

Proposta per promuovere l'impiego temporaneo extraaziendale dei quadri e dei lavoratori delle alte professionalità.

Premessa

Questo documento-proposta indica una strategia occupazionale basata **sulla revisione dell'istituto dell'aspettativa** che, pur riconosciuto da tutti i contratti di lavoro, pubblici e privati, non gode di una gestione omogenea né partecipata da parte dei lavoratori e dei sindacati, e che sembra prestarsi a fornire nuove prospettive al lavoro delle alte professionalità.

L'iniziativa qui descritta offre un'opportunità di re-impiego per lavoratori Quadri assunti a tempo indeterminato, comportando una regolamentazione più chiara del diritto all'aspettativa, attualmente "concesso" ai lavoratori che ne fanno richiesta solo per gravi motivi di salute propri o di familiari e/o congiunti, per gravi e comprovati motivi personali o per poter aderire ad iniziative di cooperazione internazionale (L. 49/87). La sua odierna applicazione cambia a seconda degli ambienti e dei contratti di lavoro, a totale discrezione, unilaterale, del datore di lavoro.

Obiettivi

L'obiettivo principale della proposta è quello di rendere possibile l'impiego dei Quadri, assunti a tempo indeterminato, in attività extra-aziendali a tempo determinato, su base volontaria ed auto-contrattata, usufruendo dell'aspettativa. In tali periodi la capacità professionale del Quadro può essere utilizzata senza provocare danni di natura concorrenziale all'azienda e senza alcun aggravio economico per essa, in forma regolamentata, al servizio di altre imprese, enti e sodalizi di natura pubblica, privata o mista, che contratteranno il lavoratore attraverso forme di lavoro a tempo determinato previste dagli attuali regolamenti nazionali.

Atteso che la categoria dei Quadri e dei lavoratori delle alte professionalità

- a) *è quella il cui patrimonio di conoscenze ha comportato un difficile processo di creazione e di riproduzione del sapere, caratterizzato da alti costi umani e sociali;*
- b) *detiene una parte significativa del know how aziendale di tipo progettuale e come tale universale e adattabile ad altri contesti;*
- c) *è la più esposta, sia per motivi di costo del lavoro che di divisione dei poteri all'interno dell'ambiente di lavoro, agli effetti delle ristrutturazioni successive alle fasi di crisi aziendale*
- d) *costituisce, nel territorio, la principale risorsa endogena su cui poter contare per uno sviluppo sociale ed economico di lunga durata, quindi deve essere tutelata dalla dispersione professionale, dal pensionamento anticipato e dall'emigrazione,*

questa proposta cerca di rispondere in termini semplici e rapidi all'esigenza di mantenere vivo ed attivo un capitale sociale in via di estinzione, particolarmente nelle regioni italiane in ritardo di sviluppo, cioè nel Mezzogiorno, dove l'impiego razionale delle risorse umane qualificate può dare l'avvio ad un processo di rilancio dal basso della qualità della vita in grado di affiancare lo sviluppo locale promosso dall'Europa e dalle Regioni.

Forme di attuazione possibili.

La proposta necessita di tre livelli di intervento, normativo ed organizzativo:

- **nazionale**, per individuare nei contratti nazionali di categoria, ma anche nello Statuto dei lavoratori, le modifiche normative che permettono di rendere l'aspettativa un diritto non solo di carattere emergenziale ma anche fruibile e negoziabile attraverso criteri generali ed aziendali.

- **locale**, su base preferibilmente regionale, per produrre le infrastrutture di sostegno (database anagrafici, metodi di misurazione e classificazione delle competenze e delle abilità, sistemi bilaterali di gestione delle relazioni industriali, strumenti di formazione e aggiornamento etc.) e sollecitare le aziende e gli individui a praticare il lavoro temporaneo liberamente determinato, promuovendo iniziative di formazione a supporto della circolazione autodeterminata di lavoratori.
- **individuale**, per far acquisire ai lavoratori la capacità di negoziazione individuale indispensabile in queste nuove forme di impiego temporaneo, per formare i meccanismi di tutela sindacali a sostegno dell'innovazione e per verificare che le aziende e le rappresentanze di base introducano e tutelino attivamente, nella contrattazione di secondo livello, i livelli occupazionali dei quadri e dei lavoratori delle alte professionalità, impedendone la dispersione e l'allontanamento dal lavoro e dal territorio.

Per maggiore semplicità, indichiamo una possibile situazione prefigurata da questa proposta.

*Un lavoratore assunto a tempo indeterminato e inquadrato da almeno 3 anni nell'organico della propria azienda a livello Quadro, potrà iscriversi ad **un'anagrafe professionale regionale** che, nel rispetto della privacy, provvederà a **catalogare le competenze** del lavoratore in alcune **classificazioni standard** che ne esprimeranno il profilo delle competenze e delle abilità.*

*Su richiesta di un'impresa o di altro soggetto datore di lavoro (ente pubblico o altro) regolarmente riconosciuto, il lavoratore, **selezionato dall'anagrafe regionale** come idoneo e da essa informato dell'opportunità, deciderà di sottoporsi alla selezione qualora l'azienda richiedente riterrà interessante il suo profilo che le sarà stato **fornito in forma anonima**. Se il candidato supererà la prova attitudinale egli potrà fare richiesta alla sua azienda di ricorrere all'uso dell'**aspettativa** per motivi di impiego a tempo determinato (ad es. min. 12, max 36 mesi) e sarà contrattato dall'impresa richiedente.*

La concessione dell'aspettativa dovrà avvenire entro 60 gg. dalla richiesta e sarà soggetta a regole trasparenti e verificabili da entrambe le parti, e sarà anche rinegoziabile per un nuovo periodo, anche se soggetta a limitazioni generali e particolari.

Ciò che occorre implementare.

Sono da realizzare:

- 1) **una nuova definizione contrattuale del concetto di aspettativa** e del suo carattere di strumento occupazionale e non emergenziale, al servizio di questa sperimentazione che potrebbe poi essere estesa a tutte le categorie del lavoro a tempo indeterminato;
- 2) **una selezione dei casi ammissibili per il ricorso a questo nuovo istituto**, in cui includere mestieri di nuova formulazione e di carattere internazionale;
- 3) **una regolamentazione dell'uso di questo nuovo istituto** per garantire che le aziende non abbiano alcun danno dalla decisione del lavoratore di impegnarsi in un'attività esterna all'azienda. Saranno posti limiti sul numero massimo di lavoratori che contemporaneamente potranno fruire dell'aspettativa nella stessa azienda, al periodo di lavoro extra moenia e al numero di rinnovi possibili, ma anche alle cause che possono determinare il rifiuto dell'azienda a concedere l'aspettativa e al numero di rifiuti possibili...
- 4) **un'anagrafe professionale a carattere regionale** per gestire l'acquisizione dei profili professionali, la gestione del database delle opportunità offerte dalle imprese e dagli enti che offrono impiego temporaneo,
- 5) **una metodologia e una metrica** per determinare in modalità standard i livelli di competenza di ogni candidato

- 6) **una procedura ufficiale per governare le relazioni**, protette da privacy, e svolgere le fasi di contatto e selezione dei candidati, ma anche offrire supporto alle fasi di contrattazione tra lavoratore e impresa

e, naturalmente, l'individuazione del **soggetto attuatore** che governerà questi processi per conto dei lavoratori e dell'impresa, che avvicinerà cioè l'offerta e la domanda, tutelando entrambe le parti e preoccupando si di svolgere un lavoro di diffusione e pubblicizzazione delle buone pratiche.

Conclusioni.

L'istituto dell'aspettativa sembra offrire l'approccio migliore per la sperimentazione di nuovi diritti e nuovi gradi di libertà individuali, protetti da una contrattazione collettiva e senza togliere all'azienda la possibilità di difendere i propri interessi, ma evitando di concederle, in maniera unilaterale, la gestione del futuro dei propri lavoratori, particolarmente quelli di alto livello professionale, che sono i primi ad essere allontanati in caso di crisi aziendale e soffrono particolarmente le politiche di riduzione dei costi del lavoro come ad esempio la difficoltà di riprodurre il proprio sapere.

Naturalmente i benefici di questa pratica potranno essere estesi a tutte le categorie ove si rivelino capaci di offrire alternative intelligenti alle crisi societarie, alla nascita di nuove imprese, all'abbattimento delle barriere legate al lavoro pubblico verso quello privato, al prepensionamento ingiustificato e al depauperamento dei territori più deboli che, perdendo le migliori risorse umane, rischiano di aggiungere, al ritardo di sviluppo, un handicap culturale difficilmente superabile.

Rimangono in piedi numerosi interrogativi come quello già citato, della scelta del soggetto attuatore, unico o misto, a cui affidare la gestione dell'istituto così rinnovato, ma anche quello, non meno insidioso, della definizione di parametri standard di valutazione dei curricula che permettano di selezionare lavoratori di effettivo interesse per la parte che offre lavoro. Al lavoratore in aspettativa dovrà essere automaticamente riconosciuta la possibilità di versare contributi previdenziali volontari, conformi ai livelli finora a lui riconosciuti.

La contrattazione di secondo livello, integrando e interpretando alcuni principi generali del contratto nazionale, potrebbe assolvere al compito di regolamentare a livello aziendale questa materia e aiutare alla definizione concordata, azienda per azienda, di regole per l'offerta volontaria di competenze.

Infine, potendo disporre di contratti di lavoro di diverse tipologie, sarà anche possibile definire i limiti in cui poter assumere lavoratori ad interim che suppliscano, almeno in parte, al vuoto professionale lasciato da chi parte e con un beneficio almeno momentaneo, se non definitivo, per l'occupazione.