

Verso un nuovo modello contrattuale

Proposte per i quadri, i professionisti e le alte professionalità

Relazione introduttiva

Paolo Terranova, Presidente Agenquadri

Prima di dare avvio alla relazione introduttiva, voglio ringraziare tutti quelli che hanno ritenuto utile ed opportuna questa discussione, a partire dai tre segretari generali di categoria, dal segretario generale della cgil Susanna Camusso e da quanti hanno ritenuto di essere qui oggi in questa sala. Un grazie anche alla nostra moderatrice, Angelica Gatti, responsabile organizzativo della rete degli studenti. La sua partecipazione ci fa particolarmente piacere, perché sentiamo la necessità di un rapporto solido e costante tra il mondo della scuola, e della formazione in genere, con il mondo del lavoro. E' dentro i processi formativi che si formano, appunto, i futuri lavoratori e dunque la futura società. Come è giusto che i sindacati si occupino dei problemi della scuola e della formazione, è bene che anche gli studenti imparino presto cosa significa mondo del lavoro e quali strumenti hanno per crescere e tutelarsi nel mondo che li aspetta.

Grazie anche a tutti i quadri, i professionisti e le alte professionalità che hanno contribuito alla costruzione delle riflessioni e delle proposte che ho il compito di presentare e che sono racchiuse in un documento di lavoro che vi sarà distribuito a breve.

Quello che leggerete è, appunto, un documento di lavoro frutto di una riflessione collettiva. Lo presentiamo oggi proprio con l'idea e l'obiettivo che esso possa rappresentare un punto di partenza per ulteriori approfondimenti e riflessioni, a livello confederale o di settore, ma anche nel rapporto con l'esterno, me è uno strumento utile per tutti coloro che si occupano di contrattazione, che potranno trovare nelle nostre elaborazioni spunti e proposte utili, da utilizzare o da adeguare alle specificità dei diversi settori e dei diversi contratti.

E' anche un documento molto denso, per cui cercherò di presentarvene i contenuti più salienti, rimandando alla lettura del testo per gli approfondimenti.

0. Premessa

Ogni momento contrattuale va inquadrato nel contesto politico, economico e sociale, e deve avere l'obiettivo di coniugare le scelte e le necessità dell'oggi con le prospettive di futuro.

Il contesto attuale è quello di una crisi lunga, scatenata dalle dinamiche speculative dei mercati finanziari, ma che ha la sua origine e le sue vie di uscita nelle politiche industriali e della ricerca, nei sistemi di redistribuzione della ricchezza e di welfare.

E' una crisi che viene pagata prevalentemente dai lavoratori e che colpisce fortemente i quadri, i professionisti e le alte professionalità, mettendo in chiara luce la drammatica debolezza e solitudine di quanti, per scelta o per imposizione, hanno seguito la via della contrattazione individuale, ritrovandosi esclusi da percorsi collettivi che non sono solo contrattuali, ma anche sociali ed esistenziali.

Ma le crisi possono diventare opportunità, se si è capaci di cogliere l'occasione per l'avvio di percorsi di innovazione.

Il contesto attuale ci presenta l'esigenza e l'opportunità di rapportarci in modo nuovo ai lavoratori che vogliamo rappresentare, cominciando da quelli che abbiamo finora fatto più fatica ad includere nelle politiche contrattuali e di rappresentanza: i professionisti e le alte professionalità ancora escluse dai contratti collettivi, i quadri che non hanno riconosciuto l'esigenza di una dimensione collettiva.

Il rapporto con questi ultimi, in particolare, deve partire dalla consapevolezza che oggi i quadri non sono più la vecchia figura gerarchica della fabbrica fordista, ma sono attori principali del cambiamento, con le loro competenze e responsabilità, così come sono essi stessi oggetto di cambiamento, in un processo continuo di apprendimento e evoluzione professionale.

Per tutte le alte professionalità che vivono rapporti di lavoro con una controparte aziendale, a prescindere dalla loro condizione contrattuale, è oggi necessario adeguare il modello contrattuale, rendendolo anche più inclusivo.

1. Modello contrattuale

Confermando la necessità di un modello contrattuale universale ed unitario, sosteniamo prima di tutto la necessità di una maggiore attenzione, da parte di tutte le oo.ss., ai capitoli relativi ai quadri e alle alte professionalità, in tutte le fasi.

Come dimostra la ricerca condotta da Agenquadri nel 2010, e che aggiorna quella realizzata insieme alla FISAC nella 1998, nell'arco di oltre dieci anni le aree quadri dei CCNL, per la gran parte, sono rimaste sostanzialmente invariate. Un'immutabilità che contrasta con i cambiamenti che invece sono avvenuti nel mondo dei quadri e delle alte professionalità e che rende i contratti (a partire dagli inquadramenti) tendenzialmente inadeguati a rappresentare il lavoro reale.

Questo fenomeno è, inevitabilmente, tra le cause che hanno favorito la via della contrattazione individuale. Una pratica, quest'ultima, che si è ampiamente diffusa negli ultimi anni, fuori dai contratti collettivi e fuori dal controllo delle parti sociali. Con il risultato che, se ha consentito in molti casi retribuzioni di fatto superiori a quelle contrattuali, ha favorito la discrezionalità e le discriminazioni, ponendo i quadri nella

condizione di dover subire l'azienda, nei momenti di debolezza, e di essere difficilmente tutelati nei momenti di difficoltà. E' allora prioritario intervenire su queste aree.

La fuga dei quadri dalla contrattazione collettiva, insieme all'attuale esclusione dalla stessa di tutte le alte professionalità che lavorano con contratti diversi da quelli di lavoro dipendente, oltre a determinare la disparità in termini di condizioni di lavoro e di tutela a tutti note, comportano un rischio rilevante per la tenuta stessa di tutta la contrattazione.

Il mancato adeguamento del modello contrattuale, infatti, determina una graduale e progressiva riduzione della capacità di rappresentanza e di contrattazione di tutto il sindacato, indebolendone sempre più il ruolo.

La domanda che emerge oggi è, da una parte, come riportare i quadri e le alte professionalità all'interno della contrattazione collettiva e, dall'altra, di come preservare il contratto a tempo indeterminato come forma preferibile di rapporto, ma accettando, contrattando e regolando le altre forme contrattuali, con la consapevolezza che il tempo indeterminato non può più essere elemento unico di prospettiva per l'unità del lavoro e la tutela dei diritti.

I due aspetti vanno trattati insieme, estendendo il campo di applicazione dei contratti, innovando la contrattazione e riconducendo la negoziazione individuale all'interno di un sistema di regole collettivamente condiviso e tutelato.

Quello che proponiamo è un modello nuovo, non solo innovativo, che tende a superare la storica contrapposizione tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale, riconducendo la seconda all'interno della prima.

La contrattazione collettiva deve rimanere anzi, deve tornare ad essere per i quadri e le alte professionalità lo strumento principe di regolazione delle condizioni di lavoro.

Ma questo deve avvenire senza negare quell'autonomia professionale che sta nella definizione stessa di quadro, di professionista o di alta professionalità, e consentendo ai singoli di poter valorizzare la propria professionalità, il proprio sapere, le proprie competenze che, insieme al tempo, rappresentano l'oggetto di scambio tra lavoratore e impresa.

Livelli contrattuali

Perché questa direzione di cambiamento sia perseguibile, c'è la necessità che il contratto nazionale si consolidi sempre più come strumento generale di fissazione delle regole relative al sistema delle relazioni, di sostegno e valorizzazione del potere d'acquisto per tutti i lavoratori, di contrasto alle discriminazioni, di unificazione del mondo del lavoro e di garanzia rispetto ai diritti fondamentali.

Con riferimento particolare ai quadri e alte professionalità, si rende oggi necessario che all'interno del primo livello di contrattazione sia presente un capitolo relativo agli strumenti di valorizzazione e bilancio professionale, formazione, sviluppo di carriera, riconoscimento delle competenze, anche in un'ottica di mobilità internazionale delle alte professionalità.

Anche in ottica di estensione della contrattazione ed inclusione di quelle alte professionalità oggi per vari motivi escluse dai contratti, i contratti nazionali devono prevedere e stabilire le regole generali per facilitare, all'interno di vincoli certi e definiti, la contrattazione individuale dei quadri e dei professionisti.

In particolare, all'interno del contratto nazionale vanno definite norme chiare per la contrattazione di secondo livello, anche sui temi dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Devono, inoltre, essere definite regole esplicite per garantire ai quadri, ai professionisti ed alle alte professionalità un adeguato spazio contrattuale all'interno del secondo livello.

La diffusione della contrattazione decentrata va sostenuta e rafforzata, anche qualitativamente, a tutti i livelli: aziendale, di gruppo, di sito, di filiera.

La contrattazione deve partire da un confronto preventivo sulle strategie aziendali e di contesto (settore, filiera, territorio, sito) e dai riflessi che queste hanno sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione, sull'ambiente e sulla sicurezza, sulle professionalità, sugli orari e sulla flessibilità.

Alla contrattazione di secondo livello, all'interno del sistema di regole stabilito in sede di CCNL, deve essere demandata la definizione dei profili professionali, nonché la definizione delle modalità attuative e di verifica di quando stabilito in sede di contrattazione nazionale. Il secondo livello va inoltre potenziato rispetto alla contrattazione di: condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro, orario e conciliazione dei tempi, flessibilità, componenti variabili del salario.

2. Sistema di classificazione

I risultati emersi dalle nostre indagini ci dicono anche che il sistema di classificazione fin qui adottato è oggi inadeguato a rappresentare un mondo del lavoro che è cambiato e continua ad evolvere, passando dal postfordismo all'economia della conoscenza. Abbiamo bisogno di un nuovo schema interpretativo, comune e condiviso.

Se il territorio è cambiato, bisogna cambiare anche la mappa, altrimenti c'è il rischio di smarrirsi.

Noi riteniamo che questa nuova "mappa" debba avere alcune caratteristiche essenziali:

- deve considerare il peso dei singoli contesti produttivi territoriali, del livello locale/globale del mercato di riferimento, della struttura e delle dimensioni di impresa;

- deve rendere esplicito il rapporto tra la definizione delle figure professionali e le competenze, tecniche e trasversali, che il lavoratore deve possedere per ricoprire il ruolo. Abbandonare la pura logica dei “titoli” ed approdare ad un sistema per competenze, capace di cogliere i cambiamenti e che sia schema di riferimento anche per le politiche e gli strumenti di selezione, formazione, sviluppo di carriera e outplacement.
- deve essere capace di individuare standard minimi, unitari su tutto il territorio nazionale e raccordati con quelli definiti a livello europeo, in modo da garantire la riconoscibilità, e quindi il valore, delle professionalità nei diversi mercati del lavoro.

3. Precarietà e inclusione

Ma le mutate condizioni di contesto ci costringono oggi a volgere lo sguardo anche verso territori per noi storicamente meno frequentati, o a guardare con occhi nuovi fenomeni che esistono ormai da qualche decennio.

Mi riferisco ai professionisti e alle alte professionalità che lavorano con contratti diversi dal tempo indeterminato e che, vivendo condizioni di disagio e di precarietà, impongono al sindacato la necessità di affrontare il tema della loro rappresentanza e delle loro tutele.

La condizione imprescindibile per poter garantire loro condizioni di lavoro, di salario e di futuro migliori, in un riunificato mondo del lavoro, è la loro inclusione nell'alveo della contrattazione collettiva.

Qualsiasi persona, ovviamente non organizzata in forma di impresa, che entra in rapporto con un'impresa o con una pubblica amministrazione, con l'obiettivo di svolgere un'attività professionale, a prescindere dalla forma contrattuale, è un lavoratore. E come tale va rappresentato, tutelato, incluso nelle politiche e nelle pratiche contrattuali.

Va dunque posto e affrontato, con grande forza, il tema dell'estensione della contrattazione collettiva per tutti quei lavoratori ad alta professionalità e professionisti che lavorano in rapporto di committenza, prevalente o no, proseguendo allo stesso tempo, e con la stessa forza, nella lotta contro l'utilizzo di lavoro dipendente mascherato da consulenza e/o collaborazione.

Questo percorso di inclusione non può però partire dai titoli, come ad esempio le etichette formali di “professionista”, ma deve prendere avvio da un'attenta analisi dell'organizzazione del lavoro e dalla ricostruzione dei processi produttivi delle aziende, che oggi non si risolvono del tutto all'interno della stessa azienda e dei suoi dipendenti.

Bisogna costruire una nuova mappa del lavoro, che sia adeguata a rappresentare cosa fanno le persone all'interno dell'azienda, a prescindere dalle forme contrattuali che ne regolano il rapporto.

Il primo passo è dunque quello di fornire alle parti sociali gli elementi di conoscenza indispensabili, obbligando le aziende a rendere conto di ogni incarico professionale e/o di collaborazione che viene attivato ed informando, puntualmente e tempestivamente, di tutte le condizioni che lo regolano, del ruolo e della posizione rispetto all'assetto organizzativo.

Le stesse informazioni dovranno essere fornite anche per l'attivazione di stage e tirocini, per i quali va preservato il ruolo formativo e di inserimento, anche attraverso la formalizzazione di patti e progetti formativi, espliciti e verificabili, evitando l'uso distorto di questi strumenti come forme mascherate di lavoro.

Per ogni incarico attivato, a prescindere dalla forma contrattuale di prestazione professionale o collaborazione, dovrà essere individuato il livello di inquadramento corrispondente.

Questo "agganciamento" deve andare anche nella direzione di una maggiore sincronia tra le modificazioni emergenti nell'organizzazione del lavoro e il sistema di classificazione.

Come per i quadri, anche per le alte professionalità con incarico professionale o di collaborazione il contratto collettivo dovrà rappresentare la cornice, il sistema di vincoli, entro cui potrai svolgersi la contrattazione individuale.

In nessun caso, comunque, la retribuzione potrà essere inferiore a quella stabilita, al secondo livello, per l'inquadramento corrispondente.

La conoscenza preventiva, e verificabile in itinere, degli incarichi professionali e di collaborazione, con l'obbligo di informazione sul tipo di attività svolta e sulla collocazione rispetto alla struttura organizzativa, faciliterà l'individuazione degli abusi e consentirà un contrasto più puntuale.

Inoltre, la costruzione di questa nuova mappa del lavoro, che include consulenti e collaboratori, consentirà una più chiara ed efficace ricostruzione delle catene di responsabilità.

Ovviamente, è difficile immaginare che il grande problema della precarietà si risolva esclusivamente con la contrattazione. Ma questa deve essere accompagnata dall'iniziativa generale sui temi dei diritti, del mercato del lavoro, del welfare, del sistema previdenziale, della formazione, della riforma delle professioni e degli ordini professionali.

Temi specifici

Le scelte che proponiamo in tema di contrattazione hanno ovviamente a che fare con il futuro che immaginiamo per il nostro Paese.

Se Brunetta, Sacconi e la Gelmini (e con loro, purtroppo, diversi altri) immaginano per l'Italia un futuro di bassa scolarizzazione e lavoro manuale, possibilmente non tutelato e sotto pagato, noi vogliamo immaginare un futuro diverso. Un futuro dove le persone, con le loro conoscenze e competenze, l'innovazione e la solidarietà siano al centro dello sviluppo.

Per questo e in questa prospettiva abbiamo elaborato alcune proposte su temi specifici, che sono anche i temi che più spesso ci vengono proposti dai lavoratori che rappresentiamo.

4. Formazione e competenze

Il primo è il tema della formazione, intesa come strumento finalizzato a supportare i percorsi professionali e di carriera. Essa deve trovare ampio spazio nella contrattazione, sia a livello nazionale che decentrato.

Oggi la diffusione del sapere assume sempre più un ruolo chiave, sia per il lavoratore che per lo sviluppo dell'impresa. Le imprese sono competitive se l'innovazione tecnologica è accompagnata dalla capacità creativa e relazionale, capacità che solo le persone possiedono. Le persone rappresentano il capitale strategico su cui investire.

Ma la formazione è anche un'azione preventiva a garanzia del posto di lavoro, della occupabilità, dello sviluppo personale e professionale.

Il centro della formazione e dell'apprendimento deve essere la persona, il lavoratore e il suo progetto di futuro, e non solo le esigenze aziendali.

Va rafforzata la possibilità per il lavoratore di ricorrere a periodi sabbatici, anche inferiori all'annualità ma comunque con un limite minimo di tre mesi, liberamente ed individualmente scelti, parzialmente retribuiti sulla base della durata e di specifici accordi aziendali.

La formazione deve trasformarsi da "concessione" (come è nelle vecchie logiche di molte aziende) in diritto fondamentale del lavoratore, anche attraverso la contrattazione.

In questo contesto si inserisce anche la richiesta del bilancio delle competenze, come strumento riconosciuto e riconoscibile della professionalità e delle competenze del lavoratore, acquisite nei diversi ambiti apprendimento: formali, informali e non formali.

5. Rapporto tra vita e lavoro (orari, conciliazione, pari opportunità)

Il secondo tema è quello del rapporto tra vita e lavoro.

E' un tema che ha a che fare con due dimensioni fondamentali: la gestione del tempo, il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità.

Per loro funzioni i quadri, i professionisti e le alte professionalità non sono generalmente soggette ad orario di lavoro. Nonostante questo, molte aziende stanno di fatto procedendo ad un irrigidimento degli orari e degli obblighi di firma, riducendo sempre più la flessibilità, anche su questo tema, a strumento di

sfruttamento da parte dell'azienda. Tutto ciò avviene a discapito dell'autonomia professionale del lavoratore, del riconoscimento della sua capacità professionale e mette in serio pericolo la possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Su tale condizioni impatta anche l'uso che le aziende fanno delle nuove tecnologie di comunicazione, come dimostra l'indagine condotta da Agenquadri nel 2010.

Anche gli strumenti dell'ICT, che dovrebbero garantire al lavoratore una maggiore capacità di gestire la propria flessibilità e di conciliare meglio tempi di lavoro e tempi vita, rischiano di diventare strumento di sfruttamento, se non adeguatamente regolamentati.

Tutto ciò rappresenta un tema di grande rilievo per le condizioni di lavoro dei quadri e delle alte professionalità, ed ha strette relazioni con le condizioni di stress lavoro correlato e, dunque, di salute dei lavoratori.

Sull'orario di lavoro di *professional&managerial staff* c'è oggi un ampio dibattito a livello europeo. Anche la contrattazione, di primo e di secondo livello, deve assumere un ruolo da protagonista su questo tema.

In via prioritaria, riteniamo, bisogna affrontare tre ambiti di interventi:

- la flessibilità, che deve essere governata e regolamentata attraverso strumenti contrattuali, favorendo la gestione integrata di tutti i crediti di orario (banche ore o altre forme da concordare) e che consentano spazi di gestione individuali;
- un effettivo controllo dell'orario di fatto, individuando modalità che ne permettano la fruizione.
- Il definitivo passaggio, culturale e contrattuale, dalla gestione tradizionale dell'orario di lavoro alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ciò per consentire di andare verso una direzione che affronta insieme i temi dell'orario, della flessibilità e delle pari opportunità;

L'iniziativa sull'orario di lavoro deve dunque accompagnarsi ed integrarsi con quella relativa all'organizzazione del lavoro, alla formazione, al sistema della tutela.

Solo così si potrà dare finalmente attuazione a quel principio di pari opportunità, che oggi non riguarda più soltanto i rapporti di genere.

La condizione delle donne nel mondo del lavoro rimane un tema che deve essere centrale: tra i quadri la presenza femminile non raggiunge il 25%, con possibilità di carriera e valorizzazione professionale decisamente inferiori alla popolazione maschile. Ancora più problematica è la condizione delle donne che lavorano con contratti diversi dal tempo indeterminato, dove la mancanza di tutele produce una elevatissima ricattabilità.

Noi riteniamo che per una piena attuazione del principio di pari opportunità il tema vada affrontato in un'ottica più ampia.

La contrattazione deve giocare un ruolo forte per l'inclusione e il riconoscimento di principi e strumenti di riconoscimento, rispetto e valorizzazione delle diversità, intese come tutto ciò che caratterizza in maniera tipica gruppi di persone, omogenei per sesso, religione, preferenze sessuali, provenienza geografica, ecc. ecc.

Su questo, riteniamo, c'è inoltre la necessità e l'opportunità di una maggiore integrazione con la contrattazione sociale e con gli strumenti di welfare aziendale.

6. Politiche retributive e sistemi di gestione e valutazione
7. Comportamenti etici e responsabilità sociale
8. Europa e CAE
9. Partecipazione e flessibilità