

proposta
CIU per i
**GIOVANI
QUADRI**
ed i
**PROFESSIONISTI
JUNIOR**

Confederazione Italiana di Unione
delle Professioni Intellettuali



Indice

Giovani e sindacato	3
Chi sono i giovani professionisti?	5
Le linee della CIU per le fasce giovanili: le proposte politiche ed i servizi concreti.	10
Nuove forme di negoziazione per fasce di eta' e di professionalita'	17
Le proposte urgenti.	18
La giunta confederale CIU per i giovani quadri e professionisti Junior	21

CIU

00197 Roma - Via Gramsci, 34
Tel. 06-36.11.683 - Fax 06-32.25.558
segreteria@ciuonline.it
www.ciuonline.it

“Poveri ragazzi”, così titola un recente numero di Job Milano, citando i dati di una ricerca realizzata dall’Università Cattolica. Secondo gli esperti, che fanno eco a numerose altre ricerche ed articoli in Italia, i giovani sarebbero in gran parte precari, con prospettive di vita e di lavoro incerte, insoddisfatti ed insicuri per il loro futuro. La visione stereotipata e generalista della categoria “giovani” non lascia spazio ad alcun tipo di riflessione sulla reale situazione professionale e personale dei giovani lavoratori italiani. La discussione è infatti spesso spostata su tematiche come la precarietà legata a forme contrattuali atipiche, la difficoltà nel trovare un posto di lavoro adeguato senza passare per conoscenze o raccomandazioni e si finisce a parlare di giovani che rimangono a casa fino a tarda età perché non sono in grado o, peggio, non vogliono emanciparsi, di generazioni individualiste che non possono o non riescono a realizzare i propri progetti di vita; si tende a guardare il mondo del lavoro giovanile con uno sguardo al passato in un’ottica di “si stava meglio quando si stava peggio” lasciando ampi spazi alla retorica e senza proporre un’ alternativa valida al cambiamento in atto dei mercati del lavoro e delle società globalizzate. Secondo la retorica della precarietà i giovani lavoratori sarebbero pertanto vittime della “Legge Biagi” del 2003 e dei provvedimenti che dal 1997 con la “Legge Treu” in poi hanno introdotto forme contrattuali più flessibili nel nostro mercato del lavoro¹.

¹ Come riportato dal rapporto “Giovani, lavoro e sindacato” a cura di Ires CGIL (2006).

Questo modo di dipingere la realtà sposta l'attenzione dai giovani lavoratori in quanto soggetti attivi del mercato del lavoro e dai problemi che devono affrontare per far fronte ai cambiamenti della società e dei mercati oltre che sul ruolo delle politiche attive del lavoro nel nostro paese. La retorica del precariato si focalizza sulle leggi che regolano il mercato del lavoro nazionale *in una visione statistica se non passatista* senza cioè tenere conto **dei cambiamenti globali che sono avvenuti** e che avvengono tutt'oggi nei nostri mercati e nella nostra società.



Chi sono i giovani professionisti?

Con il passaggio all'era post-industriale le categorie professionali tradizionali hanno subito grandi modificazioni. Ad esse si sono poi aggiunti **nuovi settori produttivi e nuove professioni**. Sulla scena globale, come in quella europea l'attenzione è da tempo² spostata sull'economia della conoscenza, la conoscenza è diventata la risorsa chiave dell'economia, una risorsa che non conosce confini geografici. La *knowledge economy* ha portato pertanto in primo piano le professioni intellettuali con necessità e percorsi di carriera ben distinti dalle categorie professionali dell'era industriale.

Secondo un recente studio³ le occupazioni che le statistiche classificano come scienziati, manager, quadri, *professional* e tecnici superiori hanno raggiunto quote estremamente elevate della popolazione lavorativa: il 33% in Spagna, il **41% in Italia** e il 52% nel Regno Unito. Queste professioni fanno parte della più vasta categoria dei "lavoratori della conoscenza" che operano su processi immateriali ed il cui risultato immediato è nuova conoscenza.

L'Unione Europea, (CEDEFOP) prevede che tra il 2008 e il 2020 il **31,5%** dei lavoratori dipendenti o assimilati sarà costituito dalle **alte professionalità** (fig.1) (**attività manageriali, professionali e tecniche**), dal 50% delle qualifiche a livello medio,

² Il termine "La società post-capitalistica. Economia, politica e conoscenza alle soglie del Duemila" fu coniato da Peter Drucker già nel 1993.

³ Butera, Bagnara, Cesaria, Di Guardo, *Lavoro, lavoratori, società della Conoscenza*, Franco Angeli, Milano, 2008.

mentre il livello basse professionalità scenderà al 18,50%, calando di un terzo dal 1996.

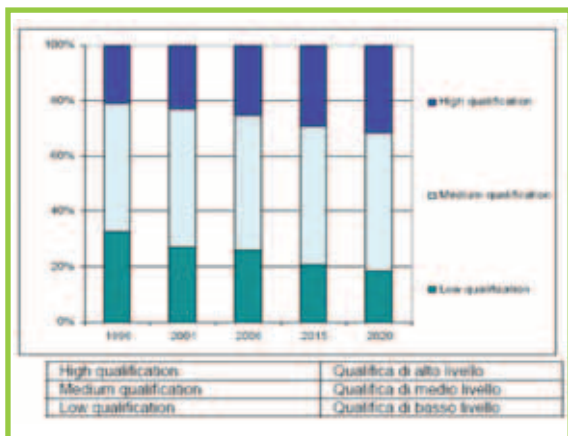


Fig. 1: Struttura delle qualifiche dei posti di lavoro: evoluzione nel passato ed evoluzioni previste per il futuro nel periodo 1996-2020, valori in %, UE -25+

Fonte: Cedefop 2008

Questi lavoratori non sono ancora considerati una vera e propria "classe" lavorativa poiché sono occupati trasversalmente in tutti i settori dell'economia, nel privato e nel pubblico settore, e ricoprono posizioni diverse. Una cosa li accomuna: il loro lavoro consiste nel produrre, accumulare, gestire ed organizzare conoscenza. Questo basta per fare di queste persone una categoria lavorativa diversa dalle categorie del passato per cui le caratteristiche della propria professione sono date non tanto dai contenuti specifici del proprio lavoro o dal settore professionale quanto dall'essere l'anello centrale di un'economia trasversale a tutti i settori, un'economia nuova, un'economia della Conoscenza.

La *Knowledge economy* è innanzi tutto un'economia globalizzata nata dallo sviluppo del terzo settore, dell'informazione come strumento chiave per la produzione del nuovo millennio e dalle tecnologie che la supportano e dal conseguente aumento della mobilità dei mercati e delle persone.

Chi sono dunque i cosiddetti *knowledge* o *brain workers*? Sono innanzi tutto **lavoratori giovani** la cui caratteristica principale è di produrre in quantità maggiori quando le loro competenze sono valorizzate al meglio e potenziate da un'organizzazione che li supporta e li valorizza. Lavorano spesso su molteplici progetti contemporaneamente e sanno organizzare il proprio tempo ed il proprio lavoro autonomamente. Idealmente, le organizzazioni in cui sono occupati questi lavoratori sono disegnate intorno a loro e si occupano di integrarli al meglio nella gerarchia professionale attraverso strutture più flessibili, autonomia di organizzazione e gestione del proprio lavoro, valorizzazione del lavoro di squadra e del networking.

Sono le figure chiave in ogni organizzazione, sono professionisti, esperti e tecnici e manager nel settore privato ma anche nella Pubblica Amministrazione e sono persone che svogano lavori "nuovi" e mansioni innovative.

Questa categoria di giovani lavoratori ha dunque esigenze molto diverse dai giovani precari, individualisti ed in cerca di identità descritti in precedenza ed ha pertanto un rapporto controverso con il sindacato perché non si sente riconosciuta come tale e rappresentata dai sindacati di stampo classico. I giovani professionisti non possono riconoscersi infatti in organizzazioni che li vedono con gli occhi delle precedenti ere lavorative e che, oltre a non cogliere i mutamenti della realtà lavorativa e

sociale, tentano un ritorno al passato piuttosto che un approccio positivo al presente.

I giovani professionisti non si iscrivono al sindacato perché non hanno un'identità di gruppo o valori condivisi o perché non si sentono sufficientemente rappresentati da organizzazioni che non ne riconoscono il ruolo professionale e sociale?

La risposta è semplice, i giovani professionisti intellettuali dell'economia del sapere non credono nelle vecchie forme di solidarietà *massificata* che non riescono a rappresentarli ma li rendono strumento politico nascondendo dietro la lotta contro la precarietà del lavoro una precarietà sociale generata da problemi strutturali della società italiana e marginalizzando la tutela dei giovani lavoratori.

I giovani professionisti intellettuali sono una categoria professionale non adeguatamente rappresentata che pertanto non riesce ad esprimere i propri valori di solidarietà e a vedere tutelati i propri interessi professionali e sociali ma non sono certamente un gruppo professionale senza forti valori condivisi ed una cultura lavorativa comune.

Basti pensare che l'unica categoria professionale per cui le iscrizioni al sindacato sono in crescita sono proprio i quadri ed i professionisti intellettuali. In Francia, una gran parte degli iscritti è impiegata in posizioni manageriali o fa parte dei professionisti intellettuali. I quadri pertanto sono divenuti la categoria più sindacalizzata con il cambiamento economico. Nel settore delle aziende private i quadri iscritti al sindacato sono il 7,7% contro il 4,6% degli altri lavoratori (impiegati ed operai).

Da questa breve analisi possiamo già trarre alcune conclusioni. Innanzi tutto possiamo dire che i professionisti intellettuali o, più in generale, i lavoratori della conoscenza sono una categoria lavora-

tiva giovane con caratteristiche e bisogni di tutela molto diversi dai loro predecessori o dalle più "classiche" categorie professionali. Possiamo anche dire che questi lavoratori non si riconoscono nel modo in cui vengono descritti e nelle proposte di tutela dei sindacati di stampo tradizionale ma possiamo anche dire che queste persone hanno sistemi di valori condivisi, la stessa cultura lavorativa, simili stili di vita ma soprattutto simili scelte professionali.



Le linee della CIU per le fasce giovanili: le proposte politiche ed i servizi concreti



I quadri e i professionisti più giovani hanno bisogni ed esigenze sindacali differenti rispetto a quelli offerti dalla classica contrattazione collettiva. Innanzi

tutto, questo tipo di iscritti ha bisogno di **servizi ritagliati sulle necessità** del singolo individuo poiché i percorsi di carriera, le scelte di vita e le esigenze contrattuali sono molto differenziate. Inoltre, la relazione che questa categoria di persone vuole instaurare con il sindacato è profondamente diversa da ciò che avveniva in passato: il giovane professionista o il quadro all'inizio del proprio percorso di carriera si iscrive ad un sindacato per usufruire di una serie di servizi, possibilmente personalizzati. È perciò evidente che è indispensabile pensare alla creazione di servizi "cuciti" sui bisogni dei giovani quadri e professionisti, i veri protagonisti del mercato del lavoro globalizzato, della nuova economia e dell'innovazione tecnologica.

Quali sono dunque le esigenze di questa fascia d'età? Innanzi tutto un bisogno di sempre maggiore mobilità dettata dalla crescente flessibilità del mercato del lavoro: in questo contesto mobilità è intesa sia come **mobilità occupazionale** che come **mobilità geografica**. Per i giovani professionisti il posto fisso e la fedeltà aziendale non sono oggi una priorità: piuttosto la necessità è quella di

avere una mobilità occupazionale che permetta ai giovani di crescere *inesperienza e conoscenza* nel passaggio da un'azienda ad un'altra e di cambiare ambienti lavorativi, *così nel Pubblico Impiego*.

Questo tipo di mobilità è resa possibile da un mercato del lavoro fluido e trasparente. Alla mobilità occupazionale si affianca poi una crescente mobilità geografica che spesso porta i giovani professionisti a continui spostamenti sul territorio nazionale, ma soprattutto all'estero. La mobilità è oggi riconosciuta, a livello mondiale come a livello Europeo, come una possibilità in più per sviluppare la propria carriera: essere mobili oggi giorno vuol dire accrescere il proprio capitale umano e sociale e perseguire una carriera ritagliata sui propri bisogni, ambizioni e *predisposizioni personali* verso un lavoro economicamente appagante e soprattutto **soddisfacente**⁴.

I giovani quadri e professionisti italiani cercano spesso la mobilità all'estero perché non trovano altrettante possibilità nel nostro paese. Secondo un recente studio della Commissione Europea la durata media di un lavoro in Italia sarebbe di 9,5 anni, un dato nettamente al di sopra della media europea (8,3) e più del doppio della Danimarca (4,5 anni) il mercato del lavoro più mobile e flessibile del continente. Il livello di persone "mobili" cioè che hanno cambiato lavoro nel 2005 è il secondo più basso d'Europa (8%) secondo solo a Malta, di questi il 2% ha cambiato forzatamente e solo il 6% è riuscito a cambiare lavoro. Questo dato è in netto contrasto con i dati sul desiderio di mobilità: tra gli occupati in Italia poco meno del 6% ha cercato di cambiare lavoro nel 2006, un dato tra i più elevati d'Europa (massimo 8% in Finlandia).

⁴ European Commission, *Job Mobility in the European Union: Optimising its social and economic benefits*, April 2008.

Questo dimostra una bassa adattabilità del mercato del lavoro e della mobilità occupazionale dovuta anche alla mancanza di “trasparenza” nell’accesso al mercato del lavoro, alle carenze di *riconoscimento* del merito e alla generale sfiducia nella flessibilità dei mercati e nella possibilità di sviluppare la propria carriera attraverso la mobilità (dato ormai scontato in quasi tutto il resto d’Europa). In materia di mobilità professionale infatti ogni persona in Europa cambia 3,9 posti di lavoro nell’arco della propria carriera. La mobilità è ormai fondamentale per sviluppare la propria professione che, secondo una recente inchiesta della Commissione Europea, il 41% dei lavoratori europei prevedono di cambiare datore di lavoro entro 5 anni⁵.

La mobilità è considerata un elemento strategico per lo sviluppo del mercato del lavoro e dell’economia europea tanto che la presidenza Europea del primo semestre 2009 (Repubblica Ceca) ha inserito la mobilità dei lavoratori come uno dei punti principali della sua agenda e la rimozione delle barriere che la ostacolano come uno degli obiettivi principali della sua politica economica e sociale richiedendo alle istituzioni più vicine alla società civile organizzata come il CESE⁶, di cui la CIU è membro, di realizzare dei pareri esplorativi per incentivarla.

Concretamente la CIU propone di facilitare la mobilità geografica ed occupazionale dei giovani lavoratori attraverso incentivi concreti quali un contributo da parte del datore di lavoro per le spese di trasferimento e soprattutto un contributo per **l’affitto di una casa** per i giovani lavoratori che si spostano sul territorio nazionale. Questa esperienza è già sta-

⁵ European Commission, *Geographical Mobility in the European Union: Optimising its Economic and Social Benefits*, April 2008.

⁶ Comitato Economico e Sociale Europeo.

ta avviata con successo in Francia per merito dell'Associazione ACMIL (*Association de Coordination de Moyennes d'Intervention pour le Logement*⁷).

Per affrontare questo tipo di esigenze è necessario sviluppare servizi studiati sul singolo individuo che possano garantire la sua mobilità e flessibilità ma, allo stesso tempo, che tutelino gli interessi contrattuali ed i suoi bisogni di sicurezza sociale. Ed è, infatti, cruciale per questa categoria che il sindacato svolga un'azione di **flexicurity** (flessicurezza) assicurando le condizioni per promuovere la competitività, l'occupazione e la soddisfazione sul lavoro, combinando la flessibilità e la mobilità con la sicurezza per i lavoratori e le imprese. Tali condizioni sono rese innanzi tutto possibili da un sistema che premi il merito e che dia garanzia di trasparenza nell'accesso al mercato del lavoro e nel percorso di carriera interno alle organizzazioni.



La delegazione CIU all'incontro con il Ministro per la Gioventù, Giorgia Meloni, per la consegna del presente documento di proposte

⁷ ACMIL, *Logement, travail et mobilité: de l'immobilité au mobile*, Dicembre 2005. <http://www.acmil.fr/>

Un sistema che incentivi la flessibilità interna all'organizzazione del lavoro e che *favorisca* la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Questo in particolar modo per le giovani professioniste. La CIU propone per tanto di incentivare politiche di conciliazione attraverso una flessibilizzazione degli orari di lavoro (*orario di lavoro annuo e non settimanale*) ed una organizzazione del lavoro basata sui risultati piuttosto che sulla presenza sul luogo di lavoro stesso ed alcuni servizi che possano facilitare il lavoro delle giovani **donne** con figli quali ad esempio misure per sviluppare servizi per l'infanzia interni all'azienda. Secondo il 25% delle donne europee tra i 30 e 40 anni con figli, i servizi di *childcare* sono uno degli strumenti principali richiesti per conciliare la propria vita privata con quella lavorativa. La possibilità di avere questo tipo di servizi interni alla propria azienda o in comune con altre aziende del territorio (come nel caso delle PMI e di esperienze di asili in cooperativa condivisi in gruppi di aziende) sarebbe uno dei maggiori incentivi per le donne per evitare di chiedere il part time o periodi di aspettativa stare vicino ad i propri figli con evidenti vantaggi anche per le imprese stesse.⁸

Un altro fattore importante, che può garantire prospettive di crescita è la **formazione continua** – per queste fasce di età considerata in termini di "**aggiornamento professionale**" e non tanto di "riqualificazione professionale" - importante in tutte le fasi della vita professionale, ma fondamentale in questa fase di consolidamento del proprio percorso lavorativo. Secondo recenti studi dell'Osservatorio Europeo per l'Impiego⁹ solo il 20% del-

⁸ European Foundation for the improvement of living and working conditions, *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*, Dublin 2008 (p. 30).

⁹ European Employment Observatory, Review: Autumn 2007.

le aziende italiane erogherebbe formazione ai suoi dipendenti. Per la maggior parte delle imprese infatti la formazione, e quindi lo sviluppo delle competenze dei propri lavoratori, non è vista come una priorità che possa accrescere la competenza dell'organizzazione. Questo viene accentuato soprattutto quando si guarda la dimensione delle aziende: il 70% delle grandi imprese ha programmi di formazione strutturati per i propri dipendenti, soprattutto per i giovani; solo il 16,6% delle piccole e medie imprese eroga o organizza attività formative per i dipendenti. La CIU sostiene pertanto il valore strategico della formazione soprattutto per la categoria dei giovani quadri e professionisti che scelgono un posto di lavoro non solo per la retribuzione loro offerta ma anche e soprattutto per le possibilità di crescita e di apprendimento che quel determinato lavoro può offrirgli.

L'attenzione alla formazione è un tema ancor più cruciale per la Pubblica Amministrazione che, fin'ora ha concentrato i suoi sforzi sulla formazione per i propri dipendenti ma non ha ancora sviluppato politiche di attrattività della PA per i giovani professionisti della conoscenza.

In ultima istanza, ma non meno importante, è ovviamente la contrattazione per la **remunerazione**. Anche in questo caso, come per gli altri servizi, questa categoria di lavoratori ha necessità personalizzate e ritagliate sul profilo del singolo individuo. La remunerazione deve infatti essere adeguata al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, ma le dinamiche salariali devono essere anche in linea con la produttività. Una remunerazione legata infatti al merito e basata su una contrattazione in parte individualizzata e non solo più collettiva come sta già avvenendo in Francia per i giovani quadri.

Altrettanto importante, per consolidare il rapporto con questa fascia di lavoratori, è la **comunicazione** tra il singolo ed il sindacato. È infatti necessario che questa comunicazione sia convogliata soprattutto attraverso le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione: un sito web aggiornato cui i professionisti possano accedere facilmente per usufruire dei servizi offerti, per scaricare moduli e per porre domande e richieste "online" al proprio sindacato, è l'ideale per questa categoria in piena mobilità.



Nuove forme di negoziazione per fasce di età e di professionalità



La strategia CIU per i giovani quadri e professionisti junior si inserisce in un più ampio progetto dell'organizzazione che è la contrattazione differenziata per fasce d'età. La nuova contrattazione

ed in particolare quella decentrata e aziendale rappresenta una rottura con il passato. La tutela dei diritti e dello sviluppo occupazionale o di carriere oggi non può essere difesa con clausole "eguali per tutti" ma deve tener conto anche delle fasce di età oltre, ovviamente, delle competenze.

Pertanto la CIU ha lanciato un programma di rivendicazioni diversificate che tenga conto dell'età e delle prospettive "à la carte" quali:

Giovani quadri e professionisti junior
(30 – 40 anni)

Quadri ed i professionisti in carriera
(40 - 50 anni)

Quadri ed i professionisti senior
(dopo i 50 anni)

L'invecchiamento attivo
(vicino – dopo la pensione)

Le proposte urgenti

La CIU ritiene fondamentale differenziando la contrattazione per fasce d'età, avere un programma specifico per la fascia di lavoratori "giovani".

Oltre alle fasce d'età è oltremodo importante tenere conto delle differenti esigenze legate ai settori occupazionali in cui i giovani professionisti si trovano ad operare. In particolare la CIU ritiene opportuno differenziare i contratti per i quattro principali settori professionali che vedono impiegati i giovani: **il settore privato, la pubblica amministrazione, il no profit ed i giovani professionisti indipendenti.**

Fra le esigenze più urgenti, riportiamo qui di seguito le proposte contrattuali CIU per i giovani lavoratori della conoscenza.

Per i lavoratori nel settore privato la CIU propone:

- **Incentivi per la mobilità** occupazionale e, soprattutto, per la mobilità geografica dei giovani: è necessario incentivare la mobilità a tutti i livelli ed in tutti i settori, questo può essere fatto tramite un contributo casa offerto dal datore di lavoro per incentivare la mobilità dei lavoratori migliori e più meritevoli.
- **Conciliazione vita privata e lavorativa e flessicurezza:** misure ritagliate soprattutto per le **donne** che permettano uno sviluppo di carriera per le giovani professioniste in rispetto con le pari opportunità ma che gli permettano anche di conciliare la propria vita privata con quella lavorativa. Concretamente la CIU propone l'implementazione di servizi interni alle aziende per la concilia-

zione o la costituzione di cooperative di servizi (asili nido) per le PMI insieme all'incentivazione di strumenti organizzativi attivati in ambito aziendale per favorire la flessibilità organizzativa e rendere praticabile la conciliazione a favore dei dipendenti con responsabilità familiari (telelavoro, part-time, interventi sugli orari, banca delle ore, ecc..)

- La **formazione continua** deve essere al centro dello sviluppo professionale dei lavoratori così e pertanto deve essere considerata un elemento strategico nell'organizzazione aziendale stessa. Lo sviluppo delle competenze dei lavoratori deve essere un elemento cruciale nella contrattazione. In concreto la CIU propone la possibilità per i giovani dipendenti di poter ridurre le proprie ferie per la frequentazione di corsi di specializzazione, di lingua o master brevi: la contribuzione dell'istituzione, organizzazione o azienda al pagamento delle attività formative potrebbe essere di profitto per entrambe le parti.

Per i giovani nella Pubblica Amministrazione la CIU propone:

- Una maggiore attenzione alla **mobilità** fra istituzioni pubbliche: la mobilità è infatti un elemento fondamentale anche nella pubblica amministrazione. La possibilità di lavorare per periodi determinati in strutture analoghe sul territorio nazionale o *all'estero presso Istituti Pubblici di Paesi europei e non. Laddove consentito presso Istituzioni comunitarie e le rappresentanze diplomatiche italiane.* Tale politica viene vista dalla CIU come una possibilità importante per il giovane per arricchire il proprio curriculum e le proprie competenze e come un momento di crescita per l'organizzazione stessa che ha la possibilità, attraverso i suoi dipendenti, di confrontarsi concretamen-

te con altre realtà analoghe e di migliorare la propria organizzazione in una visione europea e comunque meno provinciale.

- L'introduzione di principi **meritocratici** all'interno delle pubbliche amministrazioni che permettano ai migliori di sviluppare la propria carriera in modo trasparente e alle istituzioni in cui lavorano di inserire le persone più competenti all'interno della propria organizzazione.
- Un investimento nella **formazione** dei giovani dipendenti del settore pubblico. Se la struttura pubblica è effettivamente organizzata in base al merito la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti diviene cruciale. Questo è ancora più importante per i giovani all'inizio della propria carriera in fase di inserimento.

La mobilità e l'investimento in formazione divengono ancora più cruciali per il settore no profit, un ambito professionale *in sviluppo* composto in gran maggioranza da giovani lavoratori ed estremamente flessibile. Per questo tipo di giovani professionisti è essenziale avere informazioni sulle opportunità di lavoro, domanda ed offerta, sulle prospettive o traiettorie del mercato del lavoro del terzo settore, sulle opportunità formative che possono aiutare il singolo ad intraprendere la propria carriera a livello internazionale.

Infine la proposta per la CIU per i giovani professionisti indipendenti: la costituzione di "cooperative del sapere" che riuniscano sia coloro che appartengono ad ordini professionali regolamentati sia i professionisti operanti in professioni non ordinistiche¹⁰. Questo tipo di associazione consentirebbe a molti giovani professionisti all'inizio della loro carriera di avere opportunità di lavoro in forma associata.

¹⁰ In base alla direttiva comunitaria 2005//CE.//

La Giunta Confederale CIU per i giovani quadri e professionisti Junior

Per concludere, passando dagli aspetti settoriali a quelli che interessano le generalità delle categorie giovanili delle professioni intellettuali la Giunta confederale della CIU già dal giugno 2008 ha deliberato quanto segue:

Il sensibile abbassamento dell'età media dei lavoratori dipendenti, con l'esodo - talvolta forzato - degli over 40, pone l'obbligo di considerare i giovani tra le aree di tutela della CIU, anche per richiamarli fra le nostre fila e garantire una continuità generazionale.

Come ha ricordato recentemente il Governatore della Banca d'Italia i giovani delle categorie intellettuali da un lato devono essere i protagonisti della ripresa economica italiana, ma dall'altro vengono mortificati da un'istituzione universitaria inadeguata, rispetto a quella degli altri Paesi U.E., da un mercato del lavoro che li discrimina a favore dei più anziani, da un'organizzazione produttiva che non premia il merito, i talenti, le loro capacità. Come abbiamo dimostrato in altri documenti, un'alta percentuale di giovani risorse va all'estero e vi rimane.



Lavori della Giunta Confederale CIU

La CIU pertanto propone:

- Innanzitutto un sistema di Welfare che, nei periodi di non occupazione tra un lavoro e l'altro, assicuri un minimo di reddito.
- Una politica sindacale volta ad allacciare rapporti con università offrendo periodi di praticantato, ad es. presso la CIU, per offrire loro un'esperienza lavorativa e per agevolarne l'assunzione, alla fine degli studi.
- Come è emerso dal recente "Career Day" del Politecnico di Milano i giovani laureati hanno acquistato, nella maggior parte dei casi, la consapevolezza dell'opportunità di trovare la collocazione in un mercato del lavoro internazionale e chiedono di fare esperienza all'estero.

La nostra offerta è di metterli in contatto con la rete CIU di professionisti italiani all'estero. Va tenuto conto che il 20% della offerta di lavoro, nel mercato italiano, riguarda posizioni presso Sedi Estere.

- Continuare a parlare di "flessibilità", che deve garantire periodi di contribuzione cumulabili, ed evitare di parlare di "precariato": solo un sistema del lavoro più flessibile rispetto all'attuale potrà infatti far approdare dalla "flessibilità" a contratti di lavoro più sicuri, ma meno vincolanti anche per Istituzioni ed Imprese.

Infine garantire uniformità fra i titoli di studio italiani e quelli di altri Paesi europei, in particolare per il VI, VII e VIII livello della codificazione europea (quadro europeo delle qualifiche – Raccomandazione U.E. del 23 aprile 2008), cioè per lauree e diplomi superiori. Dal 2012 i Paesi comunitari, per favorire la mobilità del lavoro, dovranno certificare la corrispondenza delle proprie qualifiche di studio rilasciate con una griglia di otto livelli.

Per concludere, sul piano organizzativo e di iniziative concrete la CIU ha costituito un "dipartimento dei giovani quadri e professionisti Junior", che promuoverà alcune proposte su specifiche tematiche che caratterizzano la citata categoria dei professionisti intellettuali, da rappresentare alle Autorità di Governo e da divulgare in FORUM "dedicati" in alcune città italiane.

Per realizzare tali obiettivi chiediamo anche la Tua collaborazione.



**Gruppo di lavoro coordinato dalla
Dr.ssa Livia Di Nardo Segretario Nazionale CIU
dei Giovani Quadri e Professionisti Junior**

06/02/2009

La CIU è così organizzata:

LIVELLO NAZIONALE:

- Agenzia dei Quadri e dei Dirigenti delle Aziende di Diritto Privato.
- Agenzia dei Quadri, dei Vicedirigenti e dei Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni.
- Agenzia dei Liberi Professionisti, Professionisti dipendenti e delle Associazioni professionali e Sindacati delle professioni intellettuali.
- Agenzia dei Pensionati e terza età.
- Agenzia dei Ricercatori.
- Agenzia delle Piccole Imprese e delle "Cooperative del Sapere".
- Agenzia dei Professionisti italiani all'estero.
- Dipartimento dei Professionisti stranieri in Italia.
- Dipartimento dei giovani Quadri e Professionisti Junior.

SUL TERRITORIO:

Delegazioni regionali, provinciali e territoriali della Confederazione.

NEI LUOGHI DI LAVORO:

Coordinamenti nazionali collegati alle Agenzie. Gruppi aziendali o di singole amministrazioni/enti, associazioni aderenti.

IN ITALIA E ALL'ESTERO:

La CIU ha una organizzazione mirata all'internazionalità, con Delegazioni operanti all'estero ed in Italia per i professionisti stranieri.

CHI PUO' ADERIRE?

Le adesioni possono essere individuali o collettive, di associazioni professionali o sindacali, costituite sul piano provinciale, regionale e nazionale.