



**Analisi degli elementi contrattuali
inerenti i lavoratori ad alta
professionalità**

**III° CONGRESSO
AGENQUADRI-CGIL
GENOVA 29-30 APRILE 2010**

Andrea forni, Federica Scipioni, Teresa Ghironi

Obiettivi della ricerca e temi

L'obiettivo della ricerca è di evidenziare le linee evolutive della contrattazione e individuare i punti di eccellenza e di debolezza nella contrattazione riguardanti i quadri e le alte professionalità, cercando di inserire l'analisi in un contesto più ampio e in evoluzione.

□ I° tema: **la classificazione** e riconoscimento dei lavoratori ad alta professionalità: problema affidato a leggi e contratti nazionali, compreso il riconoscimento delle professionalità.

□ II° tema: **l'individuazione di alcuni indicatori** della situazione dei lavoratori ad alta professionalità così da progettare e applicare una metodologia di analisi dei CCNL e dei loro tratti costitutivi che consenta successivi aggiornamenti degli stessi.

La crisi e le competenze

Nel contesto della crisi il mercato del lavoro, nazionale ed internazionale, ha seguito non solo il parametro dei costi del lavoro, ma è stato invece sollecitato anche dalle opportunità offerte dall'esistenza di **“capitale umano altamente qualificato”** e dalla presenza di politiche industriali e di marketing territoriale favorevole all'attrazione degli investimenti.

Non solo la globalizzazione dei mercati e l'emergere di nuovi competitor con il loro bagaglio di competenze, ma anche i processi di innovazione tecnologica settoriali, quali quelli che hanno investito l'energia e le TLC, hanno contribuito a **“complicare” il rapporto tra l'estensione della conoscenza scientifica e la realizzazione di innovazioni per il sistema produttivo.**

L'eccezionale avanzamento delle conoscenze scientifiche e aziende

Verso la fine del 900 si è affermato un **“regime di innovazione continua”** che differisce molto dalle “rivoluzioni tecnologiche”.

Tutto ciò si è tradotto:

- nell'intensificazione dei miglioramenti delle prestazioni dei processi produttivi, ma anche nella specificità della conoscenza e di rapporti con il mondo della produzione più complessi e articolati di quelli presenti nelle fasi iniziali dello sviluppo industriale.
- nella necessità da parte delle aziende e del sistema produttivo nel suo complesso di stare continuamente “al passo coi tempi”: impegno necessario non solo dal punto di vista economico, ma anche per la sostenibilità sociale nelle stesse e delle stesse.

La definizione data dall'ILO

La definizione data dall'ILO (Organizzazione Internazionale del lavoro - International Labour Office) di "lavoratore professionale e personale manageriale" o in inglese P&MS definizione che è inclusa nel Sommario del volume " I Principi e le Buone Pratiche relativo al Lavoro dei Lavoratori Professionali", che è stata adottata dall'ILO dopo una conferenza tripartita nel 1977, recita:

Il P&MS è una persona:

- 1) che ha completato il livello di istruzione più alto ed ha avuto un addestramento vocazionale o possiede l'esperienza equivalente e riconosciuta in campo scientifico, tecnico o amministrativo;**
- 2) che compie, come impiegato stipendiato, funzioni di carattere prevalentemente intellettuale, usando nell'esercizio delle funzioni un alto grado di giudizio e di autonomia, ed assumendo un relativamente livello alto di responsabilità.**

Criteri di classificazione UE

La classificazione ISCO adottata dal ILO, a sua volta si basa su tre criteri:

1. settore di specializzazione

2. funzione svolta

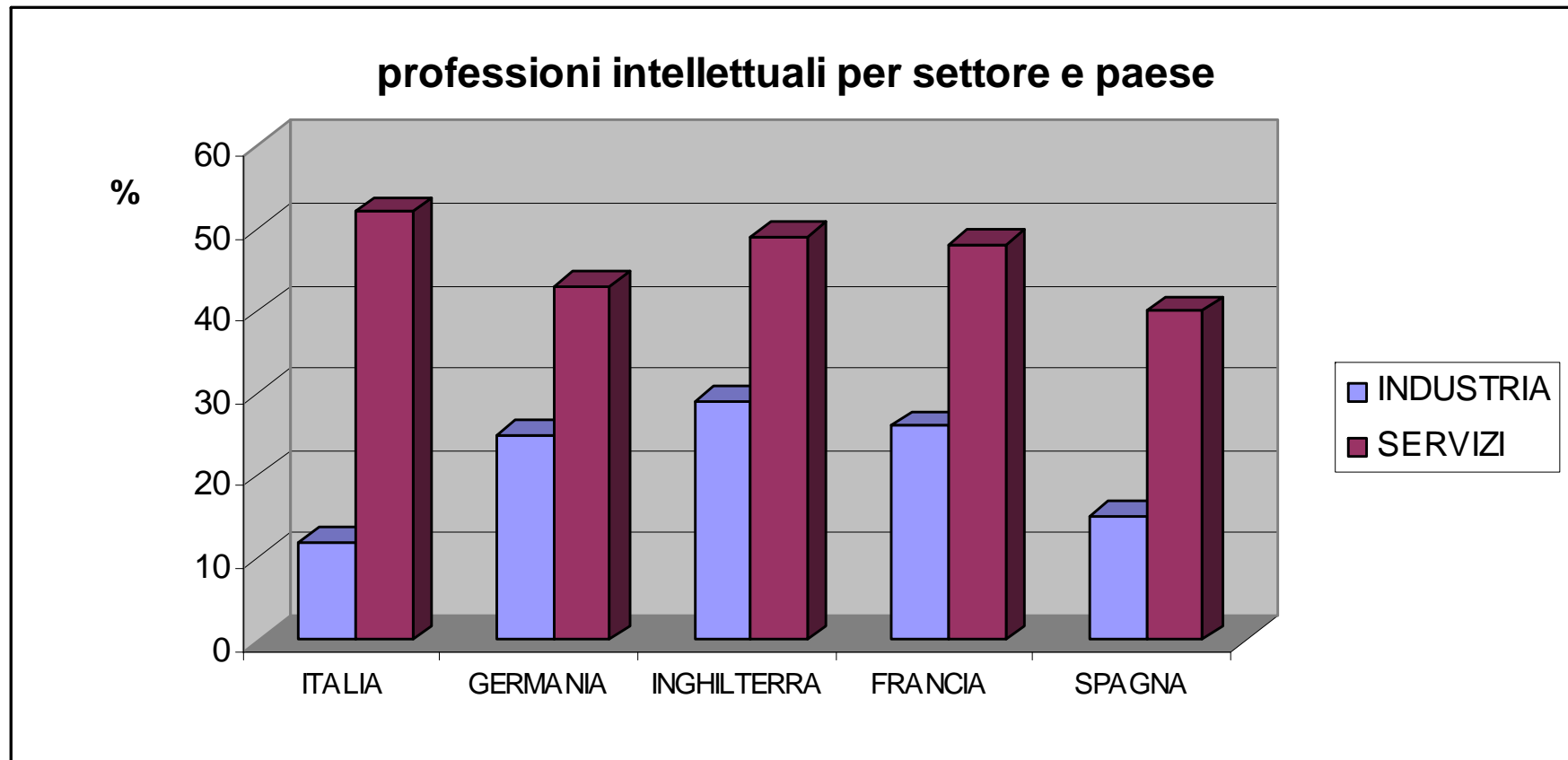
3. livello di responsabilità e autonomia

Confronto presenza addetti alta professionalità in UE

paese	totale addetti impiegati dipendenti	ISCO 1	ISCO 2	addetti alte professionalità totali (migliaia) P&MS	presenza %
Italy	17167	351	1482	1833	10.7%
Spain	16760	406	2150	2556	15.2%
Germany	33649	1156	4421	5578	16.6%
France	22862	1339	2940	4279	18.7%
UE	182166	10318	24906	35224	19.3%
Poland	11666	560	2122	2682	23.0%
Sweden	4060	178	786	965	23.8%
Estonia	597	67	90	157	26.4%
Finland	2178	161	415	576	26.4%
Ireland	1749	170	310	480	27.4%
Belgium	3731	273	786	1059	28.4%
U. Kingdom	25169	3662	3508	7169	28.5%

Fonte: EUROCADRES 2009, dati EUROSTAT, Labour force survey 2007

Alte professionalità e settori



Fonte: AGENQUADRI 2009, dati EUROSTAT,

classificazione delle professioni: problematiche importanti

1. **l'assenza di un riferimento comune di descrizione del lavoro;**
2. **la “problematica importanza” della relazione fra “figure” e “competenze”;**
3. **il peso dei singoli contesti produttivi territoriali** e della struttura e delle dimensioni di impresa nella definizione delle caratteristiche “fini” e “distintive” del lavoro, da cui emerge **che la dimensione geografica, dal locale al continentale gioca un ruolo fondamentale;**
4. **il superamento della storica divisione del lavoro** con riduzione del numero delle figure effettive e crescita della varietà dei saperi, con l'affermazione delle nuove **“figure a banda larga”**.
5. **l'importanza delle dinamiche di specializzazione**, potenzialmente rivolte alla creazione di nuove figure, in risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi, di grande rilevanza per l'organizzazione del lavoro e per il sistema formativo.

Indicatori per la classificazione

Le classificazioni si fondano sui indicatori basati sul criterio

1.della competenza (skill), definita come la capacità di svolgere i compiti di una data professione, vista nella sua duplice dimensione

2.del livello (skill level) e

3.del campo delle competenze (skill specialization).

Bisogna quindi acquisire che, anche nella contrattazione, il mai risolto problema del riconoscimento delle professionalità debba, almeno, intercettare quanto proposto in termini di definizioni dal sistema formativo vigente e che l'unità professionale, racchiude al suo interno professioni omogenee rispetto a conoscenze, competenze, abilità richieste e attività lavorative svolte.

La classificazione nei CCNL

Le parti classificatorie dedicate ai quadri all'interno dei contratti oggetto della ricerca, presentano delle situazioni fortemente differenziate in relazione all'articolazione interna: si va dalla massima omogeneità di contratti che prevedono solo un livello, a contratti che ne prevedono ben 7.

In genere però i contratti prevedono 2 livelli, qualcuno 3 livelli e, raramente 4 livelli, con ulteriori talvolta intrecciate sub-differenziazioni tra un livello e l'altro.

In sintesi formalmente si tende a ridurre il numero di livelli, ma sostanzialmente, si deve poi riconoscere la differenziazione professionale e di ruolo.

Colpisce la stretta correlazione tra le funzioni di struttura (gestionali/gerarchiche) ed i profili descritti, arrivando addirittura a quantificare la dimensione della struttura diretta (grande o piccolo impianto, ecc. ecc.) ma lasciando parzialmente non descritte gli altri due indicatori di base per la classificazione:

- le competenze: mancano riferimenti ai nuovi livelli formativi, sia post universitari che intermedi
- la responsabilità/autonomia: genericamente intesa quando citata, e non esplicitamente descritta nelle sue articolazioni non esclusivamente gerarchiche.

Rapporto tra articolati dei CCNL e classificazione

- ❑ settore di specializzazione: è implicitamente considerato correlato al settore nel quale è inserita la figura, mentre la competenza della specializzazione richiesta non è indicata.
- ❑ funzione svolta: è indicata, ma solo in termini del campo di competenza e non come “livello di competenza necessaria”
- ❑ livello di responsabilità e autonomia: è parzialmente indicata solo in termini gerarchici, e non tiene conto degli aspetti relativi a pianificazione, management, controllo e coordinazione delle attività di parte di un'impresa o di un organizzazione, con l'autorità corrispondente sulle altre persone.

Mancano riferimenti a figure trasversali di alta professionalità, e naturalmente a processi quali le dinamiche di specializzazione, potenzialmente rivolte alla creazione di nuove figure, in risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Ultime piattaforme: 2 esempi

.....fra i vari contenuti che caratterizzano la piattaforma per il rinnovo del contratto del settore ...omissis... c'è senz'altro quello che introduce la centralità del ruolo del sindacato nel processo che determina l'apprezzamento del Crea – acronimo che sta per **Complessità, responsabilità, esperienza, autonomia** – quale elemento capace di coniugare i contenuti dell'apporto individuale alla mansione professionale assegnata.

.....omissis....

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

CCNL: Tutela assicurativa e giudiziaria

Le problematiche della classificazione della responsabilità hanno diretta conseguenza sulle modalità con le quali le aziende tutela sul piano assicurativo i lavoratori ad alta professionalità da eventi “gravi ed onerosi, e da risarcimenti di danni attuati verso terzi”.

A volte, l’assistenza legale è accompagnata da una polizza assicurativa dedicata pagata dall’impresa.

1.vanno citati in positivo gli accordi che prevedono da parte del lavoratore “la scelta autonoma del legale rappresentate nella causa per danni”, e non la sua nomina da parte dell’azienda, che comunque lo pagherà, ma il tema inserito in alcune piattaforme è stato cassato nell’accordo siglato.

2.va citata in negativo la proposta di arbitrato in sostituzione del giudice del lavoro, che comporta, a cascata, una riduzione a priori della responsabilità dell’azienda in caso di danni procurati a terzi.

Orario 1/2

L'orario di lavoro richiesto al quadro è, in genere, quello normale che, per la maggior parte delle categorie, è di circa 38 ore settimanali. A livello di contrattazione nazionale, si specifica l'articolazione sia settimanale sia giornaliera. Inoltre, nei contratti esaminati si è notata una certa tendenza a diminuire lo straordinario per i lavoratori ad alta professionalità.

Si hanno, in sua sostituzione delle indennità legate ad altri parametri.

1. Questo per quanto riguarda l'orario descritto nelle norme contrattuali, ma in realtà, si ha che i quadri hanno carichi di lavoro reali superiori alle norme contrattuali per entità medie comprese tra il 5% ed il 15 %.

1. L'orario è fortemente influenzato dalle innovazioni tecnologiche, che consentono di lavorare in ogni situazione, e tale modifica non sempre è riconosciuta negli articolati dei CCNL.

Attraverso la gestione dell'orario si interseca la dimensione "responsabilità ed autonomia", da cui orari free, ma senza corrispettivi.

Manca una cultura anche contrattuale della gestione verticale dell'orario

Orario 2/2

In funzione di ciò si tende a compensare il maggiore carico di lavoro con una maggiore flessibilità gerarchico-organizzativa, nella quale i tempi di vita e quelli di lavoro diventano difficili da distinguere con nettezza, per i lavoratori ad alta professionalità e i quadri; per i quali quindi andrebbero individuate **nuove formule di conteggio delle ore fuori dal luogo tradizionale di lavoro e di “compensazione” (che non sempre sono risolvibili solo in termini monetari).**

Infatti, oltre alla “non compensazione”, purtroppo, sono apparsi nel panorama fenomeni di **rifiuto del lavoro e della vita**, vedi la catena di suicidi in FRANCE TELECOM, derivati dalla quantità di ore lavorate formali e non formali, ma anche dalla distribuzione, al loro interno, delle pause reali e dei ritmi di produzione.

Letti in controluce, questi ritmi appaiono tipici, per chi ne avesse memoria, dei gruppi di lavoratori a turno con cottimo in voga negli anni 70-80; ed ora sono divenuti caratteristici delle attività produttive “della conoscenza e intellettuali”.

Proprietà intellettuale 1/2

La proprietà intellettuale viene garantita esplicitamente solo in pochi contratti. In tali casi è prevista esplicitamente il diritto alla firma di articoli scientifici e alla presentazione pagata di relazioni in merito a seminari.

In realtà si dovrebbe applicare, tacitamente, la norma del codice civile sui brevetti, ma tale norma non prevede compenso al dipendente, per cui alcuni contratti, nei quali la brevettazione è particolarmente rilevante, adottano in aggiunta forme di compensazione diretta al dipendente, modulato con percentuali di partecipazione a quanto percepito dall'impresa (ente) nell'uso del brevetto.

Questa norma appare un'incentivazione a produrre brevetti, e tale problema, che ieri era sentito nel campo chimico e della ricerca, oggi si sta presentando ad esempio anche per **le metodologie di gestione, per le procedure informatizzate, per la definizione delle campagne di marketing aziendale.**

Proprietà intellettuale 2/2

L'istituzione della brevettabilità del software e/o di procedure viene ritenuta però nociva per la piccola e media impresa. L'attuale spinta verso questa direzione viene da soggetti con un diretto interesse personale nella questione (uffici brevetti, studi legali, grandi aziende).

La piccola e media impresa si è finora schierata contro la brevettabilità delle idee astratte, ma occorre prestare molta attenzione agli eventi «informativi» sul problema, valutando con attenzione la posizione dei vari stakeholders.

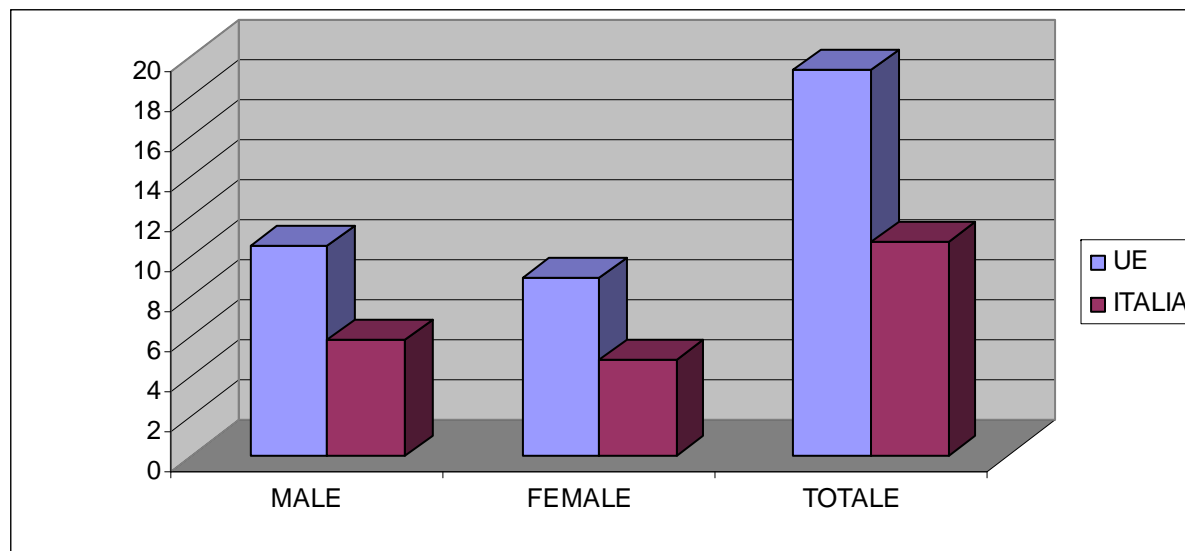
L'attuale impostazione rappresenta un vantaggio competitivo dell'Europa rispetto a USA e Giappone.

Non sembra ci sia possibilità di cambiarla, per non esporre il sistema a pratiche di monopolio e di eliminazione sleale della concorrenza, nel campo strategico delle nuove tecnologie informatiche ed in altri campi, ma la tematica rimane aperta, tant'è che recentemente si sono equiparati i trattamenti brevettuali dei ricercatori pubblici a quelli in uso nelle imprese: [per cui nei CCNL va tenuta in conto.](#)

Questione di genere

La legislazione italiana riconosce alle donne le pari opportunità nel mondo del lavoro, per cui è vietata ogni forma di discriminazione legata al sesso nell'accesso al posto di lavoro, nell'attribuzione di qualifiche, nell'assegnazione delle mansioni, nella progressione di carriera, nelle retribuzioni. allo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra uomini e donne, viene nominato, in ogni contesto lavorativo, un Comitato Pari Opportunità (CPO), che opera e vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e promuove le pari opportunità per lavoratori e lavoratrici

Percentuale di genere nelle professioni intellettuali UE ed Italia



Elaborazione AGENQUADRI, fonte EUROSTAT 2008

Problematiche dei CPO

La fragilità e spesso l'inefficacia delle attività dei CPO sono legate al ruolo che la legge, attraverso i Regolamenti, attribuisce loro e che è a carattere esclusivamente consultivo e quindi non vincolante.

Bisognerebbe, attraverso la modifica delle vigenti leggi, attribuire ai Comitati un ruolo determinante e decisionale nell'individuazione, nella scelta e nell'adozione di strategie organizzative interne agli Enti per perseguire e realizzare le pari opportunità.

I Comitati, nella quasi totalità dei casi, hanno una struttura definita dai CCNL, articolata, per il 50%, da componenti nominate dall'Ente/azienda di appartenenza e per il restante 50% da componenti designate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Solo in poche realtà lavorative è prevista una componente eletta direttamente dalle dipendenti nell'ambito di libere candidature.

La componente eletta direttamente dovrebbe essere almeno sempre presente.

E' anche importante che all'interno dei Comitati si garantisca la presenza di alcune professionalità (giuristi, sociologi del lavoro, statistici, ecc.), importanti e indispensabili per svolgere con competenza e autorevolezza il proprio mandato, e che le varie professionalità presenti in azienda abbiano almeno un referente dentro i CPO.

Conoscenza e capitale umano nel lavoro: azioni per la formazione

Il tema del capitale umano, ormai stabilmente introdotto nel dibattito interno ed internazionale, è di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo locale e la formazione rappresenta quindi uno dei principali fattori di sviluppo economico e sociale al pari degli altri investimenti produttivi

In Italia, la situazione non è brillante. **“La media europea delle imprese che hanno offerto formazione (corsale e non) ai propri dipendenti nel 2005 è pari al 60% mentre quella italiana raggiunge appena il 32%, poco più della metà.** Questo indicatore ci colloca al terzultimo posto in Europa. Si tratta comunque di un dato in crescita rispetto al 1999, quando il valore non raggiungeva il 24%”.

Il confronto europeo mostra come le imprese italiane sono molto lontane dai valori benchmark rispetto ai paesi competitor (Francia, Germania e Regno Unito) e, sebbene l'Italia si posizioni nel cluster dei paesi dell'area mediterranea, le performance delle imprese sembrano essere più vicine a quelle registrate nei paesi neocomunitari.” (cfr Rapporto 2008 sulla formazione continua, Disfo, 2009).

Formazione: resa in termini di costi benefici

Sembra sempre più un'occasione mancata. Infatti, è ormai provato che i vantaggi dell'investimento da parte delle imprese nella formazione continua siano positivi in termini di rendimento individuale sia in termini di mobilità verticale che **orizzontale**. **Le aziende che investono in formazione continua infatti, hanno in termini di ROI(return on investment) una performance migliore rispetto a quelle che invece non investono.**

Il ROI è un indice di performance delle imprese dato dal rapporto tra il risultato operativo e il totale del capitale investito nella gestione operativa.

I maggiori vantaggi si hanno nei casi in cui l'investimento interessa una quota rilevante di risorse umane (benché non ci sia un andamento lineare) e riguarda in particolare alcune tipologie di corsi.

Ad esempio, la sicurezza sul lavoro, l'informatica, il lavoro d'ufficio, contabilità e finanza non produrrebbero effetti positivi nel breve periodo.

Mentre, i corsi su igiene e impatto ambientale, lingue straniere e cultura d'impresa e materie più propriamente tecniche (nuovi prodotti e tecniche di produzione) avrebbero un impatto sul ROI maggiore.

Formazione strumenti e contratti

Legge 236/93: si nota che la distribuzione dei formati per inquadramento vede la presenza di poco più del **7% dei quadri e l'1,7% dei dirigenti**: la maggior parte degli interventi riguarda quindi le qualifiche inferiori e in generale riguarda per quasi l'80% coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e la formazione diminuisce con l'aumentare del titolo di studio.

Legge 53/2000: sono le regioni a dare le priorità di intervento, ma tra le priorità **non** ci sono specificità per questa tipologia di lavoratori.

FSE: non è possibile individuare l'inquadramento dei lavoratori che hanno usufruito di azioni di formazione continua, però il titolo di studio dei beneficiari è in genere più elevato rispetto agli altri interventi: i laureati e i soggetti con **titolo di studio post laurea rappresentano il 19,8% del totale nel centro nord e il 40,9% nel meridione.**

Fondi paritetici interprofessionali: sono un'importante novità nel panorama con risorse apprezzabili, ma mentre **ci sono fondi specifici per i dirigenti**, lo stesso **non accade per i quadri** e nei piani/azioni previste non è possibile individuare se ci sono specificità per i quadri.

Dall'esame dei contratti, si nota che la parte formativa, in generale, non è adeguata alla specificità delle esigenze dei quadri e su questo aspetto invece occorrerebbe una riflessione a tutto tondo sul ruolo della formazione in azienda per tutti i lavoratori e in particolare per i quadri, le cui competenze vanno aggiornate al pari di quelle degli altri lavoratori.

Le alte professionalità e le forme di contrattualizzazione e tutela del lavoro

I lavoratori ad alta professionalità si trovano distribuiti in almeno tre contenitori con regole proprie ed in larga parte non sinergiche:

- Lavoratori Aziendali: hanno in genere CCNL e contrattazione di 2° livello
- Lavoratori Professionali: hanno partite IVA o sono proprietari
- Lavoratori Precari: hanno contratti individuali e/o a tempo definito

Si parla di tariffe minime, ma si dovrebbe parlare di diritti minimi

Tutti e tre i contenitori dovrebbero rispondere ai seguenti tre obiettivi:

- 1. Qualità del lavoro (anche come sicurezza, ecc.)**
- 2. Riconoscibilità sociale del lavoro**
- 3. Prospettive di Qualità della vita offerte dal lavoro**

conclusioni

- Il distacco troppo ampio tra le classificazioni contrattuali e quelle scientifiche/formative riduce la loro validità sociale.
- Il tema dell'orario va riconiugato con forte attenzione a tecnologia e responsabilità ed autonomia.
- Le questioni di genere devono essere un momento di miglioramento della rappresentatività dei CCNL.
- La formazione è una risposta efficiente in periodi di veloci trasformazioni tecnologiche e sociali come l'attuale, ed i CCNL dovrebbero aiutare a svolgerla, investendo risorse.
- Va riunificato per quanto “socialmente equo” il sistema di regole per tutti i lavoratori ad alta professionalità dipendenti ed indipendenti, con qualsiasi tipo di contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

**Grazie per
l'attenzione**