

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NEL CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA

CENTRO STUDI ANCL

PROF. AVV. PASQUALE DUI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Lo stravolgimento del sistema di classificazione del personale operata dall'ultimo rinnovo del CCNL metalmeccanici **rappresenta la vera novità del testo in commento**, destinata ad essere **un nuovo modello di riferimento per gli operatori delle relazioni industriali del Paese**.
- Di talché si può ritenere che le future tornate di rinnovi, anche relative a settori contrattuali merceologicamente ben distanti, saranno condizionate - non poco - dalla nuova scala classificatoria introdotta e dai principi che l'hanno ispirata.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE CD «UNICO»

- il sistema di inquadramento del personale cd. “unico” (ovvero la classificazione moderna, in cui le qualifiche operaie e impiegatizie **sono valutate per la loro capacità professionale e non per il loro *status***, con il superamento della tradizionale distinzione tra quest’ultimi) **è stato introdotto per la prima volta proprio nel rinnovo del CCNL metalmeccanici del 1972**
- Sicché, dal 1973 al 5 febbraio 2021, sostanzialmente nessuna novità di rilievo si è registrata nel sistema di classificazione nonostante il variare, negli anni, della formulazione dell’art. 2013 c.c.

RISTRUTTURAZIONE DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

- occorre un *restyling* del sistema di inquadramento, il quale - secondo le Parti sociali - doveva essere in grado di supportare la transizione verso la cd. “industria 4.0”, valorizzare il contributo del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia “trasversale” ai diversi livelli di inquadramento, sollecitare le *Hr* nella continua implementazione delle proprie competenze
- Nello specifico, nel 2016 era stato previsto un sistema di inquadramento unico tra mansioni e professionalità operaie, impiegatizie e quadri, articolato su 10 livelli contrattuali (1; 2; 3; 3S; 4; 5; 5S; 6; 7; 8).

INQUADRAMENTO UNICO

- Ad oggi, invece, viene fatto salvo il medesimo inquadramento unico preesistente tra le categorie legali (quadri, impiegati e operai), **tuttavia sono individuate 4 macroaree di responsabilità professionale** (ovvero i ruoli “**operativi**”, “**tecnico specifici**”, “**specialistici e gestionali**” e di “**gestione del cambiamento**”) **all’interno delle quali si allocano 9 livelli contrattuali, ognuno con proprie funzioni e relativa fascia retributiva.**

ELENCO DEI RUOLI

- - Ruoli **Operativi**: Livelli D1 e D2;
- - Ruoli **Tecnico Specifici**: Livelli C1, C2 e C3;
- - Ruoli **Specialistici e Gestionali**: Livelli B1, B2 e B3;
- - Ruoli di **Gestione del cambiamento e Innovazione**: Livello A1.

•

AUTONOMIA LAVORATIVA

- Tuttavia, rispetto al passato, siamo di fronte ad una scala classificatoria che non si limita più ad elencare mansioni tra loro equivalenti, ovvero connotate dal medesimo “bagaglio professionale”, **ma si è inteso descrivere professionalità, abilità, responsabilità nel raggiungimento di risultati e livello di autonomia lavorativa nell’adempimento delle proprie funzioni.**

NUOVA CLASSIFICAZIONE

- Si é, quindi, innanzi ad un nuovo modo di immaginare la classificazione del personale, **evidentemente connesso con i concetti di *liquidità della professionalità e trasversalità delle competenze*** necessarie all'adempimento della prestazione lavorativa.
- Senonché, come si avrà modo di meglio argomentare, la vera “rivoluzione” non sta tanto nella classificazione inerente ai “piani alti”, ovvero i livelli contrattuali interni ai *ruoli specialistici gestionali* e ai *ruoli di gestione del cambiamento / innovazione*, **ma nell'inquadramento di impiegati ed operai senza funzioni di coordinamento.**

IMPIEGATI E OPERAI SENZA FUNZIONI DI INQUADRAMENTO

- Sono quest'ultimi, infatti, che, anche in ragione della digitalizzazione delle mansioni concretamente svolte e delle competenze effettivamente possedute, dal nuovo paradigma inquadramentale, **potrebbero legittimamente nutrire una certa aspettativa anche retributiva prima insperata.**

TABELLA DI COMPARAZIONE

- Chiarito ciò, si rileva che la scala inquadramentale così delineata, ancorché potenzialmente abbia una indubbia innovatività, nei fatti viene ad essere “rigida” **per la presenza di due elementi** inflessibili volutamente inseriti dalle Parti sociali:
- - **la presenza della tabella di comparazione** (vedi infra), alla luce della quale, per i lavoratori in forza al 31 maggio 2021, la riclassificazione (e dunque l’armonizzazione dei livelli contrattuali vigenti nel 2016 con gli attuali) **è rigidamente già fornita nel CCNL senza la possibilità di ridiscuterla in funzione dei nuovi principi poc’anzi esposti.**

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI PROFESSIONALI

- **La presenza della tabella delle esemplificazioni di profili professionali** (di cui all'art. 10), con cui le Parti hanno iniziato (allo stesso art. n. 10 è previsto che l'opera sarà portata avanti dalla costituita **Commissione Nazionale paritetica** sulla classificazione del personale) **a fornire dettagli sul corretto inquadramento di talune figure professionali.**

INCREMENTI MINIMI PER LIVELLO

Livello	Incrementi minimi per livello				Totale
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023	1° giugno 2024	
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40

Attuali categorie	Minimi al 31/05/2021	Campi professionali	Nuovi livelli	Minimi al 01/06/2021
8 ^a	2.392,00	A Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1	2.424,86
7 ^a	2.336,02	B Ruoli specialistici e gestionali	B3	2.368,12
6 ^a	2.092,45		B2	2.121,20
5 ^a S	1.950,39		B1	1.977,19
5 ^a	1.819,64	C Ruoli tecnico specifici	C3	1.844,64
4 ^a	1.699,07		C2	1.722,41
3 ^a S	1.663,88		C1	1.686,74
3 ^a	1.628,69	D Ruoli operativi	D2	1.651,07
2 ^a	1.468,71		D1	1.488,89
1 ^a	1.330,54	Eliminazione 1 ^a categoria	-	-

Attuali Categorie	Campi Professionali	Livelli
1	Eliminazione 1^a categoria	
2	D Ruoli Operativi	D1
3		D2
3S	C Ruoli Tecnico Specifici	C1
4		C2
5		C3
5S	B Ruoli Specialistici e Gestionali	B1
6		B2
7		B3
8	A Ruoli di Gestione del Cambiamento e Innovazione	A1

LA RICLASSIFICAZIONE

- Ed infatti è importante tener presente che le Parti, nell'accordo del 3 maggio 2021 sul sistema di inquadramento contrattuale, hanno in tali termini colmato una possibile profonda area di incertezza interpretativa: “la riclassificazione definita in base alla tabella di comparazione e alle precedenti clausole **individua esattamente la corrispondenza tra le previgenti categorie e i nuovi livelli di inquadramento e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dalla applicazione della stessa**”.

RICLASSIFICAZIONE

- Da ciò ne conseguono una pluralità di effetti per i lavoratori in forza al 31 maggio 2021:
- - **la riclassificazione è rigidamente intesa e guidata dall'alto**, il raffronto tra i livelli di professionalità interni ai livelli contrattuali è già stato eseguito e non più in discussione;
- - attesa la chiara tabella di raffronto, **viene sottratta discrezionalità decisoria/interpretativa finanche all'autorità giudicante.**

RICLASSIFICAZIONE

- È estremamente complesso, infatti, immaginare come il lavoratore possa ottenere, per il tramite di un ricorso al Giudice del lavoro, l'accertamento del proprio diritto a superiore inquadramento (con tutti i riflessi economici che ne consegue) **nel caso in cui il datore, nell'armonizzare contrattualmente il proprio personale, abbia rispettato la tabella di comparazione.**
- Ciò in quanto le Parti sociali, nella “transizione qualificatoria”, **non hanno lasciato dubbi circa l'esatta corrispondenza tra i livelli di “provenienza” e di “destinazione”.**

RICONOSCIMENTO QUALIFICA SUPERIORE

- Ancor più di recente la Cassazione n. 9414 del 18.04.2018, in riferimento ai criteri per determinare se vi siano o meno i presupposti ai fini del riconoscimento della qualifica superiore, ha affermato che “il riconoscimento di un inquadramento superiore a favore di un lavoratore subordinato **diventa stabile soltanto laddove il giudice nell’accertamento della diversa qualifica abbia seguito, nel relativo procedimento logico-giuridico, il c.d. “criterio trifasico”.**”

RICONOSCIMENTO QUALIFICA SUPERIORE

- Ebbene, operativamente è utile ricordare che il riconoscimento di livello superiore non può prescindere dal cd. “giudizio trifasico”, che appunto si caratterizza per la compresenza di tre fasi logico-giuridiche:
- a) **dall'accertamento in fatto** delle attività lavorative in concreto svolte;
- b) **dall'individuazione delle qualifiche e dei gradi** previsti dal contratto collettivo di categoria;
- c) **dal raffronto tra il risultato della prima indagine ed i testi della normativa contrattuale individuati nella seconda** (v. tra le tante Cass. 26233/08, Cass. 5128/07 e Cass. 3069/05; in senso conforme v. anche Cass. 20284/09 e Cass. 20272/10; Cass. 9344 e 9591 del 2014).

RICONOSCIMENTO QUALIFICA SUPERIORE

- Ancor più di recente la Cassazione n. 9414 del 18.04.2018, in riferimento ai criteri per determinare se vi siano o meno i presupposti ai fini del riconoscimento della qualifica superiore, ha affermato che “il riconoscimento di un inquadramento superiore a favore di un lavoratore subordinato diventa stabile soltanto laddove il giudice nell’accertamento della diversa qualifica abbia seguito, nel relativo procedimento logico-giuridico, il c.d. “criterio trifasico”.
- Dal punto di vista della ripartizione degli oneri probatori, inoltre, la Suprema Corte ha avuto occasione di chiarire che “il lavoratore che agisca in giudizio per ottenere l’inquadramento in una qualifica superiore **ha l’onere di allegare e di provare gli elementi posti a base della domanda** e, in particolare, **è tenuto ad indicare esplicitamente quali siano i profili caratterizzanti le mansioni di detta qualifica, raffrontandoli altresì espressamente con quelli concernenti le mansioni che egli deduce di avere concretamente svolto**” (così testualmente si esprime Cass. 8025/03; in senso conforme v. ad esempio Cass. Cass. 21457/13).
- In sostanza, il lavoratore che rivendica nei confronti del datore di lavoro una superiore qualifica professionale in relazione alle mansioni svolte ha l’onere di dimostrare la natura e il periodo di tempo durante il quale le mansioni sono state svolte, il contenuto delle disposizioni individuali, collettive o legali in forza delle quali la superiore qualifica viene rivendicata, la coincidenza delle mansioni svolte con quelle descritte dalla norma individuale, collettiva o legale (cfr. Cass. n. 1012/03).

ART. 2103 C.C.

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni **per le quali è stato assunto** o a quelle **corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito** ovvero **a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.**
2. **In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.**
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

ART. 2103 C.C.

5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni **è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento**, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, **non sono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione**, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, **dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.**

8. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

9. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

RESPONSABILITA' DI RUOLO

- Si è detto che con l'accordo integrativo sull'inquadramento professionale del 3 maggio 2021, con decorrenza dal 1° giugno 2021, si è introdotta una classificazione articolata in 9 livelli, raggruppati in 4 responsabilità di ruolo, in ragione delle mansioni svolte:
- A. **Ruoli di gestione del cambiamento ed innovazione** (ex quadro, livello A1);
- B. **Ruoli specialistici e gestionali** (livelli B1, B2 e B3);
- C. **Ruoli tecnico specifici** (livelli C1, C2 e C3,);
- D. **Ruoli operativi** (livelli D1 e D2).

FUNZIONE DEI QUATTRO MACRO RUOLI

- Si può quindi affermare che la funzione dei quattro macro “Ruoli” **sia quella di graduare il valore economico e il quantum di professionalità richiesta.**
- **Quest’ultima, poi, è determinata sulla base di sei criteri innovativi**, definiti puntualmente al “Glossario” interno al punto 1.4 della sezione contrattuale di cui in parola.
- È importante chiarire il significato e la portata dei criteri. **poiché l’operatore del diritto sarà chiamato a maneggiarli al fine di compiere una giusta sussunzione di mansioni concretamente svolte nelle classificazioni contrattuali astratte:**

AUTONOMIA E RESPONSABILITA'

GERARCHICO FUNZIONALE

- - **autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale**, è l'indice di influenza gerarchica esercitabile e/o il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva nello svolgimento della prestazione lavorativa all'interno del contesto **organizzativo**. Per definirla, esemplificativamente, può essere preso in riferimento il tipo di responsabilità di budget di spesa a disposizione, l'ampiezza del controllo gerarchico funzionale esercitabile sulle Hr e la complessità dell'organizzazione (o la complessità tecnica dell'opera) in cui si declina l'attività;

ALTRI MACRO RUOLI

- **la competenza tecnico-specifica**, sono le conoscenze operative richieste ed è riferibile sia al know how legato al processo produttivo, sia al prodotto da ottenere;
- - **la polivalenza** ovvero la capacità di ricoprire posizioni diverse di **complessità equivalente nella stessa unità organizzativa**. In altri termini, **trattasi della capacità di effettuare, in un perimetro ben definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe**;
- - **la polifunzionalità** è invece la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie normalmente riferibili a diverse aree di **mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse**. Essa consiste, dunque, **nella possibilità di ricoprire più ruoli in aree funzionali eterogenee e comunque diverse dalla propria**;

MACRO RUOLO

- - **il miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione**, consistente nella partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro (ad esempio quelli di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000) **richiedenti capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e ai processi di innovazione ed efficienza aziendale.**

PONDERAZIONE DEGLI INDICI DI PROFESSIONALITA'

- Ebbene, ciò che differenzia l'attuale inquadramento rispetto al passato è la (forse solo potenziale, come si è spiegato) non rigidità del sistema, ragion per cui un manutentore, ad esempio, non viene per forza di cose "ingabbiato" in uno o nell'altro livello, **ma il suo inquadramento sarà il risultato della ponderazione degli indici di professionalità.**
- Nel concreto trattasi di una rilevante novità soprattutto per tutti quei lavoratori tradizionalmente più "bassi" nella scala inquadramentale: è in capo a questi che, magari in ragione della digitalizzazione delle mansioni concretamente svolte e delle competenze informatiche possedute, **può nascere un vero e proprio diritto soggettivo al superiore inquadramento.**

CLASSIFICAZIONE: AUTONOMIA E PROFESSIONALITA'

- Ciò in quanto - lo si ripete per l'ultima volta - la classificazione non é più rigidamente connessa alla caratteristica "fenomenica" delle mansioni concretamente svolte, **ma tiene conto del grado di autonomia nell'esercizio dell'attività lavorativa e del livello di professionalità, ovvero del know how individuale raggiunto** (auspicabilmente al termine di un percorso di crescita professionale interna all'azienda).

LIVELLO D1 – ADDETTO SERVIZI AUSILIARI QUALITA'

- **Livello D1**: si è già detto che, a far data dal 1° giugno 2021, con la nuova scala classificatoria si è voluto sopprimere il primo livello (che veniva al tempo definita “categoria”), con relativo assorbimento di questi lavoratori all’interno dell’attuale categoria contrattuale D1.
- Ne consegue che il D1 è oggi il livello di riferimento per quanto attiene alle risorse umane al tempo sussumibili all’interno della prima e seconda categoria.
- Appartengono a questo livello coloro i quali svolgono attività (“amministrative o di servizio elementari”) **per le quali non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche** ma **“competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base”**.

LIVELLO D1: addetto servizi ausiliari qualità

- Infine, alla luce dei criteri di professionalità poc'anzi esaminati, si può sinteticamente affermare che gli impiegati e gli operai del D1 si contraddistinguono per:
- - **competenza tecnico-specifica**: “elementare”, seppur iniziano già a richiedersi delle skills tecniche (definite “di base”) digitali, aritmetiche e comunicative. (**segue semplici istruzioni operative**)
- - **autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale**: assente (**compiti di ordine ausiliari**);
- - **polivalenza**: assente; (**alcune attività nell'area di assegnazione**)
- - **polifunzionalità**: assente; (**minima conoscenza dell'organizzazione**)
- - **miglioramento continuo ed innovazione**: assente. (**è guidato nell'affrontare anomalie**)

LIVELLO D2: addetto servizi ausiliari qualità

- **Livello D2**: dal primo giugno 2021 sono confluiti in tale livello coloro i quali appartenevano alla 3° categoria del CCNL metalmeccanici, ovvero “i lavoratori svolgenti attività per abilitarsi alle quali occorre un **breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare**”, o quanti svolgono “**attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio**”.

LIVELLO D2: addetto servizi ausiliari qualità

- Applicando i noti criteri di professionalità, si può ritenere che gli impiegati e gli operai del D2 si contraddistinguano per:
- - **competenza tecnico-specifica**: “**ordinaria**”, con una competenza professionale “specifica” nell’adempimento delle direttive ricevute;
- - **autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale**: assente, se non limitata alla propria opera e alla sua reportistica; (**autonomia limitata su compiti di ordine e ausiliari**)
- - **polivalenza**: assente; (**su un limitato numero di attività operative**)
- - **polifunzionalità**: assente; (**nozioni dell’organizzazione produttiva**)
- - **miglioramento continuo ed innovazione**: assente. (**proposta di semplici miglioramenti della propria attività**)

CAMPO C

- CAMPO C - **RUOLI TECNICO SPECIFICI**: LIVELLI C1, C2 E C3
- Il Ruolo tecnico specifico si riparte in tre livelli **sulla base del grado di autonomia nel processo lavorativo** all'interno del quale il lavoratore è inserito, nonché **in ragione del grado di responsabilità rispetto al team di lavoro in cui si opera.**

LIVELLO C1

- **Livello C1**: ivi sono inquadrati coloro i quali hanno le caratteristiche per essere inquadrati nel livello D2, tuttavia svolgenti “**le attività di un’area di lavoro ben determinata con polivalenza, riconosciuta autonomia e con capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo**”.
- Inoltre, essi svolgono con “continuità” attività di “collegamento operativo non gerarchico all’interno del team”, di “**tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi**” secondo piani di formazione predefiniti e propongono semplici modifiche e adattamenti per l’innovazione dei processi aziendali.

LIVELLO C1: addetto servizi qualità

- Alla luce della chiara formulazione letterale della declaratoria del livello C1 e applicando i criteri di professionalità direttamente citati, si può riassumere:
- - **competenza tecnico-specifica**: è la medesima di quella interna al livello **D2**;
- - **autonomia**: presente. **Ruoli di collegamento/affiancamento senza responsabilità gerarchica tipo team leader**
- - **responsabilità gerarchico/funzionale**: assente? fungono da **coordinamento** all'interno del team ma sembra essere esclusa una vera e propria superiorità gerarchica rispetto agli appartenenti del gruppo di lavoro.

Sul punto la disposizione contrattuale appare certamente non adamantina;

- **polivalenza**: presente; **sull'insieme di un gruppo omogeneo di qualità o un ambito di processo**
- **polifunzionalità**: assente; **elementi conoscitivi di base dei cicli produttivi e delle articolazioni**
- **miglioramento continuo ed innovazione**: residuale, essi “**propongono semplici modifiche e adattamenti**”.

LIVELLO C2: tecnico qualità fornitori/produzione

- **LIVELLO C2**: ivi sono inquadrati tutti i lavoratori che, con “normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti” offrono una attività tecnica o amministrativa “**complessa e di elevata precisione**”.
- Essi, nell’ambito della loro “autonomia esecutiva” guidano un gruppo di lavoratori (“coordinando operativamente”) **seppur nel rispetto di altrui disposizioni organizzative**.
- Inoltre per svolgere le mansioni riconducibili al livello C2 è necessario avere **Skills professionali e conoscenze digitali o di discipline specifiche** e partecipare “attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento” dei processi produttivi aziendali.
- Non solo essi sono hanno una certa consapevolezza interdisciplinare e “**sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali**” e con i clienti e fornitori, anche esterni.

LIVELLO C2: tecnico qualità fornitori/produzione

- Ragion per cui, ci si sente di individuare i seguenti criteri di professionalità:
- - **competenza tecnico-specifica**: l'attività svolta è **complessa** e di elevata precisione; (**perfetta conoscenza dei principi e modelli di qualità**)
- - **autonomia**: presente, seppur ricevono delle **direttive organizzative**; (**applica con normale autonomia le istruzioni qualità**)
- - **responsabilità gerarchico/funzionale**: presente, coordinano operativamente un gruppo di lavoro;
- - **polivalenza**: presente; - **polifunzionalità**: residuale, **sono meramente "capaci di interagire" con altre business unit**, tutto qui.
- **miglioramento continuo ed innovazione**: presente, essi "**partecipano attivamente alle iniziative di miglioramento**".

LIVELLO C3: analista qualità fornitori/clienti

- **LIVELLO C3**: trattasi dell'ultimo livello del Ruolo tecnico specifico e ingloba coloro i quali erano, ante primo giugno 2021, inquadrati nella categoria 5.
- In particolare, nella categoria 5 vi rientravano **sia gli operai ultraspecializzati** (l'attrezzatore di macchine; Colladatore; Riparatore; Addetto alle macchine a controllo numerico; Addetto alla conduzione di impianti; Addetto sala prove; Guardafili giuntista; Ramista; Fonditore; Saldatore per la realizzazione di opere di elevata difficoltà; Laminatore. Installatore di impianti etc.). **sia gli impiegati di concetto con mansioni non meramente ripetitive e con una certa professionalità acquisita** (Contabile; Approvvigionatore; Disegnatore; Analista di tempi e metodi; Programmatore di produzione; Metodista di macchine a controllo numerico etc.).

LIVELLO C3: analista qualità fornitori/clienti

- Ebbene, si possono estrapolare i seguenti criteri di professionalità:
- - **competenza tecnico-specifica**: l'attività svolta è di "**elevata difficoltà**"; (**completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità**)
- - **autonomia**: nell'ambito delle previsioni aziendali, **hanno autonomia di iniziativa nell'esecuzione dell'attività lavorativa**;
- - **responsabilità gerarchico/funzionale**: **guidano** (e non solo coordinano, come nel C2) e **controllano** gruppi di lavoro e squadre;
- - polivalenza: presente;
- - **polifunzionalità**: residuale, **sono capaci di interfacciarsi con altre aree di lavoro. (in funzione del contesto organizzativo)**
- - **miglioramento continuo ed innovazione**: presente, essi "**guidano iniziative e attività**" volte al miglioramento del processo produttivo e dell'organizzazione. (**decidono modifiche ed adattamenti tecnici**)

CAMPO B

- CAMPO B - **RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI**: LIVELLI B1, B2 E B3.
- Il ruolo specialistico e gestionale **fa riferimento ai livelli impiegatizi ultraspecializzati e con ampia professionalità pregressa o apicali di coordinamento**. In questi, nell'ordine, sono trasposte le previgenti categorie 5 S, 6 e 7. Ebbene, contrariamente dei ruoli operativi e tecnico scientifici, nei livelli del campo B (parimenti al campo A), se si esclude la nuova skill legata al grado di conoscenza della lingua straniera (che è uno dei discrimin tra livello B1 e B2), **non si rinvengono differenze sostanziali con le declaratorie di cui alle precedenti categorie contrattuali**.

LIVELLO B1: responsabile qualità fornitori/produzione/clienti

- In altri termini, estrapolando i criteri di professionalità tipici del livello:
- - **competenza tecnico-specifica**: l'attività svolta è di elevata difficoltà e per svolgerla servono delle competenze professionali pregresse elevate, ottenute tramite articolati percorsi di formazione; (**elevate conoscenza dei principi e dei metodi di qualità**)
- - **autonomia**: nell'ambito delle previsioni aziendali, hanno autonomia di iniziativa nell'esecuzione dell'attività lavorativa; (**esegue il lavoro con ampia autonomia operativa**)
- - **livello di conoscenza della lingua straniera**: si esprimono "**adeguatamente**";
- - **responsabilità gerarchico/funzionale**: guidano e controllano gruppi di lavoro e squadre; (**conduzione di gruppi articolati di addetti**)
- - **polivalenza**: presente; (**su tutti i processi di qualità**)
- - **polifunzionalità**: presente; (**interfaccia con altre funzioni aziendali e clienti/fornitori**)
- **miglioramento continuo ed innovazione**: presente, essi **guidano iniziative e attività volte al miglioramento del processo produttivo e dell'organizzazione.**

LIVELLO B2: specialista qualità cliente

- **LIVELLO B2**: in questo rientrano i lavoratori “**direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti**”, i quali esercitano ed assicurano, “con discrezionalità di decisione nell’ambito di direttive generali”, la gestione organizzativa ed “economica” delle risorse umane assegnate.

LIVELLO B2: specialista qualità cliente

- In altri termini, estrapolando i criteri di professionalità tipici del livello:
- - **competenza tecnico-specifica**: competenze specialistiche rilevanti; (**elevate conoscenze dei principi e dei metodi di qualità**)
- - **autonomia**: hanno autonomia di iniziativa nell'esecuzione dell'attività lavorativa; (**ampia autonomia operativa**)
- - **livello di conoscenza della lingua straniera**: **fluente**;
- - **responsabilità gerarchico/funzionale**: esercitano sia la gestione organizzativa (con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive) che economica; (**collaborazione con gli enti interni**)
- - **polivalenza**: presente; (**su tutti i processi qualità per il perimetro di competenze**)
- - **polifunzionalità**: non solo presente, **ma si atteggia a "polifunzionalità di coordinamento" delle attività delle varie business unit**; (**interfaccia con altre funzioni aziendali**)
- - **miglioramento continuo ed innovazione**: presente, essi **guidano** iniziative e attività volte al miglioramento del processo produttivo e dell'organizzazione. (**progetti di innovazione relativi al proprio perimetro**)

LIVELLO B3: responsabile sistema qualità e certificazioni

- LIVELLO B3: appartengono a tale livello i lavoratori che detengono tutte le caratteristiche proprie del livello B2 e che siano capaci di assicurare la “**supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l’azienda**”.
- Da questo punto di vista, quindi, la supervisione di funzioni rileva qualora quest’ultime siano “**fondamentali**” per l’azienda.

LIVELLO B3: responsabile sistema qualità e certificazioni

- Molto importante, infine, considerare che i B3, a differenza dei B2, **“contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento”**, caratteristica molto importante e che consente una tangibile differenziazione tra i livelli.
- In conclusione nella declaratoria del livello B3 non vengono poste in risalto le abilità comunicative o la polifunzionalità (che erano i due criteri di discrimen tra il B1 e il B2), ma - nel dare per acquisite le abilità proprie del B2 - **si richiedono ampie capacità di problem solving e di partecipazione nella configurazione dei progetti di investimento aziendali.**

CAMPO A: capo servizio qualità

- CAMPO A. RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E DELL'INNOVAZIONE.
- Da ultima vi è la categoria legale dei quadri, che, in ragione del vigente sistema di inquadramento unico, viene a confluire nel livello A1 (ovvero la categoria 8 interna al CCNL metalmeccanici del 2016).
- I quadri racchiudono tutte le caratteristiche e i criteri professionali propri del livello B3 **e, con carattere di continuità, esercitano un'ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa.**

QUADRI

- Essi **coordinano funzioni diverse e propongono obiettivi specifici nel settore produttivo di assegnazione**, contribuendo anche alla definizione delle linee programmatiche generali di conduzione dell'impresa.
- Inoltre, unitamente ad elevate capacità tecniche, gestionali ed organizzative, **i quadri devono dimostrare un'avanzata conoscenza del settore in cui operano e le relative "connessioni con i settori correlati"**.

QUADRI: GIURISPRUDENZA

- Secondo la Suprema corte, infatti, i quadri sono lavoratori subordinati espletanti “mansioni che comportino **elevate responsabilità funzionali** ed **elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni** e che abbiano maturato una **significativa esperienza**, nell’ambito di strutture centrati e/o nella rete commerciale, **ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla presente categoria e/o alla 3^a area professionale**, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori” (Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 21/10/2015, n. 21431; Cfr. Cass. n. 21652/2006).