

# PROFESSIONALITÀ E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Call for papers della rivista

*Professionalità Studi*

promossa da  
**SILVIA CIUCCIOVINO,  
LILLI CASANO, PAOLO TOMASSETTI**

## Oggetto della Call for papers

Il concetto di “**professionalità**” è stato centrale nella riflessione lavoristica, e in particolare giuslavoristica, ed oggetto di un intenso dibattito per via della sua natura intrinsecamente riferibile alle qualità del singolo prestatore di lavoro, quindi difficilmente standardizzabile all'interno di dinamiche compromissorie e di scambio tipiche dei tradizionali processi negoziali. Ciò si avverte, in particolare, se si considerano i tratti distintivi della professionalità, ovvero se l'attenzione si sposta dal mero dato delle caratteristiche oggettive della prestazione (cui sono riconducibili determinate competenze e conoscenze tecnico-specialistiche necessarie a svolgere una determinata mansione) ai **connotati tipici del carattere, delle complessive competenze e attitudini, della persona del lavoratore**, rimasti tradizionalmente esclusi delle dinamiche collettive di regolazione contrattuale.

Muovendo dall'ipotesi che i contenuti della **contrattazione collettiva** tendano a riflettere il contenuto effettivo della prestazione lavorativa risultante dal dispiegarsi del rapporto di lavoro nell'ambito di uno specifico modello di organizzazione d'impresa, l'**indifferenza della rappresentanza rispetto a una concezione ampia della professionalità, comprensiva dei tratti dinamici, distintivi e attitudinali della personalità del lavoratore**, può essere definita il riflesso, almeno per tutto il Novecento industriale, dell'indifferenza del processo organizzativo della produzione verso gli aspetti personali, comportamentali ed attitudinali del lavoratore.

Questa condizione di fatto ha subito una evoluzione che, oggi, culmina in un ribaltamento dei termini del problema, a fronte dei **cambiamenti del lavoro, dei suoi contenuti (sempre più cognitivi, più cooperativi, più polivalenti e più coinvolgenti), e dei modelli di carriera (sempre più diversificati e polivalenti)** che impongono di ricercare proprio in una **concezione ampia della professionalità la dimensione unificante su cui costruire strumenti di protezione per tutti i lavoratori** a prescindere dalle modalità in cui prestano la propria attività ed in una prospettiva di corso di vita e transizione tra impieghi.



Rispetto alla nozione di **professionalità, intesa come “dimensione necessaria, non sempre riconosciuta e tutelata, per l’esplicazione di qualsiasi lavoro”** (secondo la definizione di Mario Napoli richiamata nell’editoriale di apertura di questa Rivista), tendono oggi a dissolversi quelle barriere che, tradizionalmente, hanno tenuto distinta l’area del lavoro subordinato dall’area del lavoro autonomo. La rappresentanza è, dunque, chiamata in causa non solo e non tanto per riallineare, in chiave rivendicativa e redistributiva, uno scollamento oggettivo tra l’essere e il dover essere nelle dinamiche della corresponsività, quanto per **ridisegnare un sistema contrattuale che rispecchi le reali esigenze organizzative necessarie a rendere il sistema produttivo competitivo ma anche a governare le nuove dimensioni della professionalità polivalente e dello sviluppo delle carriere che seguono percorsi sempre meno verticali rispetto al passato.** In tale contesto l’aggiornamento dei sistemi di inquadramento contrattuale appare ineludibile. Inoltre, più in generale, gli attori della rappresentanza sono sollecitati a dare risposte che siano in grado di valorizzare e promuovere la professionalità del lavoro senza aggettivi, quale dimensione centrale della *capability*, intesa come patrimonio personale del lavoratore non solo nel contratto, ma anche e soprattutto nel mercato del lavoro. In questo quadro i temi della formazione e dell’apprendimento permanente giocano un ruolo ormai centrale per la tutela effettiva del lavoro e ad essi anche la contrattazione collettiva deve riservare adeguata attenzione.

Obiettivo della presente *call for papers* è raccogliere contributi di carattere scientifico che si inseriscano nel quadro di queste riflessioni, sviluppandone le linee di indirizzo generali e le implicazioni con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- stato dell’arte e prospettive evolutive dei **sistemi di classificazione e inquadramento del personale alla luce della centralità assunta dalla professionalità** in ogni tipo di contesto lavorativo;
- contenuti della **contrattazione collettiva, soprattutto aziendale**, volti a promuovere un maggiore allineamento tra **competenze** attese ed espresse nella prestazione lavorativa, **livelli retributivi e produttività**;
- strategie di rappresentanza delle **nuove dimensioni della professionalità che travalicano le tradizionali logiche di azione collettiva centrate sul lavoro subordinato** tipico del Novecento industriale;
- **ruolo del sindacato in azienda** nelle dinamiche dell’innovazione continua, tecnologica *in primis*, e nei processi di adattamento anche contrattuale e salariale delle professionalità;
- **ruolo della bilateralità nella valorizzazione della professionalità** attraverso la formazione, il riconoscimento e la certificazione delle competenze dei lavoratori;
- **rapporto tra diversi sistemi di riconoscimento della professionalità** con particolare riferimento al tema della individuazione, validazione e certificazione delle competenze maturate in tutti i contesti (formali, non formali, informali) all’incrocio tra sistema pubblico, della rappresentanza e della normazione tecnica.



## Tempistica e indicazioni per la redazione dei contributi

I contributi, in lingua italiana, inglese, spagnola o francese, redatti in forma di saggio per un minimo di 20000 ed un massimo di 60000 battute (spazi e note inclusi) dovranno pervenire alla redazione della rivista **entro il 30 luglio 2018** all'indirizzo: [professionalitàstudi@edizionistudium.it](mailto:professionalitàstudi@edizionistudium.it). Saranno valutati con un processo di *peer reviewing* in modalità *double blind*. Le valutazioni saranno comunicate agli autori. I contributi dovranno essere redatti nel format della rivista e accompagnati da abstract (massimo 1000 battute, spazi inclusi) in italiano e in inglese. Le norme redazionali e i format per la redazione dei contributi sono disponibili al sito <https://moodle.adaptland.it/mod/folder/view.php?id=21338>

## Possibilità di un periodo di *visiting* ed accesso all'Osservatorio "FareContrattazione" di ADAPT per la redazione di contributi.

I dottorandi, assegnisti e ricercatori di università italiane e straniere interessati a presentare contributi strettamente attinenti ai contenuti della contrattazione collettiva sono invitati a candidarsi per svolgere periodi di ricerca presso la sede di ADAPT di Roma.

Nel periodo di *visiting*, i ricercatori potranno analizzare il materiale archiviato nella banca dati dell'Osservatorio "FareContrattazione" di ADAPT, che ad oggi raccoglie circa 2000 contratti aziendali, ordinati e codificati sulla base di indici qualitativi (dimensione di azienda; territorio; parti firmatarie; materie e istituti trattati), impegnandosi a redigere contributi scientifici per la presente *call for papers*, recanti la citazione della fonte "FareContrattazione".

Per inviare la propria candidatura o eventuali ulteriori richieste di informazioni: [paolo.tomassetti@adapt.it](mailto:paolo.tomassetti@adapt.it)



**Professionalità Studi** è la rivista bimestrale ad estensione on-line di *Professionalità*, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro.

Nata dalla collaborazione tra Studium e ADAPT University Press, *Professionalità Studi* pubblica articoli referati in doppio cieco di natura interdisciplinare sui temi del lavoro e del suo rapporto con la formazione delle persone e lo sviluppo dei territori. L'obiettivo è di realizzare una rivista scientifica interdisciplinare, accreditata presso l'ANVUR, che metta in uno stesso contenitore ragionamenti giuridici, pedagogico-didattici, sociologici e psicologici sul ruolo dei processi di innovazione, della conoscenza, della formazione, delle competenze e del loro riconoscimento nei nuovi modelli di organizzazione e regolazione del lavoro. Particolare attenzione sarà riservata allo studio dei fattori, di tipo socio-istituzionale e normativo-contrattuale, in grado di promuovere uno sviluppo sostenibile, che sia in grado di offrire risposte a sfide comuni e globali articolando strategie differenziate nei diversi contesti territoriali.

*Direzione: Giuseppe Bertagna, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia; Giuseppe Scaratti, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano.*

