

PROFESSIONISTI: QUALE CONTRATTAZIONE, QUALI DIRITTI

Nelle imprese d'oggi, e sempre più domani, sono presenti alcune caratteristiche dove si combinano:

- **saperi**, cioè capacità di accumulare e scambiare conoscenza;
- **creatività**, cioè capacità di generare idee originali e di svilupparle fino a renderle praticabili e convenienti;
- **intraprendenza**, ovvero pro-attività e capacità d'iniziativa;
- **autonomia responsabile**, cioè capacità di prendere decisioni negli spazi di discrezionalità, e assumersi la responsabilità;
- **organizzazione essenziale**, che fissa solo le "minime specificazioni critiche", lasciando tutto il resto alle scelte ad hoc.

Guarda caso, **questi sono proprio gli elementi da sempre considerati i caratteri distintivi delle professioni intellettuali** che, proprio per questo, possono giocare un ruolo da protagonista nel presente e nella competizione economica del futuro.

Cos'è un professionista?

Il professionista è tra coloro che trasformano la conoscenza in valore. Applicando le proprie capacità e conoscenze alla situazione specifica, il professionista genera un valore aggiunto per l'utilizzatore e per la società nel suo insieme. Le conoscenze sono sia risorse che mezzi di produzione e anche risultato della prestazione professionale. Il capitale di conoscenze e il bagaglio di capacità di un professionista si arricchiscono in ripetute esperienze applicative, oltre che con studio, riflessione, confronto con altri. L'impiego appropriato di queste competenze nelle situazioni specifiche genera il valore aggiunto dalle professioni. Il concetto di Professione ha una sola "natura", ma si articola in varie aree di specializzazione, in varie forme di esercizio, con diverso inquadramento giuridico e con diversi gradi di profondità.

Il mondo del lavoro professionale è cruciale nelle economie evolute perché detiene il patrimonio delle conoscenze, indispensabili per l'innovazione e il gioco competitivo. Il lavoratore della conoscenza è il portatore e il gestore di competenze che costituiscono il capitale informativo e anche il mezzo di produzione di nuove conoscenze. In questo scenario, le professioni intellettuali possono essere uno dei fattori determinanti per la competitività economica dei Paesi. Quando i talenti vanno all'estero per avere un lavoro qualificato è un danno importante per il sistema paese da cui partono.

DI CHI STIAMO PARLANDO: professioni regolamentate

Gli iscritti ad Ordini e Collegi in Italia, nel 2009, sono stati **2.006.015** (Censis).
Divisi in 24 Ordini e Collegi.

Oltre il 60% degli iscritti agli ordini è un lavoratore subordinato.

Presso gli studi professionali lavorano oltre un milione di dipendenti con una media d'età sui 40 anni e per l'80% donne.

Inoltre, presso gli studi prestano la loro attività oltre **300 mila praticanti** e almeno **400 mila** persone con Partita Iva individuale e Contratti a Progetto.

DI CHI STIAMO PARLANDO: i professionisti non regolamentati

Il Censis stima questi professionisti attorno ai **3 milioni**.

Un numero molto consistente di professionisti non regolamentati svolge il proprio lavoro come lavoratore dipendente: **il 65,40% esclusivamente come lavoratore dipendente e il 18,2% come dipendente ma anche collaboratore di altre società o enti.**

Il reddito medio netto mensile dei professionisti non regolamentati è di 1200 €.

Il fatturato di tutto questo mondo è stimato in un 11,50% del Pil.

Se passiamo dall'accezione in senso stretto di "professionisti" a una definizione più allargata di "lavoratori della conoscenza" (*approccio maior*), in questa accezione ampia del lavoro professionale, l'Italia nel 2005 raggiungeva già la quota del 41,49% della popolazione lavorativa: una cifra di tutto rilievo.

Il fenomeno di grande rilevanza quantitativa si conferma considerando i dati analoghi e omogenei negli altri paesi che vanno dal 33,28% della Spagna, al 36,65% degli Stati Uniti d'America, al 43,71% della Francia, al 48,19% in Germania, fino al 52,17% nel Regno Unito.

Le alte professionalità e i cosiddetti "lavoratori della conoscenza" sono passati in Italia nel decennio 1995/2005 dal 29% a quasi il 42% sul totale degli occupati (Butera – Univ. Bicocca Milano, 2008).

| Paesi | 2005 | Δ % in 10 anni |
|-----------------------|-------------|-----------------------|
| Italia | 41,49% | + 12,39 |
| Regno Unito | 52,17% | + 20,17 |
| Francia | 43,71% | + 5,71 |
| Stati Uniti d'America | 38,65% | + 4,65 |
| Spagna | 33,28% | + 10,28 |
| Germania | 48,19% | + 5,40 |

Per quanto riguarda l'Italia, la tendenza è stata di crescita nel decennio, con un aumento complessivo del 12,39% che ci può far dire, anche considerando la crisi, che ci stiamo avvicinando al 50%.

Tra tutti questi professionisti, i lavoratori dipendenti oscillano tra il 60 e il 70%.

Secondo le indagini del CNEL e i dati dell'Osservatorio sulla contrattazione, in questi anni la contrattazione sia nazionale sia decentrata si è occupata in prevalenza di salari e produttività, di gestione degli orari di lavoro e dei diritti sindacali.

Alla gestione dell'organizzazione del lavoro, degli accessi, delle professionalità della formazione, dei percorsi professionali interni all'azienda è andata l'attenzione di buone pratiche ed esempi anche significativi ma non numericamente rilevanti.

Sicuramente dalla fine degli anni '80 a oggi lo scontro sul recupero del potere d'acquisto e la redistribuzione dei redditi, assieme allo scontro sulla flessibilità e sui processi di decentramento, non hanno facilitato il dispiegare della contrattazione sulla gestione degli altri processi economici, gestionali e professionali che man mano si affacciavano e si affermavano sul mercato e nelle imprese.

Per alcuni versi la non gestione di alcuni processi ha scaricato sulla collettività e sul legislatore materie che prima erano prerogativa contrattuale e di confronto tra le parti sociali. Uno degli esempi più evidenti sono gli effetti sociali, economici e, come dice da tempo anche la Banca d'Italia, produttivi della precarietà.

La precarietà che ne è derivata, non più regolata e armonizzata dentro le compatibilità stabilite da un confronto serio tra le parti sociali, ha prodotto disastri sociali scaricati

spesso sui singoli e sulle famiglie, e oggi assume anche i contorni di odiose sottovalutazioni e mortificazioni della parte più appassionata, vitale e talentuosa del nostro mondo del lavoro: i giovani professionisti.

A questo va aggiunto, salvo alcune buone pratiche per fortuna esistenti, che l'azione contrattuale è stata carente: nell'aggiornare le declaratorie professionali nei CCNL, nella definizione di percorsi formativi a cui collegare i percorsi di carriera, nella definizione di regole collettive delle modalità di lavoro e di gestione del tempo del lavoro professionale in azienda; nel definire collettivamente percorsi di merito e di riconoscimento economico del lavoro professionale; nella definizione di modalità di utilizzo delle protezioni sociali più rispondenti alle modalità operative proprie del lavoro professionale.

Se è vero che la capacità di rappresentanza dei lavoratori con più alte professionalità è storicamente più difficile per il sindacato, è anche vero che si sono fatti indubbi passi in avanti rispetto a 20/30 anni fa e, attualmente, c'è una maggiore consapevolezza. In ogni caso una maggiore rappresentatività del sindacato passa, non solo, ma anche attraverso la capacità di creare percorsi di coinvolgimento e di risposta efficace ai problemi posti dai lavoratori della conoscenza e dai professionisti.

Ovviamente, non può sfuggire che la situazione generale dei rapporti unitari e gli effetti dell'Accordo separato sulle regole contrattuali e, da ultimo, i contenuti del collegato lavoro rischiano non solo di acuire le differenze ma anche di concentrare l'attenzione delle parti sociali solo su quei temi, sicuramente centrali e strategici.

In Italia la contrattazione collettiva, ai vari livelli, ha permesso all'economia e al lavoro di dare le risposte equilibrate che la mediazione degli interessi spesso consente e ha concesso di dare forza allo sviluppo del nostro Paese diminuendo gli squilibri sociali, dando dignità al lavoro, regolando correttamente la competizione tra le imprese e aumentando la capacità produttiva e la competitività del sistema paese.

La domanda che si pone è: la contrattazione, oggi e in futuro, riuscirà a dispiegarsi nuovamente in modo sistematico e in grado di leggere tutte le dinamiche presenti nel sistema delle imprese ma anche in quello economico, sociale e professionale, in modo da rispondere positivamente alle diverse esigenze e aspettative delle differenti componenti del lavoro sia esso manuale ed esecutivo, sia intellettuale e della conoscenza, che sia inequivocabilmente subordinato, che abbia caratteristiche di lavoro autonomo ma con una dipendenza economica o ancora che sia totalmente professionale o autonomo ma parte di un processo di filiera non separabile?

Prendendo in prestito le parole del Prof. Pedersini possiamo dire che occorre *«riflettere sul ruolo delle relazioni industriali all'interno dei luoghi di lavoro oggi, quando sembrano diventare sempre più rilevanti le differenze (di genere, di età, di competenza, di origine nazionale, per citare le più evidenti) e le richieste di attenzione alle esigenze e alle aspettative individuali (di remunerazione, di valorizzazione, di professionalità, di carriera, di conciliazione). Da questo punto di vista, si pone il problema di come una rappresentanza collettiva tradizionalmente impegnata a definire, attraverso la contrattazione collettiva, una serie di norme e di regole omogenee possa affrontare queste trasformazioni e trovare nuove e appropriate forme di regolazione congiunta che, allo stesso tempo, rispondano a tali richieste e all'esigenza di mantenere e rafforzare la rappresentanza del "lavoro"».*

La capacità di risposta a questa domanda condiziona inevitabilmente anche la capacità di allargare e modificare positivamente la rappresentanza del sindacato e della Cgil perché, come sottolinea il Prof. Cella «queste sfide coinvolgono in maniera significativa entrambi i processi fondamentali delle relazioni industriali: la rappresentanza e la regolazione».

E non potrebbe essere diversamente. Nel tipo di rappresentanza che contraddistingue l'azione sindacale, i due processi non sono indipendenti ma strettamente legati: si rafforzano o indeboliscono a vicenda.

La rappresentanza è il fondamento della regolazione ma è la regolazione a dare senso alla rappresentanza e a contribuire a rinnovarla.

Andando per gradi e cercando di entrare nel merito dei percorsi e degli indirizzi che la contrattazione potrebbe e dovrebbe dare, pur tenendo conto delle mille differenze che ogni settore merceologico e azienda portano con sé, proviamo a indicare alcune linee guida a partire dai professionisti che lavorano con rapporti di tipo subordinato.

Per i professionisti che operano come lavoratori subordinati sarebbe utile prevedere nei contratti nazionali una parte specifica che regoli il lavoro dei professionisti, dei quadri e delle alte professionalità:

- introducendo sistemi di revisione e aggiornando periodici delle declaratorie e dei profili professionali attualmente fermi a 30 o 40 anni fa e per lo più inadatti a fotografare il lavoro di oggi;
- definendo la tutela delle professionalità con forme d'aggiornamento professionale certificate e il loro aggancio ai percorsi di carriera;
- regolando le forme di certificazione o riconoscimento delle competenze professionali conseguite sul lavoro;
- regolando le modalità d'incentivo economico e di risultato in modo che sostengano la contrattazione del singolo professionista partendo da regole collettive;
- definendo in modo specifico, e più adatto alle professionalità e responsabilità di questi lavoratori, le modalità di lavoro, di gestione degli orari e l'utilizzo delle protezioni sociali, in modo che siano più rispondenti alle caratteristiche operative proprie del lavoro professionale.

I professionisti da tutelare

Nelle grandi imprese italiane la presenza di professionisti assunti a tempo indeterminato è in linea con la media degli altri paesi europei, da qui l'alta percentuale di professionisti che lavorano come dipendenti.

Le imprese italiane però, anche per la limitata dimensione d'impresa, reperiscono al di fuori dell'impresa l'82% dell'attività tecnica e professionale (Rullani Univ. Venezia) e, quindi, anche molti degli elementi strategici di progettazione, di gestione, d'innovazione e di competizione che sono basilari nel mercato.

Si fa sempre più consistente nel mercato del lavoro anche un nucleo di professionisti non subordinati che operano sia in ambito "ordinistico" sia fuori dagli ordini e che hanno bisogno di nuove protezioni sociali, per le particolari condizioni di chiusura del mercato o per le regole imposte da committenti prevalenti o perché sono in regime di monocommittenza.

Non sono lavoratori parasubordinati o precari in senso stretto perché operano realmente come professionisti e in autonomia professionale utilizzando, come forma giuridica, la Partita Iva individuale, oppure lavorano come praticanti, con borse di studio ripetute, con la cessione di diritti d'autore, con associazione in partecipazione, ecc. ma hanno bisogno di protezioni sociali e lavoristiche specifiche, a partire dall'equità dei compensi fino alle tutele sociali universali (malattia, maternità, ferie, infortuni, previdenza, indennità di disoccupazione).

Non sono imprenditori perché nell'esercitare la loro professione vi è una prevalenza del lavoro rispetto al capitale e sono privi di mezzi organizzati d'impresa.

Nell'indagine PLUS fatta su 50 mila lavoratori, l'ISFOL ha monitorato la parte del lavoro precario nelle sue varie forme e si è posta alcune domande che possono risultare indicatori di dipendenza oppure di dipendenza economica.

Da questa indagine emerge che il contratto è stato imposto al 65% dei co.co.co., al 55% delle collaborazioni occasionali, all'81% dei co.co.pro. e solo al 7% delle Partite Iva.

La monocommittenza riguarda quasi l'80% dei collaboratori e il 56% delle Partite Iva.

La presenza è un vincolo stringente per 7 collaboratori su 10, mentre 2 lavoratori a Partita Iva ogni 10 devono attenersi a un orario giornaliero.

L'80% dei collaboratori e il 48% delle Partite Iva usano strumenti dell'azienda presso cui sono impiegati.

Oltre il 60% dei co.co.co. e co.co.pro. ha già lavorato una volta con l'attuale committente, e delle Partite Iva oltre un terzo.

Quanti vorrebbero diventare dipendenti a tempo indeterminato?

Il 79% dei co.co.pro., il 73% dei co.co.co., il 58% dei collaboratori occasionali e il 24% delle Partite Iva non vorrebbe rimanere nell'attuale forma contrattuale ma ritiene più congrua un'occupazione dipendente permanente.

Questa indagine conferma sostanzialmente, a distanza di due anni, quanto riportato dall'Ires Cgil nel 2005 nella prima ricerca sulle Partite Iva.

Schematicamente possiamo dire che, mentre solo un nucleo attorno al 25% dei collaboratori ha intrapreso volontariamente quella modalità di lavoro e ha caratteristiche più dinamiche e autonome di lavoro, la percentuale si può ribaltare tra i possessori di Partita Iva che tuttavia presentano dei vistosi indicatori di dipendenza economica e, di conseguenza, evidenziano la necessità di nuove protezioni sociali.

Perché riteniamo che la rappresentanza sindacale tradizionale abbia ancora un ruolo importante da giocare nella regolazione del lavoro e, in particolare, di un lavoro sempre più individualizzato e specialistico?

Due sono le risposte: la prima di valore, la seconda pragmatica.

La prima risposta persegue la necessità di preservare alcune aree di equità, intese come parità di trattamento, in un contesto in cui l'efficienza ha acquisito una posizione preminente. Occorre rilanciare con forza l'idea di preservare la solidarietà sociale di fronte all'avanzare della competizione individuale, ricordando che i valori, le regole e la solidarietà costituiscono elementi cruciali dello stesso funzionamento delle relazioni industriali e anche della competizione economica.

La seconda risposta è pragmatica perché contiene in sé la categoria dell'agire: solo la rappresentanza sindacale può intercettare e dare risposte ad ampie aree di lavoro in cui ha ancora senso parlare di tutela e protezione collettiva, là dove non esiste una concreta possibilità di individualizzazione in quanto non vi sono i presupposti in termini di forza contrattuale e di mercato.

Da questa breve analisi e soprattutto dall'incontro con le centinaia, le migliaia di professionisti che chiedono specifiche regolazioni e tutele sociali, si può tranquillamente affermare che le aree di lavoro professionale in cui si richiede una regolazione collettiva sono sempre più ampie.

Situazioni relativamente nuove nelle quali ha senso parlare, anche più che in passato, di parte debole del rapporto di lavoro; una "debolezza" che non può trovare rimedio solo in interventi nel mercato del lavoro o nell'ambito dei sistemi di sicurezza sociale (quasi

ovunque in via di trasformazione e riduzione) ma anche e soprattutto nella regolazione collettiva del lavoro.

Ogni struttura e ogni iscritto alla CGIL non può non essere impegnato attivamente nella lotta agli abusi e allo sfruttamento del lavoro intellettuale dei giovani.

È compito di tutti noi evitare che si acuisca l'uso improprio dell'autonomia, sostitutivo di lavoro dipendente, perché è un danno alle persone, al futuro del paese e al suo sviluppo.

In questa lotta, anche guardando la situazione politica dell'ultimo ventennio, diviene ancora più importante e strategica l'azione contrattuale tesa a diminuire gli spazi di discrezionalità e di abuso in cui si muovono le imprese, tesa ad aumentare i costi del lavoro precario e flessibile, tesa a dare dignità e protezione a tutto il lavoro comunque si esprima.

Credo che, su questo terreno, vadano ringraziate e sostenute quelle categorie che hanno messo in campo sperimentazioni e buone pratiche, che hanno posto concretamente nei loro specifici contesti contrattuali quella che insieme abbiamo chiamato *Carta dei diritti dei Professionisti*, il documento approvato in occasione dell'istituzione della Consulta delle Professioni.

Le sperimentazioni in atto, o in qualche caso concluse, hanno sostanzialmente fatto leva su tre indicatori:

- Il primo è quello di tentare di allargare l'ambito d'applicazione contrattuale anche agli addetti che abbiano un committente prevalente o, come abbiamo indicato nella proposta di riforma degli ammortizzatori sociali della CGIL, che siano in condizioni d'influsso gestionale prevalente.
- Il secondo è l'allargamento del welfare contrattuale, ampliando la platea contributiva e dando la possibilità a tutti di accedere alla formazione e all'aggiornamento professionale, di godere delle prestazioni degli enti bilaterali, di costruirsi una previdenza integrativa. Accanto a questo vanno previste modalità di godimento delle tutele sociali che siano rispondenti a questi rapporti di lavoro. Per esempio, le professioniste iscritte alla gestione separata, a cui si è estesa l'indennità, non richiedono la maternità perché devono certificare all'INPS che non hanno lavorato per 6 mesi ma così facendo o compiono un falso o perdono i clienti, probabilmente per sempre.
Forse la contrattazione collettiva è in grado di arrivare a una gestione di riduzione graduale dell'attività delle professioniste e di regolazione della maternità partendo dalle esigenze delle lavoratrici e non dalle esigenze di semplificazione burocratica dell'INPS.
- Il terzo indicatore è quello di prevedere un percorso in cui si possa realizzare un protocollo aggiuntivo al CCNL piuttosto che una parte specifica del contratto, oppure un accordo a latere a seconda delle condizioni e degli obiettivi contrattuali in cui regolare, per i professionisti con influsso gestionale prevalente o con committente prevalente, le seguenti tutele e regole:
 - l'obbligo del contratto scritto per tutti, definendo i contenuti previsti dalla contrattazione collettiva e inderogabili sui quali poi lasciare sviluppare la pattuizione individuale;
 - compensi minimi specifici adeguati alle singole professioni il cui costo complessivo non sia inferiore a quello dei lavoratori dipendenti di pari professionalità;
 - la definizione di tempi certi di pagamento e di penali in caso d'abuso;
 - specifiche modalità di gestione del lavoro e d'utilizzo dei tempi e degli strumenti aziendali;
 - formazione continua e certificazione delle competenze acquisite sul lavoro;

- gestione delle modalità di rescissione del rapporto di lavoro e di tutela in caso di recesso unilaterale.

La Cgil è in campo e lo sarà sempre di più anche su questo terreno perché la **CGIL è un sindacato capace di leggere i cambiamenti**, anche di riconoscere i propri ritardi.

La Cgil è un sindacato in grado di dialogare con chi lavora, indipendentemente dalle modalità di lavoro, di ascoltare, di sostenere e di rappresentare chi si organizza per ottenere riconoscimenti professionali e diritti fino a oggi negati.

Un'azione, come dimostra la costituzione della Consulta del Lavoro Professionale, fatta per non rinunciare al rapporto e al dialogo con un mondo importante per l'attuale economia e sempre più importante per la rappresentanza del lavoro del futuro.