Alcune considerazioni su un articolato sistema di rappresentanza

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 20 luglio 2020, n. 29

La CIU, Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali, costituisce nel panorama della rappresentanza italiano un composito sistema di rappresentanza. Essa è l'erede sociopolitica della **Unionquadri,** organizzazione sindacale sorta nel 1975 per rappresentare gli interessi delle **elevate professionalità quali quadri, dirigenti, professionisti, ricercatori e consulenti**. Peculiarità del sistema di rappresentanza è quello di raggruppare differenziate professionalità elevate svolte sia in forma subordinata, che autonoma, che societaria sotto forma di *cooperative del sapere* ([1]). L'associazione, come previsto dall'art. 1 dello Statuto, è costituita i sensi dell'art. 39 Cost. ed ha quindi carattere sindacale, per quanto la modalità di adesione sia piuttosto articolata: possono aderirvi le associazioni, i sindacati, le organizzazioni interregionali e territoriali che operino conformemente agli scopi e finalità previste dallo statuto; le singole persone fisiche che prestano la propria attività nell'ambito del lavoro intellettuale, subordinato o autonomo tramite le Delegazioni territoriali; ed infine in qualità di soci aggregati, le associazioni, le organizzazioni e gli enti o le perone fisiche che operino nei settori della formazione, dell'aggiornamento professionale o culturale dei soggetti la cui finalità e scopo sia quello dello statuto.

Un elemento di distonia con il presunto carattere eminentemente sindacale, proclamato nell'art. 1 dello Statuto della CIU, è dovuto al fatto che all'interno della Confederazione tra gli schemi di adesione presenti vi sia, oltre che un modello di adesione per persone fisiche, per sindacati, per professionisti italiani residenti all'estero, per professionisti stranieri residenti in Italia, per liberi professionisti italiani, anche un modello di adesione per le aziende ([2]).

L'obiettivo principale del sistema, come si evince dallo Statuto della Confederazione, è quello di diffondere la cultura delle **sinergie professionali con un'azione coordinata di differenti**

professionalità tramite diversi strumenti quali la rete e la cooperazione in modo tale da alimentare la solidarietà orizzontale quale risposta all'individualismo contemporaneo. L'ulteriore finalità promossa dalla CIU è quella di promuovere un'azione di rappresentanza delle elevate professionalità nello scenario di una sempre maggiore autoimprenditorialità nei passaggi e nelle transizioni occupazionali che caratterizzano l'attuale mondo del lavoro e nel contesto di una progressiva integrazione delle strutture professionali di matrice italiana nelle realtà economiche e produttive dei paesi in cui le alte professionalità rappresentate operano.

La CIU è stata sostenitrice dell'approvazione del Decreto Ministeriale 8 Febbraio 2013, n. 34, in attuazione dell'art. 10, comma 10 della legge n. 183/2011, che disciplina le regole ed il funzionamento delle Società tra Professionisti (STP) e della legge n. 4 del 2013 per il riconoscimento delle professioni non ordinistiche.

L'articolazione interna e le proposte della Confederazione per il mercato del lavoro

L'articolata composizione si riflette inevitabilmente a livello organizzativo tramite la divisione in sei agenzie sindacali (Quadri delle aziende di diritto privato, Quadri delle pubbliche amministrazioni, Agenzia dei professionisti dipendenti indipendenti e delle associazioni, Agenzia dei pensionati, Agenzia dei Ricercatori, Agenzia delle Piccole Imprese e delle Cooperative del sapere) e in tre dipartimenti (Professionisti Junior, Professionisti Stranieri, Donne quadro ed elevate professionalità femminili).

Ogni Agenzia sindacale cerca di promuovere diverse azioni e modelli. Con riferimento alle aziende, l'Agenzia sindacale dei quadri aziendali rimprovera all'attuale ordinamento le perduranti arcaiche logiche sindacali e contrattuali che costringono il sistema produttivo alla stagnazione e all'immobilismo. Si cerca al contrario di promuovere un **sistema non centralizzato, basato sulle specificità per età genere e ruoli** affinché possa esservi una puntuale articolazione del lavoro, delle retribuzioni, delle prerogative di ogni categoria e funzione adattando queste materie al contesto territoriale e produttivo. L'articolazione della contrattazione cui la CIU mira è quindi basata sulle specificità generazionali (**contrattazione per fasce d'età), sul genere attraverso**

appendici contrattuali che rispecchino i bisogni del crescente gruppo di donne quadro e sull'assistenza contrattuale (da promuovere obbligatoriamente per legge tramite una contrattazione sindacalmente assistita dati gli importanti interessi messi in gioco dalle elevate professionalità) per avere una **maggiore personalizzazione del proprio profilo contrattuale (**[3]**)**.

Per quanto riguarda il comparto pubblico la CIU è impegnata per una pubblica amministrazione orientata a migliorare la sua produttività, l'efficienza e qualità dei servizi forniti al cittadino. Ulteriore punto è quello della internazionalizzazione del sistema Italia per fornire supporto alle reti economiche locali e alle piccole e medie imprese per avere opportunità di espansione. Una delle figure centrali per promuovere queste reti, a parere della CIU, è proprio quella del **quadro del pubblico impiego tramite un suo riconoscimento mediante estensione della legge n. 190 del 1985 e delle sue prerogative anche nel settore pubblico.**

A livello territoriale conta diverse delegazioni regionali, provinciali e territoriali operando come interlocutori delle istituzioni e degli organismi locali e fornendo assistenza costante agli iscritti. La Confederazione avendo carattere sovranazionale è presente all'estero con delegazioni in molteplici paesi sia di area europea che extra-europea, con l'obiettivo di superare le difficoltà di integrazione delle strutture professionali italiane nel paese ospitante e i **relativi problemi quali doppia fiscalità, ricongiungimenti pensionistici, previdenza sociale e riconoscimento dei titoli di studio e professionali.**

Inoltre, la Confederazione sostiene anche numerose proposte per **le microimprese (riconoscimento e trasformazione del tecnico professionista in manager, logica del coaching per i microimprenditori, nuove forme societarie pluriprofessionali)**, per i pensionati e per i soggetti c.d. della terza età **(promozione dell'invecchiamento attivo, exit strategy per i professionisti senior e logica di mentorship per i giovani professionisti), per i ricercatori (promozione di uno spazio europeo della ricerca attraverso la c.d. *Carte dei ricercatori*, garanzia di un adeguato *status* normativo e di trattamento della figura del ricercatore, definizione della figura del ricercatore nel settore privato e riforma generale del quadro normativo che permetta alla categoria di riacquisire un ruolo centrale nella gestione delle attività produttive private e pubbliche),**

per i professionisti italiani all'estero (superamento delle difficoltà classiche dei professionisti che operano all'estero, ricongiungimento contributivo-previdenziale dei periodi lavorativi all'estero COM 2010 – 365/CE, evitare la doppia fiscalità, riconoscimento dei tutoli di professionali nei diversi paesi per l'esercizio dell'attività direttiva 2005/36/CE, costituzione di cooperative europee del sapere).

La CIU è membro del CESE (III Gruppo-Diversità Europa in rappresentanza delle libere professioni), il Comitato Economico e Sociale Europeo, organo consultivo dell'Unione Europea che fornisce consulenza qualificata alle diverse istituzioni UE quali la Commissione Europea, il Consiglio Europeo, il Parlamento Europeo. Allo stesso modo la CIU è stata nominata **membro del CNEL per la consiliatura 2018-2022, qui in rappresentanza della categoria lavoratori dipendenti.**

L'attività sindacale della CIU

La CIU nella sua articolazione interna consta di molteplici associazioni sindacali, professionali, artigiane, datoriali e di PMI aderenti quali FEDERDAT (Confederazione generale Europea dei datori), USIL (Unione sindacati lavoratori), CESAC (Confederazione europea dei servizi dell'artigianato e del commercio), AILP (Associazione italiana lavoratori e pensionati), FENAPEC CLAAI (Federazione Pensionati CLAII), ANAP CONFARTIGIANATO (Associazione Nazionale Anziani e Pensionati) FEDimprese, FenImprese, FederDipendenti, FED.AR.COM (Federazione autonoma rappresentanti, commercianti, operatori del turismo ed artigiani), ASNPD (Associazione Sindacale Nazionale dipendenti INPS), ESAARCO (Esercenti agricoltura artigianato e commercio), UAI (Unione Artigiani Italiani e delle PMI), CONFIL (Confederazione Italiana Lavoratori), Confasset (Confederazione sindacale lavoratori e pensionati), Confimprenditori, CONFASI (Confederazione autonoma sindacati italiani), CONFALP (Confederazione delle Associazioni di Lavoratori e Pensionati), Fenapi (Federazione nazionale autonoma piccoli imprenditori), Confeuro, CSE (Confederazione indipendente sindacati europei), FLP (Federazione lavoratori pubblici e funzionari pubblici), Eurocoltivatori, Fe.Pro.Pe. CONFELP (Confederazione Europea Lavoratori e Pensionati), UNILAVORO PMI, FIDEF (Federazione Italiana degli Enti e Scuole di Istruzione e Formazione).

L'articolata struttura e le adesioni multisettoriali alla confederazione si riflettono inevitabilmente sull'ambito di applicazione e sull'insistenza settoriale dei diversi

contratti e accordi sottoscritti. Si va dal CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese metalmeccaniche, orafe, argentiere installazione impianti ed affini della piccola e media impresa e della cooperazione (la cui caratteristica distintiva è di esser firmato dai sindacati SNAPEL CIU e SALI con l'associazione datoriale FEDimprese, aderente al tempo stesso alla CIU facendo così venir meno inevitabilmente il carattere e l'essenza stessa del sindacalismo basato sulla logica del conflitto e della contrattazione), al CCNL del settore socio sanitario ed assistenziale, al CCNL per il personale medico delle case di cura private (firmato anche da UGL e dove la CIU è presente sia in rappresentanza della parte datoriale che della parte sindacale).

Una importante novità nel panorama contrattuale è rappresentata dall'aver sottoscritto, quale parte sindacale, un CCNL nell'ambito delle relazioni industriali CISAL-ANPIT denominato CCNL per dirigenti, quadri, impiegati e operai del Terziario avanzato (anche in tal caso emergono anomalie tra le parti sottoscriventi il CCNL, specialmente in relazione a quelle datoriali; tra le tante, Confimprenditori la quale è stipulante fra le datoriali, e contestualmente socia di CIU, che nel suddetto contratto è invece parte sindacale). Questo CCNL mira ad incentrare la classificazione del personale sui criteri dell'E.Q.F. (*European Qualifications Framework*) e al tempo stesso promuove un contratto collettivo unico per tutte le categorie di operai, impiegati, quadri e dirigenti nell'ottica di una visione unitaria degli interessi aziendali e dei lavoratori pur tenendo conto delle diverse competenze e responsabilità delle categorie. **Da una breve disamina, oltre alle anomalie già precedentemente evidenziate, si può dedurre che l'azione di rappresentanza di CIU si estrinsechi quindi su diversi settori tramite la sottoscrizione di molteplici CCNL insistenti sulla medesima area contrattuale o nell'aggregarsi nella stipula a sigle di scarsa rappresentatività quali Cisal.**

La CIU è al tempo stesso parte costituente di diversi sistemi bilaterali costituiti dai CCNL sottoscritti, quali l'ENBIC, Ente Bilaterale Confederale costituito nell'ambito del sistema di rappresentanza ANPIT-CISAL; **l'EBILAV**, Ente Bilaterale costituito da FEDERDAT, UNSIC, FLAITS, CONSIL; Fondo Conoscenza – Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua promosso da FENAPI e CIU; EUROSALUTE, quale Fondo di assistenza sanitaria e socio-sanitaria nato dalla sottoscrizione degli Accordi interconfederali ratificati fra Confederazione AEPI, per parte datoriale, e le organizzazioni dei lavoratori CIU-Unionquadri, C.S.E., FIRAS-SPP, F.L.A.I. Trasporti, CONSIL, S.I-C.E.L., Sindacato CLAS, UIC.

Dall'analisi fin qui condotta sulla CIU si può evincere come il quadro di riferimento e l'azione sindacale della CIU-Unionquadri, organizzazione di rappresentanza emergente, **sia molto variegato ed articolato e spesso presenti alcune anomalie (se non addirittura contraddizioni) e atipicità nell'azione contrattuale, nel rapporto con le parti stipulanti i diversi accordi, nell'ambito di insistenza/applicazione dei contratti sottoscritti e nella costruzione dei relativi sistemi bilaterali** (Fondi sanitari integrativi, fondi interprofessionali ed enti bilaterali multisettoriali). Anomalie queste che potrebbero mettere in discussione la genunità dell'interesse sindacale di cui la Confederazione si dichiara portatrice.

Andrea Zoppo

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

@AndreaZoppo

([1]) Il concetto evoca una proposta e un modello di società cooperativa progettato CIU e Legacoop per creare sinergie tra gli operatori delle microimprese e le cooperative di professionisti per acquisire e fornire servizi professionali in un'ottica multidisciplinare. La proposta mirava alla creazione di un modello societario che coniugasse personalità della prestazione professionale, l'appartenenza ai vincoli dell'ordine di riferimento con la collaborazione professionale, il dialogo interdisciplinare/pluricategoriale e le opportunità imprenditoriali che un modello cooperativo multiprofessionale può offrire (cfr. legacoopbasilicata.it).

([2]) Per consultare le diverse possibilità di adesione cfr. ciuonline.it. La quota associativa può essere trattenuta sulla retribuzione per i lavoratori dipendenti.

([3]) Per una disamina più approfondita di queste tematiche si rimanda al Libro Rosa *Donne Quadro, professionals: la contrattazione di genere e per fasce di età*.

Alcune considerazioni su un articolato sistema di rappresentanza