



# Professioni Intellettuali

Anno 1  
N° 1 - 2  
ottobre  
novembre  
2016

Organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% C/RM/34/2016 - Autorizzazione del tribunale di Roma n. 145/2016 del 11-07-2016 - TAXE PARÇUE - Tassa Riscossa - Roma Italy

## LE "PROFESSIONI INTELLETTUALI" RIPRENDONO IL PROPRIO CORSO.



Con il presente numero, la CIU riprende la pubblicazione del proprio bollettino di informazione, che a cadenze regolari porta il compendio dell'attività svolta e gli sviluppi dei principali obiettivi confederali, rendendo vivo un filo conduttore di sentimenti, idee e conoscenze, che legano la Confederazione ai propri iscritti. Abbiamo ben presenti le difficoltà per nuove soluzioni da esplorare e le nuove realtà che stanno cambiando molto velocemente il quadro di riferimento normativo, politico, manageriale dei lavoratori intermedi e delle professioni intellettuali autonome: cercheremo di creare il più possibile empatia tra tutti noi e viva coscienza dei nostri diritti e doveri, individuando le possibilità di intervento in situazioni così critiche come le attuali. È inutile negarlo, ma la scomparsa dello storico Presidente Dott. Corrado Rossitto (marzo 2014) ha avuto rilevanti ripercussioni sia sulle strutture operative sia in termini di posizionamento "spirituale" dei nostri ideali e delle aspettative più concrete dei nostri iscritti. Per questo occorre da parte di ciascuno di noi riprendere con convinzione, determinazione e con lungimiranza il cammino così efficace tracciato per la nostra Confederazione.

*Tommaso di Fazio*

## PER IL TERZO ANNO CONSECUTIVO CIU E L'UNIVERSITÀ DI ROMA – LA SAPIENZA INSIEME PER LA CULTURA DEI QUADRI E DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI.

La forza lavoro rappresentata dalla CIU costituisce la fascia più sensibile al rapido cambiamento delle conoscenze ed in questo contesto le capacità professionali legate alle Euro conoscenze hanno ed avranno sempre più un ruolo fondamentale per il mantenimento di posizioni chiave nel campo delle professioni intellettuali. L'Italia purtroppo, nel quadro dell'Unione Europea è uno degli Stati con la percentuale più bassa di laureati. Non possiamo in questa sede entrare in un discorso di cause e di effetti, ma certo l'accordo che oramai lega CIU e La Sapienza nel campo dell'apprendimento Universitario e post Universitario costituisce una valida risposta per agevolare il mantenimento di standard qualitativi adeguati. Per il terzo anno consecutivo CIU ha concluso un importante accordo di partenariato scientifico con l'Università La Sapienza di Roma, la quale unitamente alla Bocconi di Milano, rappresenta la principale Istituzione Universitaria italiana. Più in particolare l'impegno riguarda l'Euro progettazione cioè lo studio e l'applicazione delle norme comunitarie dirette a favorire lo sviluppo delle aree economicamente più deboli del nostro continente con finanziamenti mirati. L'intuizione che portò nel 2014 alla firma del primo importante accordo da parte del Dott. Rossitto e del Prof. Cecchi titolare dell'Istituto di Studi Europei della facoltà di Economia della Sapienza, si è rivelato particolarmente felice, favorendo oltretutto l'ingresso di un buon numero di giovani laureati nel mondo del lavoro. Nel 2017 è tra l'altro prevista, ad arricchire la rosa di offerte, l'istituzione di un ulteriore corso universitario che fornisca un quadro per quanto possibile completo della storia e dell'essenza delle Istituzioni dell'Unione Europea, partendo dalla stessa creazione del vocabolo Europa (inventato come noto dai Greci: terra dell'occidente) fino all'attuale situazione di un Continente parzialmente federato, risultati raggiunti attraverso sacrifici sia economici che di perdita parziale di potere degli Stati Nazionali.

## A PROPOSITO DI CIU

La CIU nasce come Unionquadri intorno agli anni settanta del secolo scorso per la tutela dei quadri dipendenti intermedi e col tempo ha esteso la sua tutela ai lavoratori indipendenti, ma con alte qualifiche professionali e di competenza dottrina. Nel 1984/1985 venne riconosciuta la categoria dei Quadri e posta davanti a ciò la CIU si trovò a dover tutelare sia il lavoro dipendente qualificato (quadri), sia singole situazioni di lavoro indipendente qualificato. La categoria dei quadri, pur meritoria e fondamentale nella crescita dei modelli ad evoluzione compiuta, è entrata in

crisi con la globalizzazione, che ha portato molti lavoratori qualificati a svolgere la loro attività all'Estero, in particolare nei Paesi ad economia sotto sviluppata e in precedenza considerati del terzo mondo (vedi India, Cina, ecc...), cresciuti di molto negli ultimi anni. In questo delicatissimo momento politico ed economico nasce la crisi del ceto medio nel cui seno vanno compresi parte della categoria dei quadri intermedi. La CIU, proiettata verso il futuro, tutela i lavoratori sia dipendenti che autonomi attualmente in crisi di riposizionamento.

CONSULTA IL SITO: [www.ciuonline.it](http://www.ciuonline.it)

## Principali notizie di ottobre - novembre

### DELEGAZIONI ESTERE CIU IN EUROPA A ROMA

L'incontro con le Delegazioni Estere CIU in Europa, si è tenuto presso la sala riunione della sede centrale della CIU, il 12 luglio u.s. a Roma con l'obiettivo di tenere vivi i rapporti con questi professionisti Italiani all'Estero per affrontare le sfide della competitività e della globalizzazione.

Il Presidente di Fazio ha messo in evidenza l'importanza della mobilità internazionale delle elevate professionalità, rappresentate dalla CIU e quanto ogni permanenza per lavoro all'estero debba essere valutata come opportunità essenziale per le professioni intellettuali. Il Dott. Ruta, responsabile Dipartimento Esteri CIU, ha coordinato una tavola rotonda, in cui sono state messe in evidenza le problematiche e le richieste dei professionisti Italiani all'Estero, come per esempio il problema dei ricongiungimenti pensionistici, il riconoscimento dei titoli di studio ecc. e della tutela che gli iscritti alla Confederazione debbono avere per affrontare le problematiche connesse alla permanenza fuori dello stato Italiano.

L'Avv. Teresa Lancia, responsabile CIU della sede di Lisbona (Portogallo) ha illustrato vari temi come: lo speciale sistema fiscale che è molto favorevole per i pensionati, la crescita economica, la disoccupazione, la crisi del settore bancario e finanziario, l'uscita dell'Unione Europea dal Regno Unito e come tutto questo potrebbe avere effetti negativi specie nel turismo. Recentemente sono stati emessi comunicati da parte dell'INPS tendenti ad una forte riduzione delle facilitazioni applicate alle pensioni riscosse all'Estero. Non si mancherà di informare con appositi comunicati circa la situazione in divenire. Constatato il grande interesse suscitato dal dibattito e la rilevanza di molti argomenti trattati, l'Avv. Maurizio di Ubaldo, responsabile CIU Spagna con sede a Madrid ha proposto l'effettuazione di una tavola rotonda nella capitale spagnola per data da definirsi, presumibilmente per il primo trimestre 2017 sulla falsa riga di quella di cui parliamo e quindi convocando in Spagna i delegati CIU Esteri Europei. La Presidenza Nazionale CIU ha approvato la proposte dell'Avv. di Ubaldo, ritenendola pratica ed efficace. Il Dott. Marco Ancora, Responsabile CIU Dipartimento Cultura, ha illustrato infine le iniziative che sono state svolte e quelle che avranno luogo in favore del patrimonio culturale del Paese, incontri, conferenze inerenti ai temi Nazionali e Internazionali e simili. Hanno inoltre partecipato alla tavola rotonda i Dirigenti CIU Esteri: Dott. Giorgio Monaco Sorge – Responsabile CIU in Belgio; Arch. Claudio di Palma – Responsabile CIU in Francia; Dott.ssa Natallia Ihnatsiuk – Responsabile CIU in Bielorussia; Dott. Mauro Seppi – Responsabile CIU in Croazia; Dott. David Marchiotti – Responsabile CIU in Slovenia; per la Svezia, ad interim, Antonio Guarnera; per la presidenza CIU era presente anche il Presidente Onorario Dott.ssa Gabriella Ancora.

### NOMINE E RICONOSCIMENTI

La Presidenza e la Giunta Esecutiva Confederale della CIU, su proposta del Responsabile dell'Agenzia degli Italiani all'Estero dott. Riccardo Ruta, hanno nominato, nell'ambito di tale dipartimento i Sigg.ri:

arch. Claudio di Palma – Responsabile della Delegazione CIU in Francia con sede a Parigi;

dott.ssa Natallia Ihnatsiuk - Responsabile della Delegazione CIU in Bielorussia con sede a Minsk.

A seguito delle dimissioni del dott. Nicola Chessa sono in corso esami per l'individuazione del nuovo Responsabile della CIU in Svezia.

Oltre che per la tutela degli interessi professionali degli italiani residenti presso i dipartimenti di loro competenza, gli incaricati svolgono attività di collegamento e di coordinamento rispetto sia le tematiche professionali che in alcuni casi le relazioni umane.

### LEFT/RIGHT

In un arco di tempo relativamente breve, termini, confini, riferimenti e perfino "segnali" di riconoscimento politici hanno cambiato significato, alle volte in modo assai vistoso, fino al punto che il conseguente linguaggio o ha subito altrettanto vistosi contraccolpi o, in alternativa, ma a volte anche in parallelo, sono nati almeno due sistemi verbali di riferimento tra i quali è difficile orientarsi, ma che convivono più

o meno vistosamente. Il presente scritto ha un titolo LEFT/RIGHT che può essere letto altrettanto correttamente in senso opposto come RIGHT/LEFT. DESTRA/SINISTRA o SINISTRA/DESTRA, oramai la linea di democrazia politica è sempre più tenue. Quello che un tempo era ritenuto patrimonio inscindibile della vera sinistra, poniamo "... espropriazione dei mezzi di produzione e di scambio...", trova ora qualche tenue e provvisorio esegeta in qualche cultore della "destra sociale", per non parlare di molti concetti degli ottocenteschi "cristiano sociali" (meglio della sinistra cattolica) tra i quali primeggiano forti connotazioni sulla Immigrazione accolte dal centrosinistra (cosiddetta cultura "cattocomunista"). La sorgente viva di tutte queste vistose novità non solo lessicali, ma soprattutto sostanziali, è da connettersi direttamente ad alcuni fatti storici di fondamentale rilievo da noi tutti (di una certa età) vissuti quasi in "real time":

1. La fine del Comunismo Mondiale (1989 ed anni seguenti);
2. La vittoria (ma quale vittoria?) del Capitalismo in salsa euroamericana;
3. La Globalizzazione, esplosa quasi all'improvviso, senza controlli e regole di alcun genere;
4. Il trionfo (ma quale trionfo?) della Finanza "mondializzata" priva di regole e riferimenti validi, ma vera padrona delle sorti del Mondo;
5. Le nuove tecnologie, sempre più impattanti sull'uomo e sulle sue aspettative di vita e di auto miglioramento, ma con scarsissimi metodi di recupero socioumano, perché concepite come solo mezzo di creazione di forme di ulteriori capitoli di investimento massivi.

## Principali notizie di ottobre - novembre

CIU, Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, non può non porre in analisi approfondita l'andamento, potremmo dire le "pulsioni" sociali, politiche ed economiche che hanno animato il secolo concluso da non molti anni, il "secolo breve" come molti analisti storico/politici hanno definito il XX secolo. CIU, ormai da numerose "Consiliature" è autorevole Membro del CESE "European Economic and Social Committee", uno dei più antichi Istituti dell'Unione Europea (1958), centro di elaborazione di tesi, valutazioni ed esami critici della intera filiera

politica e sociale dell'Unione e da alcuni anni anche giuridicamente analista in via preventiva di proposte di direttive e regolamenti del Parlamento Europeo, della Commissione UE e del Consiglio dei Ministri Europei. È da questo Osservatorio privilegiato ed in questo contesto, nel quale convivono, si sommano e si confrontano forze sindacali, imprenditoriali ed intellettuali di diversissime origini, ma coinvolte tutte in tentativi di miglioramento delle condizioni sociali del ns Continente, che arrivano continue avvisaglie circa gli enormi problemi attuali.

*Riccardo Ruta*

### **ORARIO DI LAVORO LIBERTÀ O RIGIDITÀ - IL PROBLEMA DEI QUADRI E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ. UN NUOVO METRO DI VALUTAZIONE E COMPENSO DELLA PRESTAZIONE**

Un intervento del Ministro del Lavoro apparentemente non collegato a tematiche indifferibili, ha suscitato numerose polemiche sul fronte sindacale.

Esso lascia ampi interrogativi anche per gli addetti alla materia i quali, lungi da posizioni preconcepite, cercano di collocare l'intervento in un quadro logico.

Da un lato si tocca il delicato tema dell'orario di lavoro, dall'altro si ipotizza una diversa struttura della prestazione e quindi del contratto e della retribuzione.

Per tale motivo, l'intervento ha suscitato qualche interesse, qualche polemica, ma al di là di questo potrebbe anticipare qualche cambiamento anche a lungo termine nell'ambito del lavoro.

Le dichiarazioni del ministro se lette attentamente paiono anticipare l'introduzione di forme di lavoro definite subordinate o a cui si applica la normativa del lavoro subordinato, ma che si differenziano dal lavoro tradizionale per il contenuto di autonomia da cui sono caratterizzate.

Mi riferisco alle recenti riforme del lavoro concretizzatesi nel jobs act che trovano attuazione nel DLGS 81/2015 nel cui ambito prestazioni professionali al limite della subordinazione, ma che non sempre sono destinate a dissimulare la stessa, saranno trasformate in rapporti di lavoro subordinato o comunque disciplinate dalla normativa del lavoro.

Il forte contenuto di autonomia di alcune prestazioni potrebbe far venir meno la stretta correlazione ore di lavoro e retribuzione, a favore di quella retribuzione e qualità o retribuzione e prodotto.

Già per quanto riguarda dirigenti e quadri, l'orario di lavoro appare una variabile non sempre correlata alla retribuzione. Sappiamo che per queste categorie non valgono i limiti di legge all'orario di lavoro, e non dovrebbero valere, anche se ciò non accade i corrispettivi obblighi di orario.

Torniamo per il momento alle opinioni espresse dal Ministro per valutarle ormai "a freddo" dopo un certo lasso di tempo e dopo l'intervento di un'ulteriore riforma del lavoro.

#### **1. L'opinione espressa dal ministro.**

Il **27 novembre 2014** il **Ministro Poletti**, intervenendo all'Università LUISS, ha dichiarato che sarebbe necessario immaginare un contratto che non abbia come unico riferimento l'ora-lavoro, ma **la misurazione dell'apporto dell'opera. La misurazione ora-lavoro è un attrezzo vecchio, aggiunge il ministro, e frena rispetto ad elementi di innovazione.** La reazione, soprattutto da parte dei sindacati, è stata immediata: in particolare, il segretario generale della Cgil Susanna Camusso ha obiettato che molte persone svolgono dei lavori faticosi, per cui l'orario di lavoro è una garanzia fondamentale per la salvaguardia della loro salute.

Il 2 dicembre il Ministro Poletti è tornato sulla questione, affermando che la riflessione su un'eventuale modifica dell'orario di lavoro non è meramente personale o di livello nazionale, ma si tratta invece di un argomento allo studio affrontato sia a livello europeo che mondiale. Il Ministro ha proseguito dicendo che forme e modalità di un'eventuale riforma devono essere studiate e discusse; ha successivamente negato di aver fatto riferimento al cottimo, sottolineando invece il suo riferimento ad una partecipazione attiva e responsabile del lavoratore alla propria attività di lavoro.

(Fonte: <http://video.repubblica.it/economia-e-finanza/poletti-e-le-polemiche-sull-orario-di-lavoro-mai-pensato-di-tornare-al-cottimo/220648/219847>).

Partiremo dall'attuale disciplina dell'orario di lavoro che già è stata in tempi non lontani, oggetto di interventi legislativi comunitari e nazionali.

## Principali notizie di ottobre - novembre

Non vi è dubbio che allo stato, l'elemento di misurazione della prestazione subordinata è ancora il tempo. Aggiungo che ciò appare naturale dal momento che è insito nel concetto di subordinazione, mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie capacità psicofisiche.

Ne risulta che, la misurazione della prestazione in un ambito temporale appare quella contrattualmente più coerente. Da un lato, il lavoratore non potrebbe mettere a disposizione forze ed energie per un tempo indefinito, se non violando i canoni della nostra Costituzione, dall'altro, la direzione dell'attività che compete al datore di lavoro pone a carico di quest'ultimo l'organizzazione dei tempi di prestazione, così come pure del luogo.

La normativa comunitaria pone regole abbastanza precise in tema di orario di lavoro e di distribuzione della prestazione nell'ambito temporale. La Direttiva 93/104/CE del Consiglio, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, all'articolo 2 prevede che per "orario di lavoro" si intende: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

L'articolo 6 dispone che, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali.

Tuttavia, a ben osservare, essa in diversi punti in qualche modo contiene il germe per il superamento del rigido computo dell'orario giornaliero come base della prestazione.

La direttiva CE infatti, come pure la legge nazionale che fa seguito con il DLGS 66/2003 introduce un computo multi periodale dell'orario di lavoro in base alla durata media dello stesso.

In sostanza, la legge pone dei limiti di durata dei tempi di lavoro che si traducono in 48 ore settimanali, e in 11 ore di sosta tra una prestazione giornaliera e l'altra.

Ne permette però, tramite la contrattazione collettiva, il superamento qualora in un periodo massimo di tempo che può arrivare sino a 12 mesi, tramite una sorta di media, i limiti possano dirsi rispettati.

Vi è un ulteriore aspetto del rapporto di lavoro, laddove la rigida bilateralità orario e retribuzione, viene almeno in parte meno.

Mi riferisco all'orario dei dirigenti, dei quadri e del personale direttivo.

Già l'articolo 3 del RD n.1955 del 1923 all'articolo 3 escludeva i dirigenti ed il personale direttivo tutto dall'applicazione della normativa in tema di limitazione all'orario di lavoro.

Di seguito, la legge 22.2.1934 n. 370 escludeva i preposti dalla normativa in tema di riposo settimanale.

Quindi era emanato il DLGS 66/2003 cui abbiamo accennato ed esso è la normativa attualmente in vigore in materia di orario di lavoro.

Leggiamo quindi all'articolo 17 comma 5 del DLGS che le disposizioni in materia di limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e in particolare quando si tratta: a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo.

Leggendo il dato testuale, sarei portato a concludere che l'elemento necessario e sufficiente per l'applicazione della deroga sia la possibilità per il lavoratore di poter determinare il proprio orario di lavoro.

Nella pratica quotidiana, ciò non accade spesso e quindi, a differenza che per il dirigente, soprattutto di livello elevato, il quadro o il direttivo finisce per avere un orario rigido o quasi e a non vedersi retribuito lo straordinario. E' interessante richiamare una non lontana sentenza della Corte di Cassazione (Sezione Lavoro 13.6.2008 n.16041) la quale intervenendo in materia, chiamata a decidere in merito all'orario di lavoro di un quadro dipendente da una casa automobilistica che regolarmente partecipava a fiere nonostante ciò non rientrasse nei suoi compiti, come per tali prestazioni allo stesso spettassero gli straordinari, sostenendo come il dipendente in questione non avesse un ruolo di preposta alla direzione dell'azienda.

Dunque una pronuncia non eccessivamente datata e non successivamente emendata da altre decisioni dello stesso livello pone rilevanti limiti all'eccezione per i quadri dall'applicazione della normativa in tema di orario massimo di lavoro.

Il rapporto stretto ore di lavoro e retribuzione non trova neppure applicazione in un'altra fattispecie che potremmo definire a subordinazione attenuata come nel caso del lavoro a domicilio.

Dunque dove vengono meno i riferimenti di luogo e di tempo della prestazione, è quanto mai difficile ancorarvi l'assetto retributivo. Da qui il sorgere di numerose problematiche cui solo la contrattazione collettiva dedicata a specifiche professionalità potrà porre rimedio.

Con l'emergere della possibilità di superare il binomio orario - retribuzione, si salda in qualche modo un progetto di legge destinato a diventare legge tra breve tempo.

Trattasi del disegno di legge 2233 del 2016 che oltre ad introdurre una disciplina innovativa per quanto attiene al lavoro autonomo e parasubordinato, tocca anche l'ambito del lavoro dipendente, con una fattispecie di prestazione (lavoro agile) caratterizzata da connotati di ampia autonomia soprattutto sotto l'aspetto del tempo e del luogo

## Principali notizie di ottobre - novembre

della prestazione.

Ci riferiamo al cosiddetto lavoro agile del quale indicheremo alcuni tratti.

La disciplina del lavoro agile - secondo quanto si legge nella relativa proposta di legge, ha lo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il progetto di legge identifica le caratteristiche del c.d. "lavoro agile", la prestazione che deve essere svolta in parte all'interno dei locali aziendali e con i soliti vincoli di massima che derivano dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ciò significa in pratica che, una volta uscito dall'ambiente di lavoro, il lavoratore non è tenuto a rispettare non solo l'orario, ma neppure l'organizzazione dei tempi di lavoro per cui in qualche modo, egli si vincola, almeno in parte e principalmente al risultato della prestazione.

Di norma, si tratterà di lavori svolti per il tramite di postazioni tecnologiche e ad ampia autonomia.

Di massima si intendono prestazioni dovute da personale con inquadramento medio alto.

E' questa una tipologia di lavoro che può ampiamente interessare l'area dei quadri.

La disciplina di legge appare forse volutamente generica a favore probabilmente di una definizione contrattuale in sede collettiva, ma in parte anche collettivo - aziendale e pure individuale.

Il tutto potrebbe trovare risposta in un contratto collettivo nazionale o aziendale ideato per le alte professionalità. Le parti sarebbero così indotte se non costrette a ricercare altri indici misuratori della prestazione, così valorizzando la professionalità richiesta e le caratteristiche della prestazione.

In tale ambito potrebbe trovare una concreta definizione anche il tema dell'orario di lavoro delle categorie direttive e ad elevata professionalità.

Trattasi infatti di una disciplina che facilmente si presta ad interpretazioni del tutto equivoche che da un lato finiscono per imporre comunque un rigido orario di lavoro anche ai capi e d'altro canto non garantisce loro lo straordinario.

Una simile situazione potrebbe trovare definizione contrattuale nei casi di prestazioni ad ampia autonomia dove la contrattazione potrebbe definire delle fattispecie più o meno avanzate di lavoro agile e nel contempo stabilire una disciplina dell'orario e della sua retribuzione per il restante personale direttive cui risulta difficile l'applicazione di un contratto di lavoro anche in parte legato al risultato.

*Fabio Petracchi*

### IL PRIMO CORSO DI FORMAZIONE DELLA CIU PER ADDETTI AL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)



Nell'ambito delle azioni intraprese dal "Dipartimento Salute e Sicurezza" della CIU, Responsabile Nazionale Dott. Romano Marmigi, a supporto delle Imprese, Microimprese ed Istituzioni Scolastiche, nel mese di Maggio 2016 si è svolto il primo Corso di Formazione per "Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP - 28 ore - Modulo A) erogato dalla CIU ai sensi del comma 4, art. 32 del D.Lgs. 81/2008 ed in conformità a quanto previsto dall'Accordo Conferenza Stato Regioni del 26/01/2006. Il Corso per ASPP, rivolto prevalentemente al personale scolastico, ha ricevuto notevoli apprezzamenti da parte degli Istituti Scolastici coinvolti in quanto progettato appositamente dalla CIU in modo tale da non interferire con il normale svolgimento delle loro attività scolastiche, e sarà ripetuto nel mese di Dicembre 2016 per consentire la partecipazione anche al personale che opera in conte-

sti diversi da quello dell'Istruzione.

L'iniziativa si inserisce tra le attività previste dal "Progetto Sinergia" a supporto delle Istituzioni Scolastiche, patrocinato dal VI° Municipio di Roma Capitale, e di cui la CIU risulta promotrice unitamente all'Istituto Comprensoriale Marco Polo di Roma.

## Principali notizie di ottobre - novembre

### CHI FINANZIA I RICERCATORI?

Che in Italia non ci siano finanziamenti per la ricerca e i ricercatori non è vero. Che essi siano sufficienti e graditi è tutto da discutere.

Mario Gay, Direttore Generale dell'OICS – Osservatorio Interregionale Cooperazione Sviluppo – ci ha inviato la scheda che poniamo nel seguito, la quale fa riferimento a quanto previsto per i ricercatori dalla Unione Europea nell'ambito del Programma Horizon 2020 tramite l'European Research Council (ERC)

Il giorno 14 settembre si è svolta a Roma una conferenza organizzata da Istituto Superiore di Sanità e APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea - in collaborazione con ERC e MIUR.

Nel corso della Conferenza sono stati approfonditi i più importanti metodi di finanziamento, tra i quali emerge quello proposto dall'ERC, che attribuisce i finanziamenti a seguito di risposta ad appositi bandi di gara da parte di ricercatori individuali.

Per informazioni sulla materia, gli interessati si dovranno rivolgere ad ERC ed APRE.

\* \*

Sono migliaia i ricercatori italiani che ottengono i fondi per la ricerca e poi finiscono all'estero, in università straniere dove riescono ad esprimere il proprio talento.

Ma quanti sono i nostri ricercatori costretti per esprimersi, per ottenere un lavoro, per avere una linea di ricerca ad andare via dall'Italia? Che età hanno? E quanto costa al nostro Paese la loro fuga? Perché e dove se ne vanno?

Secondo alcune stime sarebbero 12mila che potrebbero diventare 30mila entro il 2020.

Ogni anno, circa 3mila ricercatori italiani - dottori di ricerca (pari al 12,9 per cento) che hanno conseguito il titolo accademico - prendono la via dell'estero con un'età compresa tra i 25 ed i 40 anni con un danno economico enorme per il nostro Paese.

Il metodo di reclutamento dei ricercatori in Italia, il meccanismo per il rilascio dell'Abilitazione scientifica nazionale e la composizione delle commissioni esami-

natrici sono inadeguate rispetto al panorama internazionale. In Italia il cammino verso il reclutamento dei più meritevoli è ancora molto lungo. I giovani ricercatori emigrano verso i paesi europei o altri continenti, perché sanno che lì le loro capacità sono apprezzate.

Ciò che spinge ad andare via è per l'83% la maggiore valorizzazione delle proprie competenze, dalle opportunità occupazionali. Nel 95,7% dei casi i nostri migliori cervelli emigrano per inseguire migliori opportunità di lavoro, attratti dal prestigio dell'istituzione ospitante e dall'innovazione delle tematiche di ricerca, e, ancora, incentivati da redditi maggiori.

Un danno economico enorme per l'Italia che forma i propri cittadini migliori a scuola e all'università e poi se li lascia scappare perché non riesce a trattenerli con contratti adeguati alle loro aspettative di crescita e di carriera. Tradotto: un impoverimento del capitale umano a scapito dello sviluppo. Al ritmo di 3mila ricercatori italiani all'estero all'anno in un decennio - dal 2010 al 2020 - l'Italia perderà 30mila ricercatori! costati agli italiani qualcosa come 5 miliardi, che all'estero contribuiranno allo sviluppo economico di quei paesi.

Un pessimo affare.....

Regno Unito, Francia, Germania, Belgio e Svizzera le nazioni cui i nostri ricercatori si sono messi al servizio. Per chi va oltre oceano, l'approdo è soprattutto negli Stati Uniti e in Brasile.

L'Italia esporta anche i suoi cervelli migliori. Nel 2014, tra i 3.385 ricercatori italiani con indice di produttività scientifica alto (h-index - indice di Hirsch - superiore a 30) 641 lavorano all'estero permanentemente o parzialmente all'estero. Soprattutto negli Stati Uniti e in Europa, ma anche in Giappone, Sudafrica, Cina e Singapore. Farli rientrare in Italia è quasi impossibile. Il programma di rientro dei cervelli lanciato dal governo Berlusconi nel 2001 ha convinto appena 488 ricercatori di cui meno di un quarto - 110 in tutto - ha rinnovato la permanenza in Italia per i successivi 4 anni.

La maggior parte dei ricercatori italiani "fuggiti all'estero" non ha alcuna intenzione di tornare in Italia.

## Principali notizie di ottobre - novembre

### FINANZIAMENTI A FAVORE DELLA RICERCA E DEI RICERCATORI.

ERC- Tre modeste lettere dell'alfabeto per il futuro della ricerca scientifica. In Europa e non solo.

ERC. Tre lettere dell'alfabeto che per il mondo della ricerca scientifica rappresentano invece la quasi totalità delle possibilità di spingere in avanti le frontiere della ricerca scientifica e persino della ricerca "indipendente", che nell'universo privatistico e imprenditoriale è finanziata più modestamente senza lasciare troppa libertà di intenti ai ricercatori. Per esteso ERC (naturalmente si legge secondo la pronuncia inglese, "i ar si") vuol dire European Research Council ed è una complessa struttura comunitaria collegata al Programma di finanziamento europeo Horizon 2020, del quale può assorbire fino a 13 miliardi di euro (su una dotazione complessiva per la ricerca dell'Unione di 80 miliardi di euro) nel periodo finanziario 2014 – 2020. La sua missione è di spenderli tutti a favore della ricerca portata avanti da singoli ricercatori tali di fatto e professione. Di qualsiasi nazionalità ma nell'ambito di una struttura "ospite" europea. La sua organizzazione consiste in un Consiglio scientifico (collegato alla Commissione europea ma indipendente) coadiuvato da un'agenzia esecutiva centrale (ERCEA) a sua volta dialogante con diversi centri di informazione a livello dei singoli Paesi membri (in Italia APRE, Punto di contatto nazionale).

Per farlo, per poter effettivamente impiegare una somma così importante in un settore tanto caratteristico del panorama dei finanziamenti europei, ERC si è ben organizzato per risolvere i molti nodi problematici, nel campo della ricerca e delle diverse burocrazie europee. E' così che la sede centrale del Consiglio è a Bruxelles (Place Charle Rogier), ma nei Paesi membri dell'Unione agiscono diverse strutture di supporto e informazione per la ricerca collegata ai finanziamenti unionali. In Italia la centrale di sostegno della ricerca europea è presso APRE, Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, che ha sede a Roma ed è un'Associazione di Ricerca non profit che da oltre venticinque anni, in stretto collegamento con il Ministero Istruzione, Università e Ricerca (MIUR), fornisce ai propri associati come pure a imprese, enti pubblici, privati e persone fisiche, informazioni, supporto ed assistenza per la partecipazione ai programmi e alle iniziative di collaborazione nazionale ed europee (oggi, con particolare riferimento ad Horizon 2020) nel campo della Ricerca, Sviluppo Tecnologico e Innovazione (RSTI) e del trasferimento dei risultati delle ricerche.

Il Consiglio europeo, in collaborazione con la rete europea di agenzie collegate al mondo della ricerca, ha come target il finanziamento di scienziati (singole persone) più creativi e innovativi nei più diversi settori scientifici: ingegneria e scienze fisiche; scienze sociali e "per la vita"; anche scienze umanistiche. Non sono prescritte priorità settoriali e vengono favorite in particolare le proposte che travalicano singoli settori ed affrontano la ricerca in modo trasversale a più discipline.

Il sistema di finanziamento è quello del grant, contributo non rimborsabile per il quale non si richiede una partecipazione finanziaria in termini di co-finanziamento. Il grant è di lungo periodo e va a favore di ricercatori individuali di qualsiasi nazionalità o data anagrafica che propongano una ricerca scientifica "di eccellenza" presso una struttura ospite in Europa. Il solo criterio di selezione è l'eccellenza della ricerca proposta, valutata dal Consiglio stesso. La presentazione delle proposte può avvenire solo in risposta i bandi periodici che l'ERC lancia periodicamente. I "bandi" pubblici (avvisi a presentare proposte) che possono essere di tre tipi (quattro considerando l'innovazione introdotta nel periodo 2014 – 2020):

- Starting Grant, per giovani ricercatori che programmano lo sviluppo della loro ricerca dando inizio ad un team di ricercatori indipendente;
- Consolidator Grant, a favore di ricercatori già avviati per il consolidamento della ricerca e del team indipendente di ricercatori;
- Advanced Grant, dedicato a ricerche già sviluppate per nuovi progetti collegati.

Una quarta categoria di grants (Proof of Concept Grant) prevista nel periodo finanziario 2014 – 2020 riguarda la sperimentazione di ricerche già concluse nella fase successiva di una loro traduzione in "innovazioni per il mercato".

I grants delle categorie da uno a tre sono finanziati a partire da un milione e mezzo di euro e sino a 2,5 milioni di euro, tutti per un periodo massimo di cinque anni di ricerca. L'ultima categoria (Proof of Concept Grant), dedicata esclusivamente alle ricerche che abbiano già ottenuto un grant, concede finanziamenti per massimo 18 mesi e fino a 150 mila euro. Non è poco, nel panorama limitato dei fondi pubblici privati e nazionali per la ricerca. Per saperne di più e per aggiornarsi sui bandi periodici occorre visitare il sito ERC.

## Principali notizie di ottobre - novembre

Recenti studi analizzano che su un campione di quasi mille ricercatori espatriati con un'età compresa tra i 25 ed i 40 anni, il 73% risiede fuori dai confini nazionali e ne è ben lieto!

La restante percentuale invece tornerebbe solo a determinate condizioni:

1. ricongiunzione della carriera acquisita
2. maggiori redditi
3. migliore gestione delle risorse destinate alla ricerca
4. maggiori rapporti tra università e impresa.

Lo stato di benessere sociale e lavorativo raggiunto negli altri paesi è infatti giudicato molto soddisfacente e la quasi totalità ritiene non meritocratico l'accesso ai finanziamenti per la ricerca in Italia.

Meno della metà, i ricercatori italiani che soffrono di nostalgia dell'Italia.

Perché?

In Italia le condizioni di lavoro sono meno favorevoli da tutti i punti di vista: guadagni più bassi, possibilità di carriera risicate... e scarsa soddisfazione. Fuori dai confini, i nostri dottori di ricerca si trasformano e riescono a produrre più dei loro colleghi stranieri.

Se oggi chiedi a un ricercatore italiano la sua disponibilità a trasferirsi all'estero traspare una propensione a emigrare - sarà anche a causa della congiuntura economica internazionale sfavorevole. Chi oggi risiede all'estero per il momento non pensa di rimpatriare, mentre i ricercatori che decidono di restare, nonostante le forti critiche al paese, lo fanno perché sono ancora ottimisti.

L. S.

<sup>i</sup> *Apri - l'Associazione precari della ricerca italiani*

<sup>ii</sup> *Rapporto annuale dell'Istat 2015*

<sup>iii</sup> *dati AIRE*

<sup>iv</sup> *Rapporto Migrantes - "L'emigrazione dei ricercatori italiani: cause ed implicazioni" Carolina Brandi.*

## 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 ed 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**.

Agenzia dei Quadri e dei Vice-Direnti delle **Pubbliche Amministrazioni**.

Agenzia dei **Professionisti**.

Agenzia dei **Pensionati** e della **Terza Età**.

Agenzia dei **Ricercatori**.

Agenzia delle **Piccole Imprese** e delle **"Cooperative del Sapere"**.

Agenzia dei **Professionisti** italiani all'Estero.

Dipartimento delle **Carte Blu**.

Dipartimento della **Cooperazione allo Sviluppo**.

Dipartimento della **Cultura**.

Dipartimento dei **Giovani e Sport**.

Dipartimento della **Sicurezza**.

Dipartimento dei **Giovani** Quadri e dei **Professionisti junior**.

**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 costituirsi 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.

#### 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 rappresentare 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:

- 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 può essere inviata tramite:**

**mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it) o tramite fax 06.3225558 e comporta l'accettazione delle norme dello Statuto, nonché l'impegno al pagamento delle quote sociali**

Chiuso in redazione: 15/11/2016  
Finito di Stampare: 18/11/2016

**Direttore Responsabile**  
*Riccardo Ruta*

**Abbonamenti**  
Prezzo di una copia € 1,00  
Estero € 2,00  
Sostenitore € 200,00

**segreteria di redazione**  
Via Gramsci, 34 - 00197 Roma  
Tel. 06.3611683 - 06.3200427  
Fax 06.3225558  
e-mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it)

**Stampa**  
Tipografia Varchi - Roma  
Via Giovanni Bettolo, 39 - Tel. 06.37350635  
e-mail: [info@tipografiavarchi.it](mailto:info@tipografiavarchi.it)  
web: [www.tipografiavarchi.it](http://www.tipografiavarchi.it)