



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

DOCUMENTO 5

SINTESI DEI TEMI CONGRESSUALI

L'obiettivo che AgenQuadri si pone per il prossimo quadriennio, è quello di contribuire alla definizione di un nuovo modello sociale e culturale, che consenta l'attuazione di politiche attive del lavoro adeguate alle caratteristiche dei quadri e delle *alte professionalità*. Laddove queste figure che sono incardinate nell'organizzazione aziendale, va garantito un adeguamento costante del proprio bagaglio professionale ai mutamenti del mercato, garantendone così una maggiore prospettiva di collocazione anche in caso di crisi aziendale.

Pari rilevanza riveste la tutela e l'estensione dei diritti, di coloro che svolgono lavori ad alto contenuto professionale, economicamente dipendenti dall'azienda, ma ai quali è applicato un contratto individuale o atipico.

In un'economia mondiale fondata sulla conoscenza, come quella attuale, la concorrenza e la capacità di produrre reddito e qualità della vita, non riguarda più unicamente i beni, ma si applica anche ai modelli sociali e culturali. Per questo è obiettivo di AgenQuadri concorrere ad ampliare ed innovare la rappresentanza dei lavoratori ad alta professionalità, con politiche inclusive sia in Italia sia in Europa.

A livello nazionale le proposte di AgenQuadri vogliono fornire un contributo ai sindacati di categoria e alle strutture confederali per uno sviluppo delle politiche per le alte professionalità, intendendo per tali quadri, lavoratori con contratti a termine od autonomi, professionisti. La crisi, anche quella delle piccole e medie imprese può trovare in queste figure, un contributo fondamentale per un'uscita positiva.

A livello UE le proposte di AgenQuadri intendono contribuire a rafforzare il dialogo sociale, che rappresenta il valore aggiunto del modello sociale europeo rispetto ai modelli sociali di altri paesi sviluppati, in termini di gestione dei problemi e dei conflitti sociali. Al suo interno il tema del riconoscimento UE delle qualifiche e la progettazione di strumenti di *flexicurity* sovranazionali riveste un'importanza primaria. Il dialogo sociale, inoltre, può dare un contributo fondamentale per superare la frattura tra i contesti europei e nazionali. In questo quadro, particolare importanza assumono i rapporti e la regolazione dei trattamenti, dei diritti e delle tutele nelle aziende multinazionali.

AgenQuadri, in questo contesto, conferma la propria adesione e il sostegno a Eurocadres.

Sul piano organizzativo AgenQuadri, deve realizzare, utilizzando il proprio percorso congressuale e quello della CGIL, il programma organizzativo approvato nella conferenza d'organizzazione dell'associazione, svoltasi il 6 Maggio 2008 e confermato nella Conferenza d'organizzazione della CGIL del 29/31 Maggio 2008, i cui punti principali sono: *il rinnovamento del patto di affiliazione con la Cgil a valere anche per le categorie e le strutture territoriali; il completamento organizzativo di AgenQuadri sui due livelli di contrattazione nazionale e territoriale; il coinvolgimento delle esperienze formative di AgenQuadri con quelle*

della Cgil nazionale; la creazione di coordinamenti omogenei per settori per consentire ai quadri e alle alte professionalità la loro partecipazione alla contrattazione ma, anche, alle attività di studio, analisi e ricerca su contrattazione e formazione.

LE PROPOSTE

Trattativa a livello Istituzionale, legislativo e sindacale generale.

Tutele e diritti.

- Proporre la creazione di un osservatorio nazionale o regionale sulle AP, da collocare presso un'istituzione pubblica coerente con lo scopo (Ministero del Lavoro, CNEL o strutture regionali analoghe) in raccordo con l'INPS, che può fornire una prima anagrafe di tali figure.
- Proporre e sostenere leggi d'accompagnamento e, possibilmente, di riforma e miglioramento del mercato del lavoro, in cui siano inserite norme che regolano il rapporto tra quadro e/o lavoratore ad AP ed aziende, non solo in termini di diritti, ma anche di lavoro e di strumenti di reciproco riconoscimento.
- Superare l'assenza o l'insufficienza di tutele previdenziali e di sicurezza, innovando la legislazione sociale vigente;- Applicare lo statuto dei lavoratori in modo inclusivo a tutte le forme di lavoro economicamente dipendente e dare loro pieno riconoscimento delle tutele di paternità e maternità e d'assistenza ai disabili;

Formazione e riconoscimento professionalità.

- Riformare gli ordini professionali e riconoscere e regolamentare le associazioni;- Rafforzare le sinergie progettuali ed operative di AgenQuadri con le associazioni professionali;- Adottare, previo approfondimento, la carta dell'ingegnere UE;
- Valorizzare a livello nazionale il CEC (Consiglio Europeo Certificazione) che funziona come strumento di riconoscimento e di trasposizione volontario dell'insieme delle qualifiche sul piano europeo, nazionale e settoriale
- Valorizzare e contribuire al riconoscimento europeo delle qualifiche professionali e delle competenze per agevolare una mobilità volontaria dei quadri.

Politiche industriali.

- Costruire una proposta unitaria sulle linee programmatiche e di finanziamento da adottare nei settori maggiormente sottoposti a processi evolutivi nei prossimi anni quali: energetico, chimico-farmaceutico, servizi bancari e simili, telecomunicazioni, trasporti, agricoltura e servizi.
- Coinvolgere, nella costruzione della proposta unitaria, anche le nuove istanze di rappresentanza, dei lavoratori ad alta professionalità, del sistema ricerca e formazione universitaria, delle libere professioni.
- Creare tavoli nazionali e/o osservatori settoriali sull'evoluzione delle alte professionalità nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro, anche attraverso i CCNL di comparto.

Clausole contrattuali

- Approfondire e valorizzare, nella prima parte dei CCNL, il collegamento tra sviluppo, politiche di settore, attività di ricerca, investimenti, innovazione tecnologica e programmi di formazione altamente qualificata, anche individuale:
- A parità di funzioni, riconoscere pari condizioni retributive per i contratti individuali e a tempo determinato;
- Riconoscere ai fini dello sviluppo di carriera i periodi di lavoro prestati con contratti atipici;

- Determinare un sistema di controllo sulle funzioni svolte dai collaboratori a progetto, aprendo un confronto sul periodo massimo di durata delle collaborazioni e prevedendo un graduale passaggio a tempo indeterminato ove ne sussistano le condizioni
- Riconoscere la laurea triennale e quella specialistica;
- Inserire per filiera produttiva o per aziende di media e grande dimensione, l'informazione obbligatoria sulle attività di ricerca e sviluppo e altre a questo connesse;
- Inserire, sempre con i criteri di cui al punto precedente, previsioni d'investimenti in borse di studio e/o dottorati-master, sia per attuare sinergie con il sistema di ricerca e universitaria, sia per creare percorsi formativi per i dipendenti, riconosciuti come prestazione lavorativa;
- Adottare ulteriori percorsi formativi di qualità e riconosciuti almeno a livello UE, con processi contrattati di mobilità tra aziende dello stesso gruppo in Europa, che supportino la creazione di alte professionalità nel mercato del lavoro nazionale.
- Nei contratti nazionali, inserire percorsi di facilitazione professionale tra formazione nazionale ed europea, per creare un mercato comune delle professioni.
- Sostenere la diffusione di logiche e strumenti di Responsabilità Sociale d'Impresa e prevedere il coinvolgimento dei quadri e delle alte professionalità nei processi aziendali di RSI
- Avviare la progettazione di una base comune nella contrattazione collettiva, inerente gli strumenti per il riconoscimento di professionalità e responsabilità dei quadri e delle alte professionalità, specifiche e non comuni, attraverso una contrattazione individuale regolata e in raccordo con la contrattazione collettiva;
- Trovare soluzioni, anche partecipando alla discussione aperta in Europa, sul tempo di vita e di lavoro dei quadri e delle alte professionalità

Rappresentanza sindacale e democrazia

- Nell'ambito delle richieste di una maggiore democrazia sindacale e di un riconoscimento della rappresentanza, rafforzare la presenza dei quadri nelle diverse istanze (RSU/RSA, CAE, ecc.);
- Riequilibrare con regole certe, la rappresentanza sindacale di genere anche per le alte professionalità.