**CLASSIFICAZIONE – PROPOSTA INTEGRATIVA FEDERRETI / FISE ACAP 27.03.2013**

La presente proposta integra la proposta sulla classificazione, consegnata lo scorso 14 febbraio, che si intende qui interamente confermata.

L’obiettivo che si intende raggiungere con l’intervento sulla struttura della classificazione - al fine di accrescere gli attuali livelli di flessibilità, efficienza ed efficacia dell’organizzazione del lavoro offrendo, nel contempo, alle risorse coinvolte la possibilità di aver riconosciuto apprezzamenti anche all’interno dello

. stesso livello di inquadramento a fronte di nuove e diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto ad oggi - è articolato sostanzialmente sui seguenti punti:

* un “nuovo modello”, di competenza del CCNL, che, attraverso interventi “mirati”, nell’attuale fase non modifichi radicalmente la struttura in essere - conservandone gli elementi di base che, nel corso del tempo, hanno contribuito al suo consolidamento - e possa essere “propedeutico” a un futuro, ulteriore sviluppo della stesso;
* individuazione di meccanismi premianti che siano di “stimolo” per situazioni in divenire e non a “saldo” di quanto fatto.

In questa ottica vanno letti alcuni aspetti della nostra proposta, di seguito considerati:

* la non presenza nei livelli A ed A1 di più parametri retributivi consegue dalla profonda differenza che si registra nel comparto in relazione alle diverse articolazioni organizzative presenti.

E’ facile ricordare come, fino a qualche anno fa, pur in presenza dello stesso sistema classificatorio per tutti gli altri livelli di inquadramento, le declaratorie ed i profili contenuti nei due ultimi livelli fossero differenziati fra Federreti e Fise ACAP: lo stesso riconoscimento dell’area quadri è diverso per le società appartenenti alle due Associazioni Datoriali.

Da ultimo, anche la scelta comunemente fatta tra le Parti è stata quella di escludere la possibilità dell’attivazione del contratto di apprendistato in questi due livelli di inquadramento;

* la previsione di un “parametro base” deriva dalla considerazione che l’acquisizione della “pienezza” della posizione lavorativa avviene sicuramente in un arco temporale di una certa durata, utile al completo apprendimento di tutte le caratteristiche e le competenze e le conoscenze necessarie al pieno svolgimento della nuova attività lavorativa.
* Il periodo di permanenza nel “parametro base” va completato per la durata standard prevista dal CCNL, che sarà differenziata in ragione delle diverse complessità dei 5 livelli professionali: tale durata sarà pertanto minore per i livelli inferiori (D e C1).
* Dato che alcune delle competenze e delle conoscenze da acquisire attengono anche alla organizzazione aziendale nella quale si opera, per chi è in forza può essere previsto nel CCNL, per il passaggio al parametro intermedio, un periodo di permanenza nel “parametro base” ridotto rispetto al periodo “standard” di permanenza di chi proviene dall’esterno.
* Lo stesso criterio può essere applicato al lavoratore assunto a tempo indeterminato che abbia già svolto la medesima attività lavorativa con contratti a tempo determinato ovvero nei confronti del lavoratore assunto a tempo determinato: in entrambi i casi, si può considerare utile alla maturazione del periodo “standard” di permanenza nel “parametro base”, ai fini del riconoscimento del “parametro intemedio”, la sommatoria dei precedenti periodi lavorati come c.t.d. ;
* il contratto di apprendistato trova il suo riferimento retributivo nel “parametro base”; fermi rimanendo i periodi di permanenza previsti;
* al termine del periodo di permanenza nel “parametro base”, qualora il lavoratore sia adibito allo svolgimento di attività lavorativa secondo le modalità previste per l’attribuzione del “parametro apicale”, allo stesso sarà riconosciuto direttamente il “parametro apicale”;

* al fine di soddisfare le diverse esigenze operative-organizzative aziendali, anche temporanee, l’attribuzione del “parametro apicale” può avere anche carattere transitorio in funzione della durata delle modalità di effettuazione della prestazione richiesta, con conseguente riattestazione del lavoratore nel “parametro intermedio” alla cessazione delle modalità delle specifiche prestazioni;
* l’attribuzione del “parametro apicale” dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere indicate le particolari modalità di effettuazione delle prestazioni e la sua durata;
* l’attribuzione del “parametro apicale” non può trovare applicazione con riguardo ad attività lavorative attinenti a profili professionali di livello superiore;
* può essere demandata al secondo livello di contrattazione l’eventuale individuazione di particolari, specifiche attività lavorative per le quali può essere riconosciuto un valore retributivo più basso del valore 100 della scala parametrale contrattuale

**\* \* \***