



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

DOCUMENTO 3

AGENQUADRI E IL LAVORO PROFESSIONALE

In Italia, secondo studi recenti, il numero dei professionisti è stimato tra i 5 e 6 milioni, considerando complessivamente tutte le tipologie. Se all'interno di questo universo consideriamo separatamente le professioni cosiddette ordinarie (cioè quelle per cui è presente un ordine professionale) da quelle non regolamentate, scopriamo che il numero di questa seconda tipologia di professionisti è di oltre 3.700.000. Di questi, poco più della metà lavorano esclusivamente come dipendenti di un'unica azienda, mentre quasi la metà lavora con diverse tipologie contrattuali e/o per più di un committente. Il reddito medio netto mensile di questi professionisti è di circa 1.200 euro e le organizzazioni per cui lavorano sono per lo più imprese di dimensioni medio piccole.

Nel mutato mondo del lavoro, come si è andato determinando dalla fine del secolo passato, le professioni, regolamentate e non, fanno parte di un universo complesso, in cui il lavoro cosiddetto autonomo non riguarda più soltanto attività diverse da quelle svolte dal tradizionale lavoro dipendente, ma si pone rispetto a quest'ultimo sempre più spesso in maniera alternativa e a volte complementare.

Il superamento del fordismo e della sua rigida distinzione tra il lavoro dipendente ed il lavoro autonomo comunemente inteso, di cui nel dibattito scientifico si parla ormai da decenni, è ormai una realtà anche nel contesto italiano.

Le imprese ed il mercato del lavoro hanno da tempo abbandonato il paradigma fordista ed anche la legislazione, nazionale e comunitaria, e le riflessioni sui sistemi di welfare stanno andando nella direzione di un superamento. Ma l'esito di questo superamento non è scontato. Solo se il sindacato, soprattutto nelle organizzazioni che come Agenquadri si rivolgono ai quadri ed alle alte professionalità, sarà pronto ad affrontare queste nuove sfide, con una rinnovata capacità di elaborazione teorica e proposta politica, riaffermando quel principio storico che vede l'evoluzione delle strutture sindacali come conseguenza dei cambiamenti del mondo del lavoro e della struttura produttiva del Paese, si può sperare che il superamento dell'organizzazione classica del lavoro vada in una direzione di incremento delle tutele dei lavoratori. In caso contrario, questa evoluzione porta con sé un alto rischio di produrre prevalentemente condizioni di precarietà e sfruttamento per i lavoratori, professionali e non, nonché di svuotare progressivamente di significato il ruolo delle organizzazioni sindacali.

Agenquadri deve oggi affrontare con serietà e decisione questa sfida, rafforzando i percorsi già avviati in questo senso e costruendone di nuovi. Questa necessità è oggi resa più forte e più urgente dalla distribuzione perversa degli effetti della crisi, che tende a far pagare il prezzo soprattutto alle fasce deboli del lavoro. E di queste fasce deboli fanno oggi parte soprattutto i giovani professionisti, siano essi avvocati, biotecnologi, formatori o altro, che oggi pagano i costi su due fronti: da una parte per via di un mercato del lavoro eccessivamente deregolamentato e dall'altra a causa dei meccanismi di eccessiva chiusura del mercato mantenuti dalle cosiddette *lobby senatoriali* delle professioni tradizionali.

Entrambe le condizioni rendono i giovani professionisti, ma ormai non solo i giovani, in una condizione omogenea al lavoratore precario, sia per condizioni di reddito che per assenza di tutele, soprattutto nei momenti di difficoltà. Diventa allora imprescindibile la necessità di affrontare nel merito e in profondità, sul piano della riflessione teorica come su quello della proposta politica e dell'azione sindacale, il tema della rappresentanza e della regolazione del lavoro professionale. Tema che coinvolge inevitabilmente le condizioni di vita e di lavoro dei quadri e delle alte professionalità e sul quale Agenquadri è impegnata a dare risposte, sia con la propria azione che attraverso la partecipazione ad iniziative collettive e di sistema.

Il nuovo universo di lavori professionali, che oggi hanno difficoltà a trovare tutela e rappresentanza sostanziale, sia da parte degli ordini e delle associazioni professionali, sia da parte delle organizzazioni sindacali, deve diventare un tema centrale nell'azione sindacale attuale e futura. Sono numerose le questioni a cui, partendo dal terreno dell'estensione dei diritti sociali e di cittadinanza bisogna oggi trovare dimora all'interno del dibattito e dell'azione di Agenquadri e di tutto il sindacato. Tra questi:- la formulazione di un nuovo sistema di regole, che ponga particolare attenzione alla dimensione dei diritti;- l'adeguamento dei contratti, che devono diventare capaci di affrontare in maniera efficace le problematiche e le esigenze poste dalle nuove professioni e dalle mutazioni in atto nel mercato del lavoro e nel sistema di welfare;

- una migliore regolamentazione dei rapporti con la committenza;
- il contrasto all'uso spregiudicato e ingiustificato delle prestazioni d'opera;
- la ridefinizione del prelievo previdenziale;
- la possibilità di una deduzione fiscale per i costi della formazione;
- la riforma degli ammortizzatori sociali;
- la riforma delle professioni e degli ordini professionali;
- il rapporto tra il sistema dell'istruzione, in particolare universitario, l'accesso al mercato del lavoro e delle professioni ed i sistemi di inquadramento contrattuale;
- la retribuzione dei tirocini e degli stage.

L'emergenza sindacale e sociale, derivata dalla crisi in atto, ma anche dalle questioni dei diritti irrisolte e già precedentemente presenti in Italia ed in UE, deve essere affrontata arricchendo il quadro di riferimento, allargando il terreno dei diritti verso aree tradizionalmente meno frequentate. E questo allargamento del quadro di riferimento deve partire dall'analisi delle differenze che esistono tra i nuovi lavori professionali e i modelli storicamente definiti delle professioni e del lavoro classicamente inteso, soprattutto nel passaggio dal modello capitalistico ed industriale classico, quello fordista, alla nuova economia della conoscenza.

E' un tema ricco e complesso, per il quale è necessario proseguire nell'attività di ricerca e riflessione, anche attraverso le collaborazioni che Agenquadri ha già attivato e la partecipazione a tavoli di confronto dentro e fuori la CGIL, a partire da due differenze di base: l'identificabilità del lavoro e del lavoratore, il rapporto con il mercato.

Per quanto riguarda la prima dimensione, le professioni tradizionali, e soprattutto quelle riconosciute, risultano essere immediatamente identificabili attraverso meccanismi di appartenenza basati sull'acquisizione di "titoli", che sono per lo più legalmente riconosciuti, si conseguono a conclusione di percorsi formativi formalizzati, consentono l'ingresso in una comunità professionale strutturata e riconosciuta, ecc. E proprio sulla base di questi meccanismi di identificazione, i professionisti sono soggetti a sistemi di regolazione, protezione e rappresentanza, godono di uno status sociale riconosciuto. Dall'altra parte, l'identificabilità del lavoratore dipendente è storicamente legata ai concetti come quello di "mansione" o "compito" le cui caratteristiche sono via via state formalizzate, con sistemi che si sono nel tempo evoluti, ma sempre all'interno dei contratti collettivi. A questa identificazione attraverso l'inquadramento contrattuale fanno storicamente riferimento i sistemi di regolazione e rappresentanza del lavoro. Tutto questo mal si adatta ed è, anche di conseguenza, poco applicato ai nuovi lavori professionali, che vivono oggi una condizione caratterizzata da grossi

problemi di identificabilità. Basta pensare alla genericità delle definizioni di uso comune ed alle difficoltà che a volte si trovano anche solo nello scegliere la parole adatte a definire le “nuove identità del lavoro”. E questo, soprattutto in anni recenti, ha portato alla costruzione di un dibattito pubblico e di politiche di intervento altrettanto generiche e generalizzate, che non tengono conto delle specificità e dunque delle reali esigenze dei nuovi professionisti, con la conseguenza di avere livelli di efficacia molto bassi, di non rispondere alla domanda sociale e di non riscuotere il consenso da parte dei destinatari.

Se non si affrontano questi nodi sarà difficile affrontare i temi della regolazione, della rappresentanza, dell'estensione dei diritti e delle tutele, senza rimanere nella genericità e riconoscendo la grande complessità, varietà e ricchezza che caratterizza il nuovo lavoro professionale.

Rimane inoltre da analizzare, e per certi aspetti da reinventare, il collegamento tra le politiche di sviluppo (industriale, agricolo, del terziario, del sistema della conoscenza) messe in campo da istituzioni e forze politiche e sindacali, più volte rivelatesi più immaginifiche che altro, e quelle reali attuate dal sistema produttivo nel suo complesso, che anche se non esplicitate sono state comunque applicate, e le cui conseguenze sono appunto una perdita generale di identificazione del lavoro e del lavoratore. E' il caso, ad esempio, della grande occupazione di giovani ad alta professionalità nel sistema di supporto alle imprese (soprattutto in “consulenze” tecnico scientifiche e gestionali) che si è sviluppato anche in Italia a partire dagli anni 90, su temi quali la certificazione (con una crescita di mercato del settore media annua del 8,9%), l'energia, l'ambiente, le nuove tecnologie, le relazioni internazionali, la gestione del personale e la formazione professionale.

Dal punto di vista del rapporto con il mercato del lavoro, invece, è necessario partire dalla differenza sostanziale che esiste, rispetto al lavoratore dipendente, nel rapporto con il datore di lavoro/committente e con il mercato stesso. Nel lavoro dipendente classico, tendenzialmente, il lavoratore costruisce con l'azienda un rapporto duraturo e strutturato; l'evoluzione del proprio lavoro nel tempo è percepita come possibilità di progressione verticale, con meccanismi, anche in questo caso, generalmente strutturati e formalizzati. Sia pure in termini qualitativi, si può sostenere con sufficiente certezza che un lavoratore classicamente inteso, nell'arco della propria vita lavorativa, tenda a cambiare azienda solo in casi estremi. In anni recenti il fenomeno ha subito un'accelerazione, ma sono ancora pochi i lavoratori dipendenti che nell'arco della propria vita lavorativa cambiano azienda con frequenza. Questo è probabilmente ancora più vero per le amministrazioni pubbliche, dove il “posto di lavoro” è stato storicamente percepito più come un punto di arrivo che come il punto di partenza di una carriera professionale.

Il lavoro professionale, soprattutto per quanto riguarda i nuovi professionisti che lavorano principalmente con forme contrattuali cosiddette atipiche, è invece caratterizzato non solo dalla flessibilità nella costruzione del rapporto di lavoro e nell'organizzazione del lavoro, ma anche, e forse soprattutto, dalla flessibilità nel rapporto con l'azienda e dalla scarsa percezione dei meccanismi di progressione verticale come forme/possibilità di sviluppo professionale.

Nel mercato delle nuovi professioni cambiare azienda, cambiare committente, è una cosa che può avvenire con notevole frequenza, anche per quei professionisti che sono tendenzialmente monocommittenti. E allora il funzionamento del mercato del lavoro e in particolare i meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro e i meccanismi di selezione diventano elementi fondamentali che incidono sui diritti e sulla vita di questi nuovi lavoratori, anche in termini di sicurezza e di salute.

Più è facile cambiare lavoro, più il sistema di incontro domanda-offerta e i sistemi di selezione sono trasparenti, più tutto questo sistema riesce ad essere indipendente da condizionamenti, più il nuovo professionista è libero e tutelato. Ovviamente questo discorso coinvolge anche altre dimensioni, come l'adeguamento degli ammortizzatori sociali, i sistemi di outplacement, i sistemi di riconoscimento delle competenze e valutazione dei risultati, i costi della formazione,

l'orientamento, ecc. Tutti questi elementi devono essere riletti non solo in funzione del diverso rapporto contrattuale, ma anche in funzione della diversa condizione di rapporto con il mercato del lavoro. Ma, prima di tutto, è del mercato, delle sue regole e del suo funzionamento che bisogna occuparsi e preoccuparsi. Se il mercato non è trasparente, se il professionista non ha la possibilità di accedere liberamente al mercato, se i meccanismi di selezione non garantiscono equità di valutazione, se il riconoscimento delle competenze non si traduce in *riconoscimento di carriera*, vuol dire che il mercato segue altre regole di funzionamento. Altre regole ed altri meccanismi che non hanno niente a che fare con i diritti e con l'equità, ma che si basano, ad esempio, su relazioni personali, sociali o politiche, che tendono a trasformare le possibilità di assunzioni in favori e i diritti in concessioni o, in qualche caso, in privilegi (che, se vanno a favore di un singolo professionista, vanno necessariamente a scapito di qualcun altro). Rispondere ad un offerta di lavoro e diverso che chiedere lavoro e crea un diverso rapporto di forza tra committente e professionista. Essere selezionato attraverso un percorso trasparente è diverso che chiedere di essere scelto, e anche questo crea un diverso rapporto di forza tra committente e professionista.

Le condizioni di ricattabilità che portano, da una parte, ad accettare condizioni contrattuali oggettive (al di là del contratto formale) sfavorevoli al professionista e, dall'altra, a vivere condizioni di insicurezza sociale, che coinvolge la sfera economica ma anche quella della salute e dei rapporti umani, sono più forti là dove il mercato e la selezione diventano aree grigie e "private", mentre si indeboliscono quando tutto diventa "pubblico", visibile, trasparente. Anche la capacità di intervento complessivo delle organizzazioni di rappresentanza segue la stessa dinamica. Anche per questo motivo organizzazioni sindacali, associazioni professionali e di categoria devono occuparsi di questi aspetti con maggiore decisione. A partire da una riflessione seria che conduca alla formulazione di proposte che rispondano ad esigenze reali e riescano a trovare il consenso dei nuovi professionisti.

Tutto questo si riporta in termini di controllo e regolamentazione del mercato del lavoro, dentro l'azione sindacale, attraverso definizione di linee sindacali che abbiamo al centro "la gestione condivisa del mercato del lavoro" e che respingano fin dall'inizio "gestioni unilaterali".

Questo non significa solo essere presenti nelle strutture operative del mercato del lavoro, ma anche e soprattutto riaffermare il diritto del sindacato tutto a essere parte cogente e pensante nell'emissione delle norme, ridando un ruolo alla società da esso rappresentata, ma anche a strumenti di democrazia quali il parlamento, oggi depauperato del suo ruolo e dignità.

All'interno della CGIL, con la dovuta e rivendicata autonomia, si sono svolte e continuano a svolgersi fondamentali riflessioni, anche attraverso un confronto continuo con CISL e UIL che ha consentito di determinare importanti posizioni unitarie. Nonostante ciò, è presente ancora oggi e sembra resistere in alcuni contesti specifici un ritardo culturale nella capacità del sindacato di innovare la proposta politica finalizzata ad estendere diritti e tutele, anche individuando nuovi contenuti e nuove forme, al mondo del lavoro professionale.

Su questi temi Agenquadri ha avviato un percorso che la vede protagonista all'interno del gruppo di lavoro sulle professioni, nato all'interno della CGIL e guidato dal Dipartimento Politiche Economiche, a cui prendono parte rappresentanti delle categorie, delle strutture di rappresentanza del lavoro autonomo presenti in CGIL e delle associazioni professionali, anche non aderenti alla CGIL.

E' oggi fondamentale che Agenquadri prosegua in questo percorso, consolidando il suo ruolo all'interno del dibattito nazionale sulla rappresentanza e sulle tutele del lavoro professionale, nonché all'interno del dibattito sulla riforma legislativa delle professioni e degli ordini professionali. A questo percorso Agenquadri sta dando e può continuare a dare un contributo importante e da questo percorso può trarre elementi essenziali per rafforzare la propria capacità di rappresentare e tutelare gli interessi dei quadri e delle alte professionalità.