

Alte Professionalità: nuovi protagonisti della competizione nella società della conoscenza

Contenuti per iniziative politiche e legislative

PREMESSA

I vent'anni trascorsi dal 1985 e dalla legge 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri vedono mutamenti tanto vasti e radicali da far ritenere inutile un semplice aggiustamento di quella legge. Riteniamo che un'iniziativa politica e legislativa sia invece necessaria per un soggetto con caratteristiche nuove: lavoratrici e lavoratori ad alta professionalità, i nuovi "professionisti in azienda"; un soggetto meno facilmente identificabile proprio perché in continuo mutamento, ma centrale nel governo dei processi di cambiamento e di trasformazione delle imprese e dei servizi per affrontare e sostenere la sfida globale della competitività nell'economia della conoscenza.

Il passaggio dall'economia taylorista e fordista, basate su organizzazioni del lavoro verticali e standardizzate, alla società e al lavoro della conoscenza richiede nuovi strumenti legislativi e contrattuali per valorizzare il "capitale lavoro", e il continuo aggiornamento, individuale e di sistema, di conoscenze e competenze.

Lo sviluppo e la diffusione dell'innovazione tecnologica e organizzativa creano e offrono nuove opportunità, ma poiché riguardano sempre di più tutte le aree gestionali e operative con processi di cambiamento e adattamento permanenti, richiedono investimenti contrattati e finalizzati al sostegno e all'aggiornamento continui delle conoscenze e delle competenze professionali.

Adattabilità e flessibilità delle risorse umane con funzioni di responsabilità richiedono certezze basate non più sulla "qualifica a vita", ma sull'alimentazione continua della competitività e della impiegabilità del loro background professionale.

Tali responsabilità attengono sempre più alla progettualità e allo sviluppo delle scelte strategiche di impresa, e sempre meno alla guida e alla supervisione gerarchica di strutture.

Il rinnovamento del sostegno normativo e degli strumenti contrattuali sono dunque un passaggio fondamentale, nella logica del dialogo sociale e della concertazione bilaterale, per sostenere e riposizionare il rapporto tra sviluppo d'impresa e avanzamento dei modelli delle tutele e della rappresentanza di questa parte importante del "capitale lavoro".

Nella logica della concertazione, del dialogo sociale e della partecipazione (come ad esempio con i fondi interprofessionali) il rapporto tra competitività, tutele e rappresentanza richiede un nuovo sostegno normativo a nuovi strumenti contrattuali.

L'impresa innovativa esige maggiore comunicazione orizzontale, più autonomia, corresponsabilizzazione e motivazione.

Tutto il lavoro, ma soprattutto quello ad alta competenza e conoscenza, tende a diventare più autonomo, più qualificato e più complesso. Processi di deregolamentazione precarizzano considerevoli aree del lavoro. Si confonde il confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, tra lavoro a tempo indeterminato e temporaneo.

Le aziende più innovative e che fanno un intelligente utilizzo della flessibilità interna, sembrano essere anche quelle che hanno le migliori prospettive di sopravvivenza e di espansione.

Il ruolo sempre più centrale della conoscenza nell'organizzazione produttiva e nelle dinamiche dell'innovazione, significa capacità di concepire strategie di innovazione, mobilitare le risorse umane, le competenze e la qualificazione.

Nel Memorandum sull'apprendimento permanente della Commissione europea (2001) si sostiene che **“la risorsa più importante dell'Europa è la sua gente”**, intendendo così sottolineare l'assoluta rilevanza strategica che hanno le risorse umane nella competitività delle imprese, ma contemporaneamente valorizzare la soggettività delle persone nella **“economia della conoscenza”**.

Contenuti del lavoro, tempi e spazi della produzione e forma della remunerazione appaiono direttamente e intimamente legati.

Il lavoro ad alta professionalità non mette più a disposizione dell'impresa solo un tempo di lavoro, ma la sua personale soggettività, la sua intelligenza, la sua capacità relazionale, di gestione, di organizzazione, la sua capacità di assumere responsabilità e rischi e dunque di auto regolare i propri spazi e tempi in funzione degli obiettivi dell'impresa.

1) II CAMPO DI APPLICAZIONE

Scenario e contesto nei settori manifatturiero e terziario sono caratterizzati da un'ampia diversificazione di profili e figure professionali, e di conseguenti rapporti di lavoro, che non ha più corrispondenza con i criteri definitori della normativa vigente e che trova difficile ricomprensibilità negli attuali schemi contrattuali.

Inoltre, per quanto concerne la Pubblica Amministrazione, tenuto conto della disomogeneità dell'area – per settori e per strutture, per meccanismi contrattuali e condizioni di status – è necessario ed opportuno affrontare, analizzando i modelli organizzativi esistenti, l'identificazione delle competenze e delle autonomie relative, la valorizzazione delle attività lavorative caratterizzate dalla elevata professionalità e da funzioni direttive e di coordinamento.

In sostanza, il quadro di contesto di cui va cercata la ricomposizione, può essere così riassunto a grandi linee:

alle lavoratrici ed ai lavoratori cui siano state già attribuite le qualifiche di quadro o dirigente si aggiungono lavoratrici e lavoratori con un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato, o comunque aventi ruolo economicamente dipendente, a cui corrispondono responsabilità gestionali e operative, ma anche qualifiche e prestazioni corrispondenti alle professioni intellettuali e liberali, regolamentate o no.

2) OSSERVATORIO SULLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Per rispondere alle esigenze di monitoraggio e analisi dei processi e delle esigenze è necessaria la costituzione di un Osservatorio Nazionale sulle Alte Professionalità

A tal fine le Associazioni aderenti a CGIL CISL e UIL individuano nei seguenti orientamenti e criteri la base su cui attivare il confronto e sviluppare le sinergie necessarie:

- L'Osservatorio Nazionale è lo strumento di politica attiva per le Alte Professionalità.
- La sua costituzione va affidata alla iniziativa del Ministero del lavoro, che ne assicurerà il funzionamento e la eventuale e possibile articolazione regionale.

- La sua composizione e gestione si ispirerà a criteri da definire e condividere in una logica tripartita (istituzioni, datori di lavoro, sindacato).
- La sua attività istituzionale, mediante iniziative di ricerca / analisi / monitoraggio, nonché attraverso la definizione e la promozione di politiche attive e di sostegno potrà essere indirizzata verso alcune fondamentali macro – aree di interesse, ad esempio:
 - Presidio delle competenze
 - Analisi della situazione del mercato del lavoro per le figure specifiche
 - Iniziative per l'occupabilità
 - Piano annuale sui fabbisogni formativi (trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione)
 - Definizione di crediti formativi certificati sulla base di validazione delle esperienze professionali acquisite
 - Conciliazione
 - Vigilanza sul rispetto delle norme e promozione di azioni positive sulle pari opportunità

3) RAPPORTO CON LA CONTRATTAZIONE

I cambiamenti intervenuti in questi due decenni hanno reso evidente la necessità di adeguare e far evolvere la struttura contrattuale.

In questo senso emblematici e indicativi sono stati la modifica dei confini delle aree contrattuali; l'invecchiamento dei sistemi di valutazione e rappresentazione del lavoro ad alta professionalità che ha prodotto la marginalizzazione dei sistemi di inquadramento; l'insufficiente sviluppo di politiche attive del lavoro finalizzate al recupero della obsolescenza professionale ed al sostegno della occupabilità; la scarsa capacità di contrattare formazione continua, nell'impresa e nel territorio, per sostenere l'impatto con le nuove tecnologie, con i cambiamenti organizzativi e con le esigenze della competitività.

Occorre dunque che lo sforzo di revisione normativa sia indirizzato a sostenere l'evoluzione e il riposizionamento del rapporto tra unicità della contrattazione collettiva e valorizzazione / tutela delle individualità professionali, favorendo l'identificazione ed il riconoscimento delle competenze e delle responsabilità individuali nei vari aspetti della prestazione lavorativa, l'armonizzazione alle normative europee in materia di riforma delle professioni, la mobilità e la occupabilità in Italia e nella Unione Europea.

4) RAPPRESENTANZA

Dato lo stretto rapporto tra contrattazione e rappresentanza occorre sostenere l'impegno e lo sforzo politico del sindacalismo confederale unitario teso a realizzare, diffondere e consolidare la rappresentanza attiva di questa area professionale ai vari livelli di espressione lavorativa e sociale anche dando concreta e generalizzata attuazione di collegi delle alte professionalità nelle Rappresentanze sindacali unitarie, nei Comitati aziendali europei e nella rappresentanza dei lavoratori prevista per la costituzione della Società europea.

Luglio 2005

AgenQuadri – CGIL
Associazione Progetto Quadri – CISL
Confederazione Italiana Quadri – UIL