



3° Congresso Nazionale AgenQuadri-CGIL
IL LAVORO DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'
PER UNA POLITICA DEL CAMBIAMENTO
Genova 29-30 aprile 2010

DOCUMENTO 2

PROPOSTE PER LA CONTRATTAZIONE PER I QUADRI E LE ALTE PROFESSIONALITA'

Il Congresso AGENQUADRI ritiene importantissimo rilanciare la contrattazione delle parti dei contratti specifici dei quadri e dei lavoratori con alte professionalità.

La contrattazione della categoria dei quadri e lavoratori delle alte professionalità negli ultimi anni, in particolare nel periodo 2000-2007 ha subito una battuta d'arresto e si innesta in una cornice non troppo positiva per l'evoluzione della tutela del diritto dei lavoratori e del diritto del lavoro stesso.

Per definire più approfonditamente cosa si intende per battuta d'arresto vanno citati ed analizzati almeno tre momenti rilevanti:

- Le parti contrattuali relative ai Quadri e Alte Professionalità nei rinnovi contrattuali posti in essere dal 2000 in poi registrano una fase di relativa stanchezza e scarsa capacità di rappresentare con efficacia e tempestività le novità che si sono verificate nel mondo del lavoro.
- La sempre più diffusa convinzione, almeno fino alla crisi del 2007, che le PMI potessero essere lo strumento organizzativo risolutivo per produrre reddito nel sistema Italia, con conseguente riduzione del peso culturale, prima che contrattuale delle categorie ad alta professionalità, comunque collocate nel processo di produzione, pubblico e privato
- Il recente tentativo, che appare di ripensamento, della CISL di attuare un allargamento della propria rappresentanza, con inglobamento di organizzazione autonome dei Quadri.

I CAMBIAMENTI NEI RAPPORTI DI LAVORO DEI QUADRI E DELLE AP

L'analisi della contrattazione svolta fin qui sulla base dell'archivio contrattuale del CNEL, evidenzia una scarsa rilevanza di elementi innovativi, nei contenuti e nelle forme della contrattazione, anche nei settori più vivaci del panorama produttivo nazionale, cioè in quei settori che hanno almeno costituito fino al 2007 i punti più citati per dinamismo e capacità innovativa.

Non si notano modifiche sostanziali delle parti relative all'orario, ai riconoscimenti professionali, al carico di lavoro, alla distinzione economica, alla formazione dei quadri e dei lavoratori delle alte professionalità in genere.

Del resto in un periodo che ha sostanzialmente visto una caduta del potere di acquisto dei salari, era difficile aspettarsi sforzi innovativi significativi in un campo difficile come quello dei quadri.

Tale situazione ha però una sua negatività intrinseca aggiuntiva, oltre che sul piano generale, se la si confronta con le esigenze di innovazione gestionale e tecnologica che hanno attraversato tutti i settori industriali italiani; i quali, non potendo più basarsi sull'ombrello della svalutazione della lira, *nell'epoca nuova dell'euro*, hanno dovuto *aggiungere capacità nuove*, per essere in

grado di mantenere la presenza nei mercati, e per essere competitivi in quelli di nuova creazione.

La risposta alla richiesta di nuove e più alte competenze è stata quindi affidata ad una esternalizzazione, fin dove possibile, delle nuove funzioni, seguendo la strada già percorsa nel superamento del modello fordista. Con la differenza, non da poco, che nel caso del modello fordista, si sapeva cosa si produceva, commodities, e bastava produrla altrove; nel caso di innovazione tecnologica a gestionale, si sono esternalizzate cose “che non erano note nei loro elementi costitutivi”.

Questa esternalizzazione di seconda generazione, è stata così la motivazione del rafforzamento del terziario di supporto alla PMI, con la creazione di un esercito di partite IVA, nelle quali sono confluite le nuove professionalità richieste dalle PMI che è arrivato alla dimensione di più di 4.000.000 di unità; numero elevato sia quantitativamente che qualitativamente, e che d'altro canto rappresenta solo una parte del problema delle nuove professioni, perché le partite iva, non esauriscono il novero delle nuove AP, dato che molte lavorano con altre forme contrattuali (collaborazioni continuative o a progetto).

Ma tale esternalizzazione non è stata, e non poteva essere altrimenti, capace di rispondere alle richieste di nuova tecnologia e della sua gestione, per cui proprio nei settori più investiti a livello mondiale da nuovi prodotti e nuovi processi, le PMI nazionali sono state penalizzate ed escluse del mercato, limitandosi ad un ruolo di accompagnamento assemblaggio e vendita di nuovi prodotti realizzati altrove.

Oggi le imprese si sono rese conto solo parzialmente che senza le alte professionalità non si rimane sul mercato, nemmeno locale, per cui l'azione sindacale deve continuare a riproporre con continuità il tema del ruolo delle alte professionalità, e del loro riconoscimento anche nei contratti, nel modo più esaustivo possibile.

Oggi in termini contrattuali per i lavoratori ad alta professionalità si pongono due linee di evoluzione innovativa delle norme e diritti:

- l'una dentro alla contrattazione per i lavoratori dipendenti
- la seconda di nuovo dentro i contratti, con specifico riferimento ai lavoratori non dipendenti.

Non si può affermare che i lavoratori ad alta professionalità vedano il loro unico sbocco professionale nel lavoro dipendente, ma non si può nemmeno pensare che il costo sociale dei diritti fondamentali di questi lavoratori non debba/possa essere uno degli elementi di una nuova ed equa politica dei redditi da attuare anche attraverso la contrattazione, con forme e modi innovativi, cioè non completamente collettiva ma non soltanto individualizzata. Ciò significa prevedere una base comune nella contrattazione collettiva, in termini soprattutto di diritti fondamentali, ma anche la possibilità di riconoscere professionalità e responsabilità ai quadri e alle alte professionalità non comuni attraverso una contrattazione individuale che tenga però conto di quella collettiva.

Da cui discende che nei contratti, o nelle leggi di accompagnamento, e possibilmente di riforma e miglioramento del mercato del lavoro, siano inserite norme che regolano il rapporto tra AP e aziende, non solo in termini di diritti, ma anche di lavoro e di strumenti di reciproco riconoscimento. Area che potrebbe essere definita come un'evoluzione/innovazione del diritto del lavoro in quanto tale.

I QUADRI E LE ALTE PROFESSIONALITÀ NELLE PMI E PA

Lo slogan “piccolo è bello” rimane per il sistema produttivo nazionale una delle soluzioni avanzate e molto praticate sul piano politico ed economico - sociale.

In merito, essendo fortunatamente l'Italia parte del sistema UE, va specificato che il nostro concetto nazionale di PMI non coincide con quello europeo, ed è concettualmente premiale del contesto italiano, visto che per EUROSTAT le PMI sono quelle aziende la cui dimensione occupazionale è compresa tra 250 addetti fino a 500 addetti e con classe di fatturato superiore od uguale a 50milioni di fatturato annuo.

Non si vuole sottacere, certamente, che la forza del made in Italy è stata nella elevata diversificazione delle sue specializzazioni che afferiscono ai macrosettori delle “4A” (alimentati, abbigliamento-moda, arredo-casa, automazione-meccanica-gomma-plastica), ma anche ad altri comparti importanti come la metallurgia, la carta la chimico-farmaceutica. Migliaia di imprese medio-grandi, medie e piccole, sono le protagoniste di questo successo che ci ha permesso di competere con paesi che possono schierare molti più gruppi di grandi dimensioni e di rilievo multinazionale rispetto all’Italia, ma che non possiedono la stessa capacità di essere flessibili e operativi in centinaia di tipologie di prodotti, dalle caratteristiche quasi sartoriali. E’ in questi ambiti di attività che sono emersi come fattori vincenti: la creatività, l’innovazione, la qualità, il design e una spiccata artigianalità industriale, cioè la capacità di realizzare beni quasi su misura, per clienti anche in settori hi-tech, come la meccanica o i mezzi di trasporto.

Piccolo è bello è stato però anche l’elemento culturale che ha pervicacemente contrastato la diffusione delle normative sulla sicurezza e sulla tutela ambientale.

Piccolo è bello è stata anche la risposta sbagliata ad un sistema “chiuso e senza mobilità sociale” come ben rappresentato dalla ricerca di Banca Italia.

Piccolo è bello praticato su scala pubblica ha consentito di non riformare in meglio il sistema formativo delle alte professionalità, mentre su scala privata ha letteralmente, per un lungo periodo, staccato le vicende della grande e media impresa (che adopera quadri et similia), dalla politica industriale del governo; con il risultato duplice di ridurre il serbatoio di lavoratori ad alta professionalità con esperienza di gestione di grandi imprese, e di esperti e tecnici di valore scientifico-tecnologico dentro e fuori la p.a. e nel sistema formativo (fuga dei cervelli e invecchiamento delle università ed enti di ricerca)

Quando il peso culturale della professionalità viene ridotto, non rimane che rincorrere altri elementi di tutela e riconoscimento, trovati fuori dal contesto sociale condiviso e prevalente, basato non sull’accumulo e riconoscimento delle competenze, ma piuttosto su risposte rapide inventate aggregando “professionalità altre, magari *estere*, non solo *esterne* all’impresa”.

Se si vuole ricondurre al riconoscimento del merito le regole di selezione dei gruppi dirigenti di questo paese, la strada non eludibile passa per il riconoscimento dei quadri dentro gli elementi contrattuali

Questa *condizione di non riconoscimento* non è stata certo superata dall’applicazione stanca e non innovativa della parti dei contratti riguardanti le alte professionalità, e dai rinnovi dei contratti pubblici, svolti negli ultimi anni, che, ad esempio, non hanno tenuto conto del processo di rinnovamento avvenuto con l’aumento dei precari la maggioranza dei quali ad alta professionalità (ad esempio si è giunti fino a 400.000 precari presenti nella p.a. a tutti i livelli, ma in larghissima parte con alte professionalità).

La p.a., approfondendo un settore specifico, dal 2000 al 2007, sia pure con la scusante di essere dentro un meccanismo di spoil-sistem degradato, ha affidato ad alte professionalità con formazione post laurea ed esperienza, in molti casi, mansioni basse ed elementari (malgrado le alte competenze richieste nel momento dell’attribuzione di incarico) ma nella grande maggioranza, funzioni alte e non presenti negli organici: peraltro con una sostanziale separazione tra figure professionali, mansioni, profili e formazione alta (laurea breve, laurea specialistica, dottorato, master, esperienza internazionale) previste nei contratti per i dipendenti e ruolo e mansioni e stipendi affidati ai precari, di basso e alto livello/profilo.

Fenomeno che, continuando nel tempo, peraltro ha anche impedito la formazione alta e continua dei pubblici dipendenti, anche inserendo apposite parti contrattuali, e favorendo così sia fughe in avanti individuali, sia successive azioni del governo, volte a strumentalizzare le insufficienze della p.a. per ridurne l’efficacia e il ruolo.

Si è così giunti ad una situazione del sistema produttivo pubblico e privato, nella quale il merito e la professionalità non hanno trovato adeguata rappresentanza e riconoscimento, perdendo il loro ruolo culturale e di supporto all’efficienza del sistema nel suo complesso.

Anche nei settori dei servizi pubblici locali e delle grandi reti pubbliche (energia, ferrovia e telefonia), a fronte dell'allargamento dei mercati in Italia si è attuata una privatizzazione, invece della liberalizzazione, ridimensionando l'affidabilità delle reti necessarie per la ripresa economica con più economia verde e tariffe contenute.

A valle del ragionamento fin qui svolto, va anche ricordato come in termini socio economici si sia tentata un'interpretazione alta della presenza delle PMI e della loro vitalità, creando la teoria del "distretto industriale".

Tale teoria dei distretti è stata ed è ancora oggetto di approfondite analisi da parte degli esperti di economica e dell'evoluzione sociale, ed alcuni fenomeni sono stati correttamente interpretati, ma questa lettura si è scontrata con una "incapacità gestionale e programmatoria" per cui il "distretto in quanto tale" non è mai entrato nella strumentazione per lo sviluppo; e si è sempre assistito ad interventi di "politica industriale" mirati sulla singola impresa, (a pioggia nei casi peggiori) o sui singoli progetti (validati e supportati da competenze adeguate, nei casi migliori), ma mai affiancando il distretto con sistemi, strumenti e reti, impianti e competenze di supporto alle PMI che li componevano.

A fronte delle nuove incombenze, ma anche opportunità, derivate dalle problematiche ambientali ed energetiche, andrebbe in conclusione anche richiamata l'incapacità dei distretti ed il loro complessivo, salvo casi particolari, fallimento nel trovare forme alternative di aggregazione di territorio, di filiera o di rete, che compensassero i limiti della PMI senza passare necessariamente per un upsizing delle imprese.

LA CRISI DELLA RAPPRESENTANZA DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Il tentativo avvenuto nell'ultimo anno, da parte della CISL confederale di allargare la propria rappresentanza nel settore dei quadri è apparso basato su una possibile convergenza di azione tra la stessa ed un'organizzazione autonoma.

Tale convergenza sia pure ora posta in pausa di riflessione, ha indicato chiaramente come il settore quadri sia, allo stato, un settore con ampie potenzialità di aumentare la rappresentanza sindacale, e con valenze politico-economiche tutt'altro che secondarie, vista la ampia richiesta di alte professionalità ancora presente nel sistema produttivo nazionale, accentuata dalla crisi del 2007, e ben presente, tale richiesta, nelle risposte politiche industriali alla crisi stessa.

Ma la limitatezza della proposta di allargamento della rappresentanza si è manifestata immediatamente proprio perché basata non sul "ruolo delle alte professionalità", ma piuttosto sul "rafforzamento tout-court della parte contrattuale quadri", già presente nei contratti, riguardando una loro successiva "separazione formale", oltre che sostanziale. Nelle stesse categorie CISL si è fin da subito manifestata una seria opposizione allo snaturamento dei contratti, e AGENQUADRI-CGIL, che ha fin da subito denunciato con preoccupazione l'impostazione metodologica sottesa, ha ribadito senza timori reverenziali, che la strada del contratto unico era la sola precorribile, perché socialmente equa e efficace anche nella risposta alla crisi, riconducendo i quadri ad un ruolo cogente nella produzione del reddito e nella sua difesa dentro la crisi internazionale.

Basti pensare che nello stesso periodo, come risposta alla crisi la Confindustria aveva avanzato, per la prima volta nella sua storia, una proposta di "accorpamento di PMI", affidando le nuove aziende accorpate ad una dirigenza "ad alta professionalità terza rispetto alle imprese confluite nel nuovo soggetto imprenditoriale".

Tale proposta è apparsa molto rivoluzionaria, e contraria allo slogan "piccolo è bello", mettendo al centro del dibattito che *uscire dalla crisi* non poteva basarsi solo sulla distribuzione delle perdite (se perdono molte PMI si distribuiscono i danni nei territori e nei gruppi sociali, mentre se fallisce una grande impresa il danno è concentrato), ma che dovevamo trovare una soluzione che salvaguardasse e nello stesso tempo alzasse la capacità di produzione: meno imprese ma più

qualificate è lo slogan che andrebbe preso come bandiera, e che la stessa Confindustria ha suggerito.

CONCLUSIONI DEL CAPITOLO: per una nuova tutela dei diritti

Gli attriti nell'innovazione delle parti quadri vigenti, la necessità di avere un ruolo sempre più rilevante delle alte professionalità, richiesta dalla crisi, (ruolo che non verrà meno con il concludersi della crisi, visto che il fenomeno è più genericamente legato anche alla globalizzazione e all'economia delle conoscenze, e dopo la crisi si connoterà certamente del confronto tra i saperi e nuovi e la loro distribuzione geografica derivata dai nuovi equilibri socio-economici mondiali), la necessità di rilanciare sul piano culturale il sistema Italia, il recupero di tutti i lavoratori non dipendenti ad un sistema di diritti riconosciuti e garantiti, anche se posti in un mercato del lavoro flessibile, la necessità di avere anche in Italia la flexsecurity europea, sono tutti elementi che rafforzano la scelta programmatica sindacale della CGIL di avere una contrattazione unica per tutti i lavoratori, compresi i quadri, e di innovare le parti già esistenti, inserendo il riconoscimento di diritti fondamentali, quali la salute ed un trattamento pensionistico, paritetico, nelle prestazioni e nei costi, per tutti i lavoratori ad alta professionalità, dipendenti od autonomi, pubblici o privati che siano.

Proposte per la contrattazione dei quadri e lavoratori delle alte professionalità

Defiscalizzazione sulla quota contrattata dei salari, e per tutti e non solo per i redditi bassi

Il tema della modifica del carico fiscale è ancora all'ordine del giorno dell'agenda politica e sindacale.

In materia va superata la pura e semplice affermazione di ridurre il carico fiscale, e apertamente contrastata la, già più volte presentata, idea di defiscalizzare le parti salariali non contrattate.

Questo per tre motivi:

- Perché si defiscalizza la quota aggiuntiva del reddito da lavoro, e non la quota base, per cui gli effetti sulla qualità della vita di un costo collettivo (defiscalizzazione) sarebbero distribuiti in modo direttamente proporzionale al reddito, mentre invece la misura dovrebbe produrre un miglioramento della capacità di reddito equamente distribuita.

- Perché se si defiscalizza la quota contrattata, i benefici toccheranno tutti, indipendentemente dal reddito, compresi i quadri.

- Perché lo stato non saprebbe mai con certezza, e mai all'inizio dell'anno fiscale quanto sarà l'ammontare di questa defiscalizzazione, perché non è né scritto né previsto dalle imprese quanto sarà il salario ad personam che sarà distribuito nell'anno.

Va invece defiscalizzata la quota contrattata, anche se riferita alla produttività, perché in tal modo si può prevedere la loro entità, sia in termini annuali che pluriennali, per cui il costo sociale è accompagnato da una capacità di controllo sulla quantità di risorse fiscali che non si incassa.

Prevedere una parte contrattuale per quadri ed alte professionali che sia innovativa e risponda alle esigenze di un mondo in fase di trasformazione

Contrattare ed innovare nei contratti le parti specifiche relative ai quadri ed alle alte professionalità è oggi molto importante sul piano della coesione sociale, del riconoscimento dei diritti e sul piano della politica industriale, perché contribuisce a modificare il sistema produttivo, passando da piccole imprese a medie imprese.

In tali parti contrattate vanno inserite norme relative alla flessibilità, alla formazione ed al rapporto tra mutazioni organizzative e tecnologiche e ruolo dei quadri, compresi gli eventi a livello internazionale, recuperando anche parte delle esperienze già effettuate dai sindacati con i CAE.

La flessibilità deve essere anche delle imprese e non solo dei lavoratori.

Per i quadri dipendenti a tempo indeterminato esiste oggi la “non flessibilità per età”. Cioè raggiunti i 45 anni talvolta, ma quasi sempre i 50 anni, nella impresa si interrompe la carriera professionale: o sei entrato nel giro dei grandi manager, oppure non ti fanno più avere opportunità di fare carriera. Questi fenomeni sono stati già vissuti dai quadri in tempi recenti, anche nei settori, che avevano avuto grandi ristrutturazioni, come le poste e le banche.

Inoltre questo atteggiamento aziendale mette dei paletti insormontabili anche ai processi di mobilità individuali tra aziende diverse, impedendo l’inserimento di lavoratori da altre aziende, perché dopo i 50 anni, *nessuno ti prende più*.

Questo demotiva e contraddice la richiesta più di innalzare l’età pensionabile a 65-67 anni.

Ne deriva infatti che, data la lunghezza richiesta del periodo lavorativo, i quadri hanno circa 27-37 anni di lavoro senza possibilità di carriera.

Prevedere alcuni strumenti specifici per favorire l’occupazione femminile in questi ambiti, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e favorire le progressioni di carriera anche nel caso di interruzioni di periodi di lavoro che, nel caso dell’occupazione femminile, sono spesso legate ad esigenze familiari temporanee che, in un paese come il nostro dove manca un welfare moderno e in cui la cura familiare ricade ancora troppo spesso solo sulle donne: ciò non può costituire un impedimento permanente agli avanzamenti di carriera.

Per i quadri non dipendenti il termine legato all’età appare meno rilevante, ma la flessibilità si collega al mantenimento di una rete di relazioni che ha un costo in termini di tempo questo perché manca un reale mercato del lavoro con regole certe per queste figure professionali, che invece altri paesi europei hanno sperimentato con successo.

In questo campo ci si può collegare a quanto già richiesto dal congresso di EUROCADRES in termini di *security-change*, proponendo sia norme nazionali che interventi del legislatore europeo, che peraltro sul tema della contrattazione e diritti hanno da tempo dimostrato di avere un peso rilevante.