'ambito di applicazione del CCNL.

E' evidente infatti, che i processi digitali e i cambiamenti tecnologici e organizzativi hanno coinvolto tutte le aziende e tutte le persone a prescindere da livello e aree di appartenenza, mettendo a disposizione nuovi strumenti di lavoro e modalità di interazione all'interno dei team e delle strutture, con possibilità di crescita e arricchimento professionale secondo modalità diverse da quelle classiche in essere nell'ambito di strutture gerarchiche articolate.

In alcuni casi, sono stati identificati dei profili partendo dalle figure professionali emergenti già indicate nel sopraccitato studio del 2018 "Dagli elettroni ai bit", in altri casi più che singole figure sono stati evidenziati ambiti o filoni di attività, nuovi o comunque rilevanti dal punto di vista delle competenze richieste e messe in campo con gradualità e sfumature diverse.

Nell'elenco allegato, che fa parte integrante del presente protocollo, è riportato l'elenco finale dei profili oggetto di analisi, evidenziando per ciascuno area e subarea di appartenenza, descrizione sintetica delle attività, competenze e capacità richieste e scolarità correlate, da intendersi queste ultime come normale riferimento per i nuovi inserimenti, fermo restando la possibilità di coprire il profilo in funzione dell'esperienza e professionalità diversamente acquisite.

INSERIMENTO DEI PROFILI NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Per quanto riguarda infine l'inserimento dei profili nel sistema classificatorio, a fronte della varietà di situazioni concretamente riscontrate nelle varie realtà, che presentano una significativa escursione nei livelli professionali, fermo restando la condivisione del set di conoscenze e competenze, ma con diverso grado di presenza a livello individuale delle stesse a seconda delle mansioni assegnate e concretamente svolte, si è operato nei seguenti termini:

Per i profili/ ruoli caratterizzati da un ampio ventaglio inquadramentale, si sono indicati fino a tre livelli di cui uno rappresentativo di una dotazione di competenze "di base", un secondo riferibile ad una condizione "intermedia", ed un ultimo di "alta" espressione del bagaglio professionale. I tre livelli, denominati "base", "intermedio" e "alto", si intendono quindi riferiti ad una diversa gradazione del contenuto professionale delle attività svolte.

Per altri profili/ruoli più "strutturati", per i quali in molti casi a livello aziendale sono previsti appositi accordi che definiscono percorsi evolutivi con determinate tempistiche e verifiche, si è indicato come riferimento il livello riconosciuto a fronte dell'accertata piena acquisizione e padronanza dell'insieme di competenze caratteristiche del ruolo, secondo le modalità specificamente definite negli accordi e regolamentazioni aziendali.

Ai livelli come sopra declinati corrispondono indicazioni di collocazione inquadramentale da intendersi quale mero riferimento per il settore. Ne consegue che l'applicazione dei riferimenti inquadramentali agli specifici contesti, in funzione di elementi di distinzione legati alla maggiore o minore complessità organizzativa e/o dimensione aziendale, può comportare oscillazioni verso l'alto o verso il basso delle medesime, nel rispetto dei criteri di inquadramento del personale, come fissati dal comma 18 dell'articolo 33.

A tale proposito, resta in particolare confermata la possibilità che alcuni profili, in determinate condizioni, laddove si abbia titolarità di posizioni organizzative di maggior rilievo o il possesso di contenuti specialistici particolarmente elevati, siano ricondotti all'area quadri (art.34 CCNL).

MU
A U
S
M
H
L
G
S
A

Resta inoltre confermato quanto previsto dal CCNL ed eventuali accordi aziendali integrativi relativamente alle modalità e condizioni inquadramentali di ingresso in azienda (es. apprendistato). Analogamente resta confermato quanto previsto nell'appendice al CCNL relativamente alla disciplina speciale delle attività di cui art.1 lettere E) F) e DAV (efficienza energetica, servizi commerciali assistenza ai clienti, piccole rinnovabili).

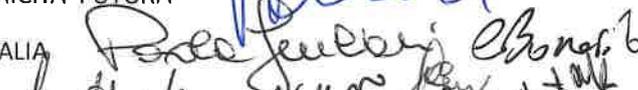
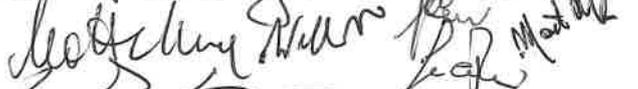
In definitiva, i profili, le competenze e i livelli così determinati riportati nell'elenco allegato, per quanto nutrito, vengono pertanto ad assumere un valore come riferimento esemplificativo di carattere indicativo per il settore, analogamente a quanto previsto in ingresso per le varie tipologie di apprendistato, utile anche per mettere a fuoco le competenze (vecchie e nuove) maggiormente ricercate dalle aziende e a orientare rispetto alle stesse programmi e piani formativi e le azioni di politiche attive interne al settore e nei confronti delle istituzioni ed enti preposti (es. atlante generale dei lavori e delle qualificazioni).

Ciò rappresenta altresì un ulteriore ausilio per la più corretta assegnazione in azienda delle posizioni e degli inquadramenti, nell'ambito del contesto tecnico organizzativo in cui si svolge il ruolo, coerentemente con i requisiti delle declaratorie e i criteri attuativi di cui al citato art.33.

* * *

Sulla base di quanto sopra, le Parti condividono le conclusioni del lavoro della Commissione e ritengono con questo che sia stato positivamente compiuto quanto concordato in sede di rinnovo contrattuale del 18/7/22, valendo il presente documento e relativo elenco dei nuovi profili come integrazione dell'art.33 CCNL, ferma restando la verifica congiunta della fase applicativa a livello aziendale e la prosecuzione del confronto in commissione per quanto riguarda un approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelare e assistere i lavoratori.

Roma, 11 settembre 2024

ELETTRICITA' FUTURA		FILCTEM	
UTILITALIA		FLAEI	
ENEL		UILTEC	
GSE			
SOGIN			
TERNA			
ENERGIA LIBERA			

