



*Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*

# **OLTRE LA CRISI: LE PROSPETTIVE DEI PROFESSIONISTI DELLA CONOSCENZA**



**CIU: La casa delle Professioni Intellettuali**

# UNA ORGANIZZAZIONE AVANZATA DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI

La Confederazione è stata costituita per rappresentare gli interessi dei quadri, professionisti dipendenti e non, ricercatori, vicedirigenti, medio-alte professionalità, etc., sia persone fisiche che associazioni. Ciò anche in relazione alla direttiva comunitaria 2005/36/CE, che cambierà profondamente, in Italia e in Europa, l'attuale sistema delle "prestazioni intellettuali" sia svolte nel lavoro subordinato o in quello autonomo come pure creando, in ottemperanza alla strategia di Lisbona, che si basa sulla mobilità dei lavoratori dei Paesi comunitari, un "mercato europeo delle professioni intellettuali".

La CIU è, pertanto, come membro del CNEL, l'unico organismo rappresentativo delle professioni e del lavoro intellettuale aperto a rappresentare ogni forma di evoluzione degli operatori di professionalità medio-alta dell'economia della conoscenza.

È altresì aperta, anche in forma associativa e sinergica, all'apporto di figure e organizzazioni del mondo economico e sociale idonee a condividere e favorire gli scopi costituiti dalla giusta valorizzazione e tutela degli interessi collettivi di carattere professionale, economico e morale della categoria dei quadri e degli operatori di professionalità medio alte nell'ambito di quanto stabilito dal codice civile, dalle altre leggi e provvedimenti dello Stato Italiano e nell'ambito dell'Unione Europea.

Conta aderenti in tutti i settori, sia del lavoro intellettuale dipendente che indipendente.

## INDICE

<b>1. Mobilità circolare</b>	<b>8</b>
<b>2. Formazione continua</b>	<b>9</b>
<b>3. Invecchiamento attivo</b>	<b>9</b>
<b>4. Team di lavoro</b>	<b>9</b>
<b>5. Pubblica Amministrazione</b>	<b>10</b>
<b>6. Le "Cooperative del Sapere"</b>	<b>11</b>
<b>7. Libere professioni</b>	<b>11</b>
<b>8. Carte Blu</b>	<b>13</b>
<b>9. Giovani quadri e professionisti Junior</b>	<b>14</b>



**Corrado Rossitto**  
**Presidente Nazionale CIU**

La crisi cambierà il carattere oligarchico della nostra società. I soggetti della metamorfosi, come dice il Presidente del CENSIS Giuseppe De Rita, sono le minoranze vitali, il protagonismo delle donne e dei giovani professionisti del sapere, le energie intellettuali della "carte blu" proprietari di nuove culture internazionali. Si delinea, in sostanza, una società mobile ed aperta, più vicina culturalmente all'Europa, come la CIU chiede da tempo per rimuovere i monopoli dell'era fordista, che sono tra le principali ragioni del ritardo italiano, nel passaggio dall'era industriale a quella post-industriale, a causa dell'alleanza tra la corporazione della grande

impresa e il sindacato generalista.

Ciò premesso nulla ritornerà come prima, come nel lavoro, alla fine della crisi economica, che abbiamo iniziato ad attraversare, sul campo delle rappresentanze e neppure in quello delle professionalità.

Come CIU cosa prevediamo in questa nuova era di cambiamenti?

Le Organizzazioni imprenditoriali centralizzate, come Confindustria ed altre, avranno una perdita di potere in favore del territorio, per la riforma istituzionale del federalismo, o verso l'Europa; oppure verso rappresentanze specifi-

che di dimensione aziendale (PMI) o di settore. Lo prova lo Statuto della Società privata europea (SPE), approvato nel luglio 2008 dalla Commissione Europea, per le Piccole Imprese, con l'intento di un'armonizzazione statutaria del settore più sul piano sovranazionale, per affrontare le sfide del superamento della crisi economica, che nazionale.

Per le confederazioni sindacali generaliste (CGIL, CISL e UIL), il flop di adesioni allo "sciopero generale" sono conseguenza all'assenza di risultati. Nella Pubblica Amministrazione, lo Stato, come datore di lavoro, ha addirittura assunto su di sé la scelta dei contratti e la riforma dei dipendenti pubblici per la parte normativa senza, pressoché, alcuna consultazione con i sindacati confederali che, negli anni, non sono stati in grado di superare, contrattualmente, i gravi problemi provocati dall' "egualitarismo".

La perdita di potere contrattuale dei sindacati generalisti è tale che si effettuano scioperi dopo che sono passate le Leggi (di bilancio o di riforma). Cioè senza influire sulle stesse, dimostrando così la propria impotenza a portare risultati ai lavoratori da loro rappresentati.

Infatti i dati ISTAT ( pubblicati su "Italianieuropei" di novembre 2008) ci dicono che il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori "occupati" (senza i pensionati) è calato dal 1986 al 2006 dal 38,8 al 31,6%. Ma degli occupati nel settore privato ben il 17,5% è costituito da lavoratori stranieri! ( per lavorare nella Pubblica Amministrazione occorre la cittadinanza italiana n.d.r.). Dato, sui lavoratori stranieri, che raggiunge il 22,5% della categoria nel settore agricolo, quasi un quarto. Comunque si riscontrano molte difficoltà di nuova sindacalizzazione per il settore industriale.

Così andando le cose, alla fine della crisi, i sindacati confederali generalisti, che non hanno capito in tempo la fine, di fatto, del loro monopolio, e quindi di un mercato del lavoro profondamente cambiato, diventeranno dei "centri di servizi" o poco più, come negli altri Paesi avanzati dell'Occidente.

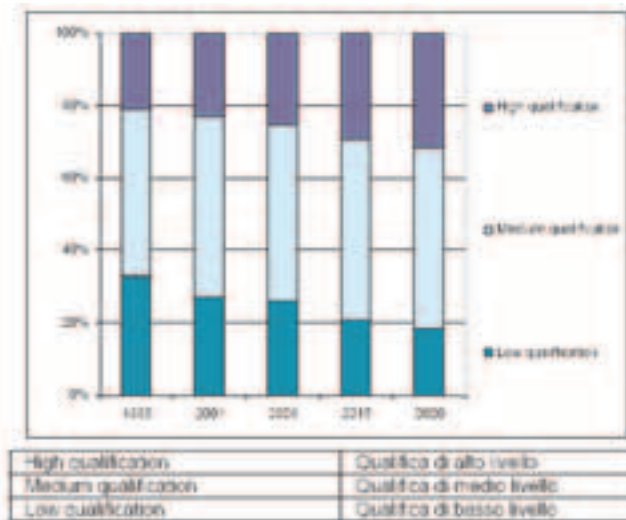
Ma come andrà per le elevate professionalità? Per i quadri, professionisti dipendenti e non, gli ingegneri, mondo della ricerca, etc..? bene!

Vi è una grande richiesta per gli addetti del nuovo grande mercato del lavoro delle elevate professionalità che si andrà sviluppando, conseguentemente al passaggio all'economia della conoscenza, in forte crescita.

Una prospettiva molto favorevole in quanto è iniziata una nuova era anche per noi.

Facciamo parlare i numeri. 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 (attività manageriali, professionali e tecniche)**, dal 50% delle qualifiche a livello medio, mentre il livello basse professionalità scenderà al 18,50%, calando di un terzo dal 1996, come dal seguente grafico:

**Struttura delle qualifiche dei posti di lavoro: evoluzione nel passato ed evoluzioni previste per il futuro nel periodo 1996-2020, valori in %, nell'Unione Europea.**



Fonte CEDEFOP (Unione Europea)

In Italia verranno sensibilmente ridotti i due estremi dei prestatori d'opera : quelli con scarsa professionalità e la dirigenza. Quest'ultima è una figura esclusivamente italiana, che non ha corrispondenti in altri paesi U.E. e verrà sostituita da quadri, consulenti esterni o dal top-management del quartier generale aziendale, che spesso risiede nel Paese estero della casa madre.

In Italia si sta verificando la progressiva sostituzione, o il licenziamento, di dirigenti italiani con similari manager inglesi, tedeschi o francesi però ben dotati di una cultura internazionale, aggiornata costantemente in base alla formazione continua, di cui si è carenti in Italia. Quindi avvertiamo di porre attenzione ad accettare la promozione a dirigente in quanto, non avendo una specifica protezione di legge, si corre il rischio del licenziamento!

Cambieranno però, nel panorama generale, anche le regole per quadri, professionisti, ricercatori e così via, in quanto in Europa e in Italia non si dispone a sufficienza di management aggiornato e flessibile all'internazionalità e alla competitività, per esempio, sui nuovi mercati in sviluppo sia asiatici che di altri continenti.

Ma quali sono le carte per affermarsi e fare carriera? O semplicemente per garantirsi l' "occupabilità"?

Partendo dal presupposto che per tutelare il proprio lavoro non basterà più difenderlo con i vecchi diritti sindacali, nelle funzioni altamente qualificate, quali quelle rappresentate dalla CIU, occorre entrare in un **ottica di autogestione** del proprio futuro, seppur assistite da una Confederazione come la nostra, che inoltre fornirà le linee di **prospettiva dinamica del cambiamento** per le professioni intellettuali.

Quali i punti principali che ci dovremo porre nella nuova ottica dinamica della "Società della conoscenza", per le categorie da noi rappresentate?



## Lavori della Giunta Esecutiva Confederale CIU

### 1. MOBILITÀ CIRCOLARE

---

**Mobilità circolare e accumulo di esperienze:** l'Europa deve far circolare i talenti per essere più competitiva e per rispondere all'innovazione. Così l'Italia.

Vi è una duplice mobilità che si afferma nel mercato del lavoro europeo: quella volontaria e quella necessitata. Perciò si sta creando un doppio mercato del lavoro: **alte professionalità e altre professionalità.**

Questo fenomeno è afferente ad una specifica motivazione di percorso di mobilità: quello delle elevate professionalità, volte a moltiplicare le esperienze di lavoro e di carriera, nonché quello del lavoro più generico e non legato a specifiche professioni intellettuali. (Come evidenziano i dati della tabella sopra citata).

Per l'Italia parliamo di mobilità tra pubblico e privato nonché viceversa, tra l'Italia e l'estero con o senza ritorno, tra settore e settore di produzione di beni e servizi, infine quella territoriale nazionale.

## 2. FORMAZIONE CONTINUA

---

### **Formazione continua nell'arco di tutta la vita lavorativa:**

Cresce la richiesta di formazione specializzata per tutto l'arco della vita lavorativa, al fine anche di facilitare la mobilità all'interno del contesto nazionale ed europeo. Si ritiene inoltre che l'attuazione di un "Quadro europeo delle qualifiche" aiuterà a rimuovere gli ostacoli che si frappongono maggiormente alla mobilità dei giovani professionisti che, vedrebbero riconosciuti, all'estero, in modo certo i titoli di studio conseguiti e/o le qualifiche professionali fino allora maturate.

## 3. INVECCHIAMENTO ATTIVO

---

Licenziare quadri, professionisti, ingegneri a 40 o 50 anni non si è dimostrato remunerativo. Anzi, il contrario. L'"esperienza" si è dimostrata una carta rilevante per le sfide commerciali, in particolare per il fattore "qualità".

Comunque è opportuno programmare, con il part-time, una seconda professione nella seconda metà della vita (dopo i 40-45 anni), possibilmente nel lavoro professionale, autonomo o imprenditoriale dove coinvolgere, nel caso, anche i figli più giovani per avviarli ad una attività. Ciò in un mondo che non assume lavoratori senza esperienza.

## 4. TEAM DI LAVORO

---

### **Team di lavoro: composto da talenti di diversa nazionalità od etnia (carte blu)**

La loro cultura, mentalità, tradizione, possibilità di impiego tecnologico nei loro Paesi di origine arricchiscono e rendono

internazionale la nostra produzione di beni e servizi, compresi quelli della Pubblica Amministrazione, come giustamente prevede la riforma.

Inoltre gli stranieri possono fornire informazioni e conoscenze agli operatori italiani che lavorano fuori frontiera.

## 5. PUBBLICA AMINISTRAZIONE

---

Una **Pubblica Amministrazione** che cambierà, in parte, nella sua produttività, efficienza e impegno professionale nei servizi al cittadino, con conseguente riduzione del costo unitario dei servizi stessi. Per altro verso viene riaggiornata la sua funzione di promuovere l'internazionalizzazione del sistema Italia. Occorre fornire supporto, in particolare per le reti economiche locali e delle PMI, nonché opportunità di espansione ed informazione che il mercato europeo, ormai saturo, non assicura più per il subentro della produzione manifatturiera asiatica, a più basso costo.

È difficile per le piccole Imprese, che cercano di operare in terra straniera, sopportare costi più elevati di consulenze giuridiche per familiarizzare con nuovi regimi di diritto societario, fiscale, lavoristico, etc...

Da questo cambiamento di cultura e di funzioni le elevate professionalità delle Pubbliche Amministrazioni ne ricaveranno un beneficio.

Attività CIU all'estero: Forum di Atene



La CIU si sta battendo da anni per ottenere il riconoscimento di uno **“status”** diverso per loro, come è già avvenuto nel settore privato, con la legge sui quadri ( 190/85), sotto la spinta del nostro Movimento.

## 6. COOPERATIVE DEL SAPERE

---

**Cooperative del Sapere. Il mercato del lavoro delle elevate professionalità** non deve riguardare solo il lavoro dipendente, ma anche quello indipendente, da tale rapporto. Occorrono nuove forme di aggregazione per fare squadra e rispondere al mercato effettivo o potenziale. Ci riferiamo alle **“cooperative del sapere”** o ad esempio alle **“società cooperative europee”** costituite da persone fisiche residenti in Paesi diversi. (Regolamento del Consiglio Europeo 1435/2003 del 22 luglio 2003) Queste ultime, quasi sconosciute in Italia, consentirebbero di creare una rete tra liberi professionisti della Penisola con quelli, italiani, residenti all'estero. Formula associativa che la CIU propone da tempo, ma che ora, con la crisi occupazionale, la cassa integrazione, licenziamenti e delocalizzazioni, va avviata concretamente anche come ammortizzatore per l'occupabilità di tanti quadri, ingegneri, altri prestatori d'opera che stanno subendo la perdita del posto di lavoro.

## 7. LIBERE PROFESSIONI: organizzazione e specializzazione

---

A causa delle loro dimensioni e caratteristiche organizzative, rimaste nei fatti arretrate, anche sotto il profilo del tasso di innovazione tecnologica l'attuale sistema delle professioni

intellettuali è sostanzialmente inadeguato rispetto alla domanda dei settori più produttivi ed alla concorrenza delle agguerrite società di liberi professionisti comunitari.

È necessario razionalizzare e rendere più efficace la presenza dei liberi professionisti nei rispettivi mercati di riferimento, anche in considerazione della necessità di individuare possibili strumenti per affrontare lo stato di crisi che sta rapidamente emergendo a seguito del terremoto finanziario e degli effetti che esso avrà sull'economia reale.

Nel rispetto della normativa vigente la modalità più utile per offrire questa garanzia è la costruzione di una struttura organizzativa articolata, di tipo societario, dove il professionista sia in grado di garantire un elevato livello di specializzazione in tutte le diverse nicchie del servizio, senza che ciò equivalga alla rinuncia del principio secondo il quale i rapporti professionali siano riconducibili alla relazione tra il professionista e il cliente, ad un rapporto tra persone. La società cooperativa può rappresentare uno dei modelli societari più adeguati all'esercizio in forma societaria della professione intellettuale e ciò in ragione dello scopo mutualistico, elemento caratterizzante la società cooperativa.

Nel rispetto dell'ordinamento giuridico e fermi restando i riferimenti innovativi della direttiva europea 2005/36/CE, la creazione di Cooperative di Professionisti, valide per le professioni regolamentate e non, denominabili " COOPERATIVE DEL SAPERE", può favorire l'obiettivo di assicurare al cliente la fruizione di diversificate prestazioni professionali attraverso i soci Professionisti e di fornire agli stessi servizi di qualità nonché competitivi.

Infine la CIU intende porre particolare attenzione ai liberi professionisti con meno tutela quali, ad esempio, giovani e donne.



## 8. CARTE BLU

---

L'insufficienza di talenti e in generale di "cervelli" fa sì che l'Unione Europea affermi che senza l'apporto di cittadini di Paesi non comunitari le strategie connesse all'"economia della conoscenza" falliranno.

Senza questi apporti l'Europa si troverebbe in gravi difficoltà ad uscire dalla recessione. In Italia vi è, ad esempio, un "deficit" di 3000 ingegneri.

Perciò è stata varata, dall'Unione Europea, la direttiva delle "Carte Blu" per attirare, dall'esterno del perimetro comunitario, il giusto numero di elevate professionalità.

Sul piano nazionale per superare il provincialismo economico, per sviluppare il "made in italy", materiale ed immateriale, occorre favorire questo processo d'ingresso, ma anche il loro ritorno ai Paesi di origine, come già fanno altri Paesi europei, onde creare un rapporto stabile con l'Italia, dopo aver acquisito la nostra cultura ed esperienza. Il tutto in una logica di mobilità circolare.

La CIU, dopo il suo positivo risultato del Forum di ottobre 2008 al CNEL sulle "Carte Blu", in applicazione della Direttiva Comunitaria sull'argomento, aprirà una "finestra" per quest'area di professionisti di Paesi terzi, rispetto all'Unione Europea. Ciò sia per fare squadra, che per sviluppare nuove esperienze di comunità di lavoro.

## 9. GIOVANI QUADRI E I PROFESSIONISTI JUNIOR.

---

Infine le proposte della CIU sui **giovani quadri e i professionisti junior**.

In primo luogo va sottolineato che questa fascia di giovani lavoratori ha esigenze specifiche.

Il sindacato generalista continua a proporre loro le solite ricette ottocentesche, con la classica contrattazione collettiva, che non tengono conto del cambiamento dovuto alla globalizzazione. A riguardo è sufficiente citare la recente azione pilota europea "AMICUS" finalizzata a promuovere il carattere "transnazionale" dei collocamenti giovanili.

Innanzitutto, questa classe di professionisti 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 rispetto ai loro colleghi più anziani. Inoltre, la relazione che questa categoria di professionisti vuole instaurare con il sindacato è profondamente diverso 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. E' perciò evidente che è indispensabile pensare alla creazione di servizi "**cuciti**" sui bisogni dei giovani quadri e professionisti junior, i veri protagonisti del mercato del lavoro globalizzato, nella nuova economia per affrontare le grandi sfide tecnologiche o per gestire le PMI che sono spesso piccole fucine di idee e di innovazione.

In tal senso la CIU ha proposto contratti da negoziare per fasce di età.

**Su questi temi noi dovremo lavorare ed invitiamo tutti a collaborare.**

**Noi dirigenti  
CIU  
ti invitiamo  
a...**



**... venire con noi!**

# 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 Professionisti, Professionisti dipendenti, 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.
- Agenzia 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.

### CIU

00197 Roma - Via Gramsci, 34

Tel. 06-36.11.683 - Fax 06-32.25.558

[segreteria@ciunonline.it](mailto:segreteria@ciunonline.it)

[www.ciunonline.it](http://www.ciunonline.it)