



Professioni Intellettuali

Anno 3
n. 7-8-9
2008

Organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 2 - DRCC - ROMA Autorizzazione del tribunale di Roma n. 45 del 14-2-2006 - TAXE PARÇUE - TASSA RISCOSSA - ROMA ITALY

Nuove relazioni industriali e trasversalità pubblico-privato

La conclusione della vicenda Alitalia determinerà una svolta nelle relazioni sindacali in Italia.

Una svolta rispetto ai tabù cinquantennali del monopolio di CGIL, CISL e UIL e non solo. In primo luogo la CGIL ha ammesso, per la prima volta, di non rappresentare più tutti i lavoratori in particolare quelli ad alta professionalità, come i piloti; in secondo luogo la trattativa è avvenuta a livello aziendale (Alitalia) e la Confindustria non ha fatto neppure da comparsa. In terzo luogo non vi è stato uno sciopero nonostante la durezza della controversia. Nei prossimi mesi ne racconteranno delle belle, ma veniamo a noi. I mesi di luglio e settembre sono stati densi di incontri positivi che fanno intravedere la lungimiranza della nostra proposta sindacale ma, soprattutto, la possibilità di mandare in porto qualche nostra istanza, da parte delle istituzioni politiche italiane.

Cerchiamo di sintetizzare i più importanti temi rappresentati, ma prima vediamo le decisioni dei nostri Organi sulla riforma delle contrattazioni, tema di attualità.

Quanto alla contrattazione decentrata o aziendale la CIU ha lanciato ora i **"contratti da negoziare per fasce di età"** di cui diamo illustrazione a parte.

In sintesi il documento approvato il 20 giugno dalla Giunta Federale CIU sostiene che la tutela dei diritti, dello sviluppo occupazionale o di carriera, nell'era della mondializzazione, non può essere difesa con le clausole "eguali per tutti", dell'era fordista, ma deve tener conto anche dei bisogni per fasce di età oltre, ovviamente, alle qualifiche professionali raggiunte.

Pertanto la CIU lancia un programma di rivendicazioni diversificate per tre fasce di età (Junior, in carriera e senior) che tiene conto del mercato del lavoro, nazionale ed europeo, nonché delle prospettive occupazionali di ogni singola area anagrafica in caso di mobilità.

Infatti, sostiene la CIU, i quadri ed i professionisti più giovani hanno bisogni ed esigenze di tutela sindacale differenti rispetto a quelli offerti dalla classica contrattazione collettiva.

Al Presidente FINI, che ha manifestato viva attenzione per le proposte della CIU, è stata richiesta, nell'incontro del 23 giugno 2008, un'iniziativa Parlamentare per la riforma della Legge sui Quadri (190/85) approvata oltre 23 anni fa, che ha svolto un funzione molto utile per il sistema aziendale italiano, ma che ora va estesa al Pubblico Impiego. È stato, altresì, chiesto, che la riforma preveda un adeguamento al mercato europeo del lavoro più qualificato mediante standard internazionali, la tutela per la mobilità nazionale e internazionale delle elevate professionalità, formazione continua e così via.

È stato inoltre rappresentato al Presidente della Camera l'esigenza che il progetto CIU, di costruire una rete tra i professionisti italiani all'estero, abbia le dovute attenzioni da parte delle nostre Istituzioni.

Infatti nell'incontro con l'Ambasciatore Giampiero MASSOLO, Segretario Generale del Ministero Affari Esteri (MAE), è stato manifestato interesse per il progetto della Confederazione volta a creare un'organizzazione a rete dei professionisti italiani all'estero ed avviato un rapporto, a livello tecnico, con i competenti Capo unità del Ministro in argomento. Nell'incontro con il Sottosegretario al Ministero del Lavoro Pasquale VIESPOLI la CIU ha rappresentato l'esigenza che la nuova contrattazione aziendale debba tener conto non solo dell'andamento economico ma anche dei bisogni specifici, in relazione alle diverse fasce di età e di elevata professionalità, distinguendo tra quadri e professionisti Junior (30/40 anni), in carriera (40/50 anni) e Senior (dopo i 50 anni) sviluppando, per questo ultimi, la politica europea dell'invecchiamento attivo.

La CIU ha inoltre chiesto al Sottosegretario Viespoli l'attenzione del Governo sulle fuga dei cervelli e sulla perdita di un patrimonio di capacità professionali medio-alte che si sta verificando nelle aziende italiane, come nel caso dei quadri Telecom.

Pertanto è stato sollecitato un urgente intervento del Legislatore la dove le parti contrattuali non sono in grado di ammodernare il sistema Italia in termini di competitività ed innovazione.

Con il capo dipartimento della Funzione Pubblica Cons. Antonio NADDEO la CIU ha espresso una convergenza sulle politiche generali di riforma del Pubblico Impiego del Ministro Brunetta, in attesa di conoscere i contenuti innovativi dei decreti delegati.

Abbiamo condiviso l'introduzione di un sistema che consente la trasversalità Pubblico-Privato, come da alcuni decenni sosteniamo nelle nostre iniziative sindacali e legislative. In tal senso va rivisto l'attuale inquadramen-



Il Dott. Rossitto illustra al Presidente della Camera On.le Gianfranco Fini le richieste della CIU

to delle carriere direttive, non più funzionale ad una moderna e diversa Amministrazione Pubblica, ma bensì con l'applicazione dell'art. 2095 del codice civile nei contratti del Pubblico Impiego e con la conseguente introduzione della categoria Quadri.

Infine un dato di cui ci vantiamo: la CIU è l'unica sigla sindacale, membro del CNEL, che non ha né vuole distacchi sindacali: solo volontariato.

I dati del Ministro Brunetta dicono che i distacchi costano al cittadino 121 milioni, ma la CIU non fa spendere ai contribuenti italiani neppure un euro di stipendio dei 3300 dipendenti statali distaccati, pur potendone disporre per gli appalti e con altre sigle. Ciò in quanto la CIU rifiuta un genere di sindacalismo che non sia basato sul volontariato "tout court".

Inoltre la CIU sottolinea che è l'unica confederazione dell'area manageriale membro del CNEL, cioè in rappresentanza di quadri e dirigenti, a fare eccezione rispetto a chi disputa di valori manageriali della dirigenza pur avendo decine di distacchi (CONFIDIR 20 distacchi, CIDA 10 distacchi) e migliaia di ore di permessi retribuiti, ovvero sindacalisti a vita retribuiti dallo Stato. Ma il principale problema che abbiamo chiesto al Governo di risolvere, è il cambiamento del sistema di finanziamento ai sindacati, che deve divenire trasparente, come in altri Paesi europei, e non monopolio surrettizio dei soliti noti altrimenti, per esempio, non si possono finanziare i costi delle elezioni per le rappresentanze sindacali (RSU), in modo equo e democratico, come viene richiesto proprio dai confederali.

Occorre una svolta alla rendita finanziaria fordista dei sindacati tradizionali, ben documentata nel libro di Stefano Liviadotti "l'altra casta" e mai smentita. Parliamo del miliardario patrimonio di immobili regalato a CGIL, CISL e UIL con legge del 18 novembre del 1977, alle forti somme versate annualmente dall'INPS e Ministero del Tesoro a Patronati, CAF sino al recente accordo interconfederale del 24 luglio 2007, di stile sovietico, tra ARAN e CGIL - CISL e UIL con cui, per rafforzare il citato monopolio nel Pubblico Impiego, vengono eliminate le quote sindacali versate dagli iscritti a sigle non confederali. Operazione elaborata dalla nomenclatura ARAN d'estrazione sindacale.

In sostanza al Governo Berlusconi abbiamo chiesto di mettere mano al problema del finanziamento affinché, come nel settore privato anche in quello pubblico, debbono essere i sindacati, in modo trasparente, a retribuire i loro delegati e non il contribuente.

Corrado Rossitto

Contratti per fasce d'età

2

Principali notizie di
luglio-agosto-settembre

3-4

Come siamo organizzati

4

CONSULTA IL SITO: www.ciuonline.it



CONTRATTI PER FASCIE DI ETÀ - ruolo nella contrattazione aziendale o decentrata

Vi è una nuova situazione, che rende vincente le professioni intellettuali: la riforma dei doppi livelli di contrattazione.

L'obiettivo - come noto - è di spostare parte della retribuzione da contrattare, dal centro ai luoghi di produzione, per premiare il merito e la produttività.

Questo cambiamento favorisce le elevate professionalità in quanto - diversamente dalle logiche egualitarie della contrattazione centralizzata - fanno valere - a livello territoriale o aziendale - non solo i numeri, ma la qualità del lavoro necessaria per i processi di innovazione di beni e servizi, inclusi quelli della Pubblica Amministrazione, da fornire ai cittadini.

Il predetto cambiamento conferisce al rappresentante negoziale delle professioni intellettuali - nelle RSA, RSU od altro - una maggiore forza derivante dalla "conoscenza" del futuro dell'ambiente di lavoro e quindi della capacità di proposta delle variazioni per il necessario adeguamento, già per lo più stabilite dalle direttive europee del "mercato unico U.E.", in quanto imposte dalle sfide della globalizzazione.

La differenza è altresì tra un sindacato come la CIU, che si batte per i nuovi diritti connessi ai cambiamenti nel lavoro e nell'economia e quello tradizionale che vuole lasciare immutate prerogative e privilegi. Tale strategia è modellata per gli "operatori della società della conoscenza".

NUOVE FORME DI NEGOZIAZIONE PERSONALIZZATE - TUTELARE GLI INTERESSI PER FASCE DI ETÀ E DI PROFESSIONALITÀ

La tutela dei diritti e dello sviluppo occupazionale o di carriera 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 lancia un programma di rivendicazioni diversificate che tenga conto dell'età e delle prospettive di ogni singola fascia:

I QUADRI ED I PROFESSIONISTI JUNIOR (30 - 40 anni)

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 e non è possibile pensare a quadri o professionisti junior come ad un'unica categoria. 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.

Quali sono dunque le esigenze di questa fascia d'età? Innanzi tutto un'esigenza 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 nel passaggio da un'azienda ad un'altra o di cambiare ambienti lavorativi. 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.

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 che 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. 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. 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 coinvolgita soprattutto attraverso le nuove tecnologie dell'Infor-

mazione 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. 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.

I QUADRI ED I PROFESSIONISTI IN CARRIERA (40 - 50 anni)

I quadri e i professionisti in carriera hanno molto da chiedere ad una nuova contrattazione collettiva, che tenga conto sì dell'aspetto remunerativo, sempre importantissimo, ma non il solo a dover essere attualmente evidenziato nei contratti di lavoro, nei quali per tanto tante istanze e richieste sono state omesse a causa di una mentalità ancora basata su logiche superate dei noti sindacati confederali. Il professionista in carriera, infatti, sente sempre di più - in un mondo estremamente competitivo - l'esigenza di una formazione continua, ma di spessore, adeguata agli obiettivi ed alle aspettative che si perseguono. Egli chiede quindi una formazione di qualità e aderente agli obiettivi di breve, medio e lungo periodo dell'istituzione per cui lavora - che sia impresa privata o ente locale, amministrazione centrale o istituzione bancaria e/o finanziaria - e attenta alle esigenze specifiche del lavoratore/professionista a cui è dedicata. A ciò si aggiunge, senza ombra di dubbio, una richiesta pressante di remunerazione adeguata al ruolo ed alla carriera, ma anche alla produttività dell'istituzione per cui si lavora. Non è detto che non ci siano differenze, anche nel pubblico, fra istituzioni pur afferenti al medesimo settore. La meritocrazia dovrebbe forse partire dal generale per approdare al particolare. Un'azienda, un'impresa o una pubblica amministrazione che mettano in atto misure per migliorare il prodotto o il servizio hanno diritto, quando ciò sia obiettivamente misurabile, a premi di produzione se non ad una contrattazione differenziata che preveda già la possibilità di erogare detti premi.

Infine, una richiesta non banale, e cioè quella di appurare finalmente ad una effettiva mobilità, non solo - come si richiede da tempo - fra pubblico e privato - ma altresì fra privato e privato, fra pubblico e pubblico, fra privato, pubblico e settore bancario/finanziario. E si richiede un'attenzione particolare alle carriere pubbliche all'interno delle Istituzioni e delle Agenzie non solo Europee, ma anche internazionali. L'utente italiano è spesso lasciato solo ad intraprendere il lungo cammino che lo porta ad una carriera di prestigio nel settore internazionale e quando vi arriva spesso è per merito di capifufficio o direttori stranieri che lo hanno apprezzato e per questo promosso, piuttosto che per l'attenta e sollecita promozione del candidato da parte delle istituzioni del proprio paese.

I QUADRI ED I PROFESSIONISTI SENIOR (dopo i 50 anni)

L'invecchiamento della popolazione è un fenomeno occidentale ed in particolare europeo. Fra gli Stati membri dell'UE è l'Italia, purtroppo, a detenere il primato del più basso tasso di natalità registrato negli ultimi dieci anni, seguita subito dopo dalla Francia. La crescita economica non è disgiunta, si sa, anche da una adeguata crescita demografica. Inoltre i problemi di sostenibilità finanziaria del peso sociale che si registreranno da qui a vent'anni vengono già da ora studiati ed analizzati. Nell'augurarsi una rapida inversione di tendenza - che non potrà mai avvenire senza possibilità e risorse economiche adeguate - si fa stato della volontà, almeno in Europa, di promuovere leggi che definiscano anche l'età pensionabile possa slittare in avanti, sia per gli uomini sia per le donne. Non sono argomenti facili da affrontare, ma devono essere affrontati al più presto onde evitare, un domani, di dover prendere misure ancora più drastiche e di più grave impatto sociale.

I quadri e i professionisti attivi, nell'attuale mondo del lavoro, sono consci delle problematiche che li tocca più da vicino e - fra l'altro - anche poco convinti di doverci fare da parte ad un'età ancora in genere produttiva, per fare spazio ai giovani, perdendo anche quel bagaglio professionale e di esperienza che possono ancora donare all'azienda o all'istituzione di cui fanno parte. Sempre più frequente, a questo proposito, si registra il fenomeno di professionisti che, raggiunta l'età pensionabile, anche intorno ai 58 anni, lasciano il lavoro con un'altra offerta in mano, magari di consulenza.

Un fenomeno in aumento, una tendenza sociale che si sta vieppiù affermando e che deve essere anch'essa affrontata, non legiferando in proposito, ma creando meccanismi atti ed utili perché di ciò possa beneficiare l'intera società.

LE PROPOSTE CONCRETE

Come quindi aiutare i professionisti - di differenti fasce di età - ad ottenere dall'azione sindacale ciò che più risulta importante per la loro carriera e professione:

- serie possibilità per giovani e meno giovani di non trovare ostacoli negli organismi per cui lavorano - siano essi privati, pubblici o afferenti al settore bancario/finanziario - per potersi allontanare al fine di frequentare corsi di formazione, master, periodi di prova a seguito di superamento di concorsi presso altre istituzioni, usufruendo di periodi adeguati di aspettativa non remunerata, ma in tal modo non perdendo la certezza del posto di lavoro; la possibilità di distacchi presso altre istituzioni, preferibilmente internazionali, dovrebbe anzi essere incentivata;
- poter seriamente rinunciare alle proprie ferie, preferendo la frequentazione a corsi di specializzazione, di lingua o master brevi; la contribuzione dell'istituzione al pagamento di tali corsi - totale o parziale - potrebbe essere di profitto per entrambi, lavoratore e datore di lavoro;
- la norma della "totalizzazione", cioè la possibilità di cumulo di tutti i periodi contributivi - quindi l'utilizzazione di tutti i contributi versati - dovrebbe avere, per lo meno a livello di Unione Europea, validità trasversale per il lavoratore che ha avuto modo di svolgere la propria attività in due o più paesi differenti; altrimenti dovrebbe comunque intervenire una clausola di salvaguardia che impedisca di perdere i differenti contributi versati nel corso della propria vita professionale; in ogni caso agevolare in tal senso la normativa italiana senza creare "perdite" durante i travasi da un Ente ad un altro;
- il lavoro svolto dai pensionati non deve essere ostacolato: infatti significa solo ulteriore contribuzione, ulteriore tassazione, e maggiore ricchezza per il paese e per il singolo; così come la possibilità di creare o svolgere un altro lavoro accanto a quello in part-time restrittivo in tal senso creano solo imbuti e decurtazione di ricchezza per tutti (paese, società, lavoratori);
- la regola della decurtazione delle pensioni di reversibilità o di quella minima, se cumulata con altre, deve rispettare comunque lo sforzo contributivo del lavoratore durante il corso della vita. Potrebbe intervenire solo la decurtazione, per aliquote differenti, della pensione di reversibilità. Ma decurtare la minima per cui si sono versati regolari contributi, alle persone che convivono con coniuge che beneficia di altra pensione, non è equo né risponde a giustizia sociale o a certezza del diritto;
- puntare a tutti i costi e da subito sul lavoro a tempo indeterminato non fa che bloccare il mercato del lavoro ed il lavoratore (a meno che non si introducano regole più flessibili in merito ai licenziamenti). Per il lavoratore l'importante è poter avere, e non perdere, quindi cumulare i differenti periodi contributivi, ma sono altrettanto importanti flessibilità e mobilità: esperienze differenti di lavoro, soprattutto all'inizio della carriera, permettono di acquisire maggiori competenze e capacità. Dopo dieci anni di lavoro la possibilità di essere integrati con contratti a tempo indeterminato deve invece essere in qualche modo assicurata (vedi l'esempio di alcuni studi professionali privati di eccellenza che "spremono" il giovane laureato per circa dieci anni, ma al termine dei quali egli ha la certezza di divenire "associato" dello studio: assicurazione, quindi, di guadagno e di carriera);
- importante la nozione di finanziamento a progetti e attività produttive tramite il microcredito che dovrà, in qualche modo, essere restituito; di meno facile comprensione la proliferazione di fondi "a fondo perduto": meglio finanziare politiche del lavoro strutturali adeguatamente analizzate;
- formazione diretta alla creazione di impresa e agevolazioni normative, finanziarie e amministrative, al fine di farla diventare una politica nazionale e non solo prerogativa del "Nord-Est";
- per le donne - e per l'intera comunità sociale - scegliere poche, ma mirate politiche: aiuti sostanziosi alla costruzione di asili nido - pubblici e/o privati - meglio sarebbe direttamente all'interno delle istituzioni (aziende, banche, ministeri) onde evitare assenteismi, assenze forzate dal lavoro, allontanamenti temporanei. Per le donne in carriera dovrebbero rimanere aperti il più a lungo possibile.

¹ Fonte: EC 2004, *Industrial Relations in Europe*, Brussels, European Commission.

Principali notizie di luglio-agosto-settembre



Incontro della CIU-Professionisti Italiani all'estero con il Segretario Generale degli Affari Esteri Ambasciatore Giampiero Massolo

COMUNICATO STAMPA Roma, 03 luglio 2008

INCANTO CIU CON IL SEGRETARIO GENERALE DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI AMBASCIATORE GIAMPIERO MASSOLO SUI PROFESSIONISTI ITALIANI ALL'ESTERO

Il Presidente della CIU Corrado ROSSITTO ha incontrato l'Ambasciatore Giampiero MASSOLO, Segretario Generale del Ministero Affari Esteri (MAE), per illustrare il progetto della Confederazione volta a creare un'Organizzazione a rete dei professionisti italiani all'Estero. In tale occasione il Dr. ROSSITTO ha informato il Segretario Generale del Ministero Affari Esteri che il prossimo Forum CIU all'estero avrà luogo ad Atene, sul ruolo delle elevate professionalità per lo sviluppo dell'area euromediterranea. All'incontro assieme al presidente Rossitto hanno partecipato la Dr.ssa Annarosa COLANGELO Coordinatore Nazionale MAE, Dr. Giorgio MONACO SORGE Coordinatore delle delegazioni CIU all'Estero e la Dr.ssa Giovanna CUCCHIARA Responsabile dei rapporti con il Parlamento e con le Istituzioni.

COMUNICATO STAMPA Roma, 14 luglio 2008

INCANTO ALLA FUNZIONE PUBBLICA DELLA CIU SULL'INQUADRAMENTO PUBBLICO-PRIVATO

Il Capo dipartimento della Funzione Pubblica Cons. Antonio NADDEO ha incontrato oggi il Presidente della CIU Corrado Rossitto, accompagnato da Franco Notarigo e Giovanna Cucchiara, membri della Giunta Esecutiva Confederale CIU. La CIU ha espresso una convergenza sulle politiche generali di riforma del Pubblico Impiego del Ministro Brunetta, in attesa di conoscere i contenuti innovativi dei decreti delegati. "Abbiamo condiviso l'introduzione di un sistema che consente la trasversalità Pubblico-Privato, - ha dichiarato Corrado Rossitto - come ad alcuni decenni sosteniamo nelle nostre iniziative sindacali e legislative. In tal senso va rivisto l'attuale inquadramento delle carriere direttive, non più funzionale ad una moderna e diversa Amministrazione Pubblica, con l'applicazione dell'art. 2095 del codice civile nei contratti del Pubblico Impiego e con la conseguente introduzione della categoria Quarta."

COMUNICATO STAMPA Roma, 15 luglio 2008

LA CIU ALL'ARAN: VOLTARE PAGINA NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

La CIU ha partecipato ieri all'ARAN, nell'ambito della delegazione FLP, all'avvio della trattativa per il biennio

economico 2008/2009 degli statali. La CIU, rappresentata, da Franco Notarigo, membro della Giunta Esecutiva Confederale, ha espresso un giudizio positivo sulle intenzioni del Presidente dell'ARAN Massimo MASSELLA, di voler chiudere rapidamente la trattativa contrattuale. Nel contempo la CIU esprime la richiesta che nella contrattazione a livello aziendale i trattamenti economici siano effettivamente attribuiti in base ai risultati, alle responsabilità, al merito del personale pubblico. "Si tratta di invertire di 180° il sistema degli aumenti a pioggia sinora imperante, - ha dichiarato Corrado ROSSITTO Presidente CIU-, che ha portato un'immagine pubblica non positiva per gli addetti a causa delle ben note lamentele, della qualità del servizio, da parte dei cittadini".

COMUNICATO STAMPA Roma, 18 luglio 2008

IL SOTTOSGREGARIO AL LAVORO VIESPOLI HA INCONTRATO LA CIU: CONTRATTI PER FASCIE DI ETA' E PROFESSIONALITA'. NUOVA LEGGE SULLE ELEVATE PROFESSIONALITA'

Il Sottosegretario al Ministero del Lavoro Pasquale VIESPOLI ha incontrato una delegazione della CIU guidata dal Suo presidente Corrado ROSSITTO.

La CIU ha rappresentato al Sottosegretario al Lavoro l'esigenza che la nuova contrattazione aziendale debba tener conto non solo dell'andamento economico, ma anche dei bisogni specifici, in relazione alle diverse fasce di età e di elevata professionalità distinguendo tra quadri e professionisti Junior (30/40 anni), in carriera (40/50 anni) e Senior (dopo i 50 anni) sviluppando, per questo ultimi, la politica europea dell'invecchiamento attivo. "Infatti ha illustrato Corrado ROSSITTO - la tutela dei diritti nonché dello sviluppo occupazionale e di carriera non può essere difesa con le clausole "uguali per tutti", dell'attuale contrattazione collettiva nazionale centralizzata, ma deve tener conto anche delle competenze e dei differenti bisogni che si manifestano in relazione all'età lavorativa.

La proposta della CIU - ha sottolineato Rossitto - esprime l'adeguamento al cambiamento economico-sociale dettato dall'economia globalizzata e da quella della conoscenza che supera l'attuale sistema fordista, fattore che concorre nel processo di caduta di competitività del sistema Italia".

La CIU ha inoltre chiesto al Sottosegretario Viespoli l'attenzione del Governo sulle fughe dei cervelli e sulla perdita di un patrimonio di capacità professionali medio-alte che si sta verificando nelle aziende italiane, come in questi giorni con i piani di

licenziamento di 500 quadri Telecom. Pertanto è stato sollecitato da Rossitto un urgente intervento del Legislatore, la dove le parti contrattuali non sono in grado di ammodernare il sistema Italia in termini di competitività ed innovazione.

All'incontro hanno partecipato, per la CIU, i membri della Giunta Esecutiva Giovanna Cucchiara, Giuseppe Janne e Mario Guida.

COMUNICATO STAMPA Roma 21 luglio 2008

CONSEGNA TO AL GOVERNO UN DOCUMENTO SU TELECOM ITALIA. LA SCELTA DI UN DECLINO FORDISTA?

Nel corso di un incontro con il Sottosegretario al Lavoro Viespoli, la CIU ha consegnato un documento al Governo, in cui si rammarica che ancora una volta si privilegino i vecchi riti nella gestione delle cosiddette emergenze, mentre sul versante industriale non si riescono a mettere in pratica idee e progetti innovativi.

Se la strategia Telecom è rappresentata dalla sopravvivenza in un mercato domestico regressivo, inevitabilmente i risultati saranno deludenti e i danni li pagheranno i piccoli

COMUNICATO STAMPA Roma, 30 luglio 2008

APPROVATO DAL CESE L'INGRESSO IN EUROPA DELLE CARTE BLU CON TRATTAMENTO SEPARATO

Il Comitato economico e sociale europeo ha approvato in assemblea le proposte di direttiva per una procedura comune, accelerata e trasparente, per l'ammissione nell'Unione Europea dei lavoratori migranti di elevate professionalità - ingegneri, fisici, economisti, quadri, dirigenti delle VII e VIII qualifiche del processo di Bologna - conformemente al disposto del Trattato di Lisbona e nel rispetto del diritto degli Stati membri di stabilire il numero di immigrati da ammettere nel loro territorio.

Il CESE ritiene che la proposta della Commissione intesa ad offrire condizioni preferenziali ai lavoratori migranti altamente qualificati, applicando loro un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto nella direttiva 2003/85/CE (ricongiungimento familiare) e 2003/109/CE (status dei cittadini extracomunitari soggiornanti di lungo periodo), possa tradursi in un trattamento distinto delle diverse categorie di migranti. Ai cittadini di paesi terzi, che rispettino questi criteri, viene rilasciata una Carta blu (corrispondente alla green



Incontro con il Sottosegretario al lavoro Pasquale Viespoli

azionisti e risparmiatori. La CIU, sostiene nel documento, che non è più rinviabile il momento delle scelte coraggiose; di puntare concretamente sulle grandi linee dei progetti europei per le infrastrutture a rete, di allargare gli orizzonti con alleanze e convergenze. Il Coordinamento Quadri Telecomunicazioni afferma che le risorse, quando i progetti sono validi e concreti, si troveranno e non certo con i piani di licenziamenti collettivi annunciati e con quelli sottaciuti, ma analizzando e razionalizzando processi e valorizzando uomini ed idee. "Anche nella attuale circostanza in cui si presume - dicono i Quadri Telecom - che l'intervento sul personale vada pesantemente ad incidere sulle medio/alte professionalità per circa 500 unità, non possiamo che denunciare una politica di relazioni rivolta al passato fordista che, escludendo qualsiasi coinvolgimento della rappresentanza delle professionalità più elevate, rifiuta ancora una volta il contributo offerto in maniera trasparente, disinteressata e partecipativa". Infine la CIU richiama l'impegno del Governo affermando che, detta politica, contribuisce, tra l'altro, alla fuoriuscita di cervelli e talenti dal nostro Paese.

card statunitense). La validità di una Carta blu è inizialmente di due anni e viene rinnovata per un periodo almeno equivalente. Qualora il contratto di lavoro sia di durata inferiore a due anni, la validità della Carta blu corrisponde alla durata del contratto. Spetta agli Stati membri stabilire se la richiesta di Carta blu debba essere presentata dal lavoratore immigrato o dal datore di lavoro.

Durante i primi due anni di soggiorno nello Stato membro come titolare di Carta blu UE, la persona interessata può accedere al mercato del lavoro solo per esercitare attività di lavoro remunerato conforme alle condizioni applicabili al rilascio della Carta.

NEWS - Roma, 31 luglio 2008

LA CIU ALL'INCONTRO ARAN - OOSS

La CIU ha partecipato, nella delegazione FLP, all'incontro tra il Presidente dell'ARAN, Massimo MASSELLA ed i sindacati di settore del comparto Ministeri.

Nel corso dell'incontro è stata affrontata, tra l'altro, la riforma del modello contrattuale vigente, con il passaggio dall'attuale forma centralizzata ad un secondo livello da definire.



Si è poi convenuto la costituzione di tavoli tecnici per la disamina delle diverse materie. La CIU era rappresentata dal Vice-Presidente Giuseppe JANNE.

COMUNICATO STAMPA Roma, 04 Agosto 2008

LA CIU AL MINISTRO BRUNETTA A DIFESA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL PUBBLICO IMPIEGO COLPITE DAL DECRETO LEGGE 112/2008



Il Presidente della CIU, Dr. Corrado Rossitto, e il Segretario Nazionale del Pubblico Impiego, Cav. M a r i o Guida, hanno inviato al Ministro delle Funzioni Pubbliche Renato Brunetta una lettera per chiedere di correggere la norma relativa al decreto legge 112/2008 e alla Circolare 7/2008, sulle assenze per malattia, nella parte che colpisce le "Posizioni Organizzative".

Infatti le recenti norme sull'assenza per malattia devono far riflettere in merito alla ricomprensione della distribuzione delle cosiddette posizioni organizzative dei quadri nell'ambito del trattamento accessorio. Tale posizione a avviso della CIU appare illegittima in quanto, pur trattandosi di somme che non fanno parte del tabellare, sono legate agli incarichi direttivi svolti e non alla presenza in servizio. Inoltre il provvedimento è discriminatorio rispetto alla dirigenza che invece vede tale somma fuori dalla base per il calcolo della riduzione dello stipendio per assenza di malattia. Dal sistema attuale emerge che le maggiori penalizzazioni gravano proprio sui titolari di posizione organizzativa.

NEWS - Roma, 08 agosto 2008 COSTITUITA LA DELEGAZIONE CIU - BRASILE

Costituita la delegazione CIU Brasile con sede a Rio De Janeiro, rivolta ai professionisti italiani che lavorano in quel Paese. Il Segretario della delegazione CIU - Brasile è il Sig. Agostino PROIETTI MELONI maestro del lavoro.

NEWS - Roma 1 settembre 2008 ROSSITTO INCONTRA A LUGANO LA DELEGAZIONE CIU DELLA SVIZZERA

Nell'ambito delle visite alle delegazioni CIU all'Estero, il Presidente Nazionale della CIU Corrado Rossitto ha incontrato, a Lugano, la delegazione CIU-SVIZZERA.

La Dr.ssa Emanuela DANE', Segretario della delegazione CIU-Svizzera, ha espresso piena divisione per i punti di maggiore rilievo (ricongiungimento periodi contributi pensionistici, doppia fiscalità, etc...) espressi nel documento sulla "rete dei professionisti italiani all'Estero" varato al Forum di Bruxelles del 16 aprile u.s., nonché l'esigenza di una rete informativa di collegamento tra le diverse Sedi Estere e con l'Italia. La delegazione CIU - Svizzera ha chiesto un'attività di aggiornamento in materia legislativa nei settori di interesse per i professionisti italiani all'Estero. Rossitto ha sottolineato il forte impegno della CIU, anche presso le Istituzioni italiane, per superare l'"isolamento" dei professionisti all'Estero peraltro dimostrato con iniziative concrete quali l'incontro di luglio scorso con il Segretario Generale del Ministro degli Esteri Ambasciatore Giampiero MASOLO nonché con il Presidente della Camera dei Deputati On.le Gianfranco FINI. Rossitto ha sottolineato il successo ed il consenso della CIU presso i predetti nostri connazionali con la costituzione, nella sola prima decade di Agosto, di due delegazioni: in Grecia e in Brasile.

NEWS - Roma 4 settembre 2008 FIRMATA DALLA CIU CONVENZIONE CON L'INAIL SULLA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Facilitato il versamento delle quote associative da parte di ditte aderenti. La CIU ha firmato una convenzione con l'INAIL per il pagamento delle quote di adesione alla nostra confederazione da parte di ditte, imprese, associazioni, studi professionali, etc... che si iscrivono alla CIU, tramite il modello F24 per il versamento di contributi. La convenzione decorrerà dal 1° gennaio 2009.

NEWS - Roma, 08 settembre 2008 COSTITUITA LA DELEGAZIONE CIU GRECIA



Costituita la delegazione CIU Grecia con sede a Salonicco, rivolta ai professionisti italiani che lavorano in quel paese. La Segretaria della delegazione CIU - Grecia è la Dr.ssa Clara Mughini.

COMUNICATO STAMPA Roma, 08 settembre 2008

CIU: ATTIVAZIONE DEGLI ENTI BILATERALI E PERSONALIZZAZIONE DEI CONTRATTI

"La CIU condivide la proposta del Ministro del Lavoro On. Maurizio Sacconi di attivare gli Enti Bilaterali quale sede più moderna e soprattutto più immediata nei risultati per il collocamento, la formazione continua, la sicurezza, gli ammortizzatori sociali ed altro" - ha dichiarato Corrado Rossitto Presidente CIU. "Si tratta di una sede più attuale ed incontro delle parti sociali, rispetto alle vecchie strutture para sindacali, che

soprattutto nel campo della formazione sono venute meno alla loro funzione diventando veri e propri "stipendicci" senza risultato per i lavoratori".

La CIU rilancia, poi, al Governo la proposta del "libro bianco" del Prof. BIAGI dei "Contratti a scelte multiple", già attuati positivamente in Olanda, favorendo competenze e occupabilità. Si tratta della "personalizzazione" del contratto in base alle esigenze del lavoratore in particolare ad alta qualificazione. Per esempio più formazione continua presso un Istituto prestigioso italiano od estero in cambio di meno ferie od altra opzione. Ancora, nella riforma dei contratti, inserimento delle clausole OPTING-OUT, cioè deroga ad un istituto normativo previsto nell'accordo nazionale applicato in azienda in favore di un modello previsto in un altro CCNL, in modo aiutare la crescita di competenze anche per la conversione lavorativa dell'operatore.

NEWS - Roma 22 settembre 2008 INCONTRO AGECONTROL-CIU SUL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

In data 19 settembre 2008 ha avuto luogo presso l'AGECONTROL (Agenzia Pubblica per i controlli in Agricoltura) S.p.A. la riunione per il proseguo della trattativa sul rinnovo del contratto integrativo.

- Tra i punti più qualificanti trattati:
- Orario di lavoro;
 - Indennità di funzione;
 - Riconoscimento della meritocrazia;
 - Formazione;
 - Mobilità sul territorio;
 - Premi per obiettivi.

La Direzione Generale ha affermato la volontà di rinnovare il contratto integrativo entro il 2008. Il prossimo incontro è stato fissato per giovedì 16 ottobre p.v.

La CIU era rappresentata dal Vice-Presidente Giuseppe JANNE e dal coordinatore aziendale Salvatore Pagnozzi.

CIU: Come siamo organizzati sindacalmente, territorialmente, nei luoghi di lavoro, all'estero

I) STRUTTURE SINDACALI

A) AGENZIE SINDACALI

Le Agenzie hanno la rappresentanza negoziale. Le Agenzie hanno compiti di coordinamento e di negoziazione nell'ambito degli indirizzi forniti dalla Giunta Esecutiva Confederale. Le Agenzie provvedono a formulare indirizzi generali ai Coordinamenti Nazionali e ai Gruppi Aziendali od Associazioni e sindacati di pertinenza. A livello territoriale corrisponde una analoga organizzazione che fa capo al segretario regionale ed al comitato regionale CIU.

La CIU è così organizzata sindacalmente a LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE:

Agenzia dei Quadri delle Aziende di Diritto Privato
Agenzia dei Quadri e dei Vicedirenti delle Pubbliche Amministrazioni
Agenzia dei Professionisti, professionisti dipendenti, delle Associazioni professionali e Sindacati delle professioni intellettuali
Agenzia dei Pensionati e della Terza età
Agenzia dei Ricercatori
Agenzia delle Piccole Imprese e della Cooperazione
Agenzia dei Professionisti della Cultura
Agenzia dei Professionisti Stranieri

B) Nei luoghi di lavoro: sono **Gruppi Aziendali** della CIU le organizzazioni costituite nell'ambito delle Delegazioni territoriali e collegati alle Agenzie, fra i dipendenti della medesima azienda, amministrazione od ente. Possono costituire Coordinamenti Nazionali fra più gruppi aziendali delle stesse Aziende, Enti, o Amministrazioni, dislocate in sedi diverse.

II) STRUTTURE TERRITORIALI

DELEGAZIONI REGIONALI O PROVINCIALI

Per il conseguimento delle finalità statutarie sul piano territoriale la CIU si articola organizzativamente in **Delegazioni regionali**, Delegazioni provinciali e Delegazioni territoriali.

III) CITTADINI STRANIERI E ITALIANI ALL'ESTERO

QUADRI E PROFESSIONISTI STRANIERI

Le **professionalità intellettuali** previste dallo Statuto CIU, con cittadinanza straniera dispongono di una propria struttura organizzativa nella CIU che opera per rappresentarne i loro specifici interessi in Italia.

DELEGAZIONI CIU ALL'ESTERO

Presso le comunità italiane all'estero sono costituite **Delegazioni CIU** per le professionalità intellettuali colà residenti ai fini della rappresentanza dei loro interessi nel Paese ove operano ed in Italia.

DIRITTI DEI SOCI

I soci hanno diritto a:

- ad essere tutelati ed avvalersi dell'appoggio della CIU per il raggiungimento delle finalità statutarie;
- sottoporre agli organi direttivi relazioni e memorie;
- partecipare alle assemblee a livello locale o aziendale con diritto di voto nei casi stabiliti dallo Statuto;
- fruire di tutti i servizi previsti per gli aderenti alla Confederazione;
- utilizzare gli Enti Bilaterali, di formazione continua, di patronato, i CAF, i fondi di previdenza integrativa, etc... istituiti dalla CIU;
- altre possibilità offerte dalle Delegazioni Regionali, territoriali o dai Gruppi Aziendali.

DOVERI DEGLI ASSOCIATI

La domanda di ammissione a socio comporta l'accettazione delle norme dello Statuto, nonché l'impegno al pagamento delle **quote sociali (€ 123,96 annui) ovvero con trattenuta mensile di € 10,33 sulla busta paga o con altri mezzi di pagamento.**

Chiuso in redazione: ottobre 2008
Finito di stampare: ottobre 2008

Direttore Responsabile
Corrado Rossitto

segreteria di redazione
Via Gramsci, 34 - 00197 Roma
Tel. 06/361683 - 06/3200427 • Fax 06/3225558
e-mail: segreteria@ciunet.it

Abbonamenti
Prezzo di una copia € 1,0
Estero € 2,0
Sostenitore € 200,0

Stampa: Tipografia Città Nuova della P.A.M.O.M.
Via San Romano in Garisgnana, 23 - 00148 Roma
Telefono & fax 06.65.30.467
e-mail: segrtipografia@cittanuova.it

