

## I QUADRI

La figura del Quadro è stata formalizzata, in Italia, con la legge 190/85 mediante la quale, all'art. 2095 del codice civile, è stata aggiunta a quelle dei dirigenti, degli impiegati e degli operai. Per Quadri vengono intesi coloro che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa. (art. 1 legge 190/85)

Anche nella funzione pubblica è stata introdotta la figura del quadro mediante la legge 145/2002. Di fatto, però, questa previsione ha avuto un'attuazione relativa in quanto è stata rimessa alla contrattazione nazionale o aziendale per cui le parti contraenti ( Sindacati, Confindustria, ecc.) si sono, per lo più, limitate a recepire la norma in generale ripiegando, per quanto non previsto, sull'assimilazione di tale figura a quella degli impiegati con la conseguenza che la categoria, pur acquisendo, nella realtà, compiti di sempre maggiore responsabilità ed importanza, si è trovata, nel tempo, sempre più non riconosciuta con l'effetto di sentirsi svinata e sminuita.

Eppure il Quadro è rappresentativo di un'Alta Professionalità, acquisita per formazione scolastica prima per esperienza lavorativa poi fino al punto di potersi assumere la responsabilità di rappresentare il datore di lavoro sovrintendendo o coordinando l'attività di altri lavoratori.

La valorizzazione di una tale figura, in tutte le sue variegate espressioni, porterebbe, perciò, un beneficio alla figura stessa in quanto si sentirebbe apprezzata per il suo vero valore ma sarebbe, nel contempo, per i datori di lavoro, privati e pubblici, un modo appropriato e lungimirante di fidelizzare e riconoscere chi è in grado di organizzare, finalizzare, gestire e seguire l'andamento operativo delle strutture aziendali.

D'altro canto, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, date le alte e molteplici professionalità che si possono annoverare in tale categoria, non sono state mai in grado di tutelare realmente i Quadri perché, da una parte, questi non sono stati mai forza di particolare rilevanza numerica sindacalizzabile e di manovra e, dall'altra, perché il livello di preparazione dei Quadri ha sempre fatto sì che costoro non si sentissero adeguatamente tutelati, sotto ogni punto di vista.

Tutto questo ha generato, in passato, nei colleghi almeno tre fenomeni negativi:

1. la disillusione di chi ha vissuto l'inizio del "percorso dei quadri";
2. la perdita di cultura e di capacità di elaborare progetti credibili, per la categoria,
3. l'incapacità di trasferire ai giovani l'importanza di trasformare lo status della categoria per adeguarlo al modello europeo. In Europa, infatti, la figura del "cadres" esiste già da tempo, come in Francia, in Germania ed in Inghilterra anche se non si connota alla stessa maniera di quella italiana la quale, come detto, è stata solo individuata in larga massima dalla norma di legge ma ha avuto poco sbocco nella pratica gestione aziendale.

D'altro canto la selezione del personale, specie ad alti livelli, è, oggi, sempre più incisiva e le aziende operano per le figure "manageriali" una scelta molto articolata e di alto profilo perché hanno bisogno di qualità e capacità ma a tutto questo non corrisponde una adeguata valorizzazione sotto vari punti di vista, peraltro non sempre e non solo collegati al compenso

economico, quanto, piuttosto, al mettere nelle migliori condizioni, pratiche e psicologiche, per operare con maggiore senso di responsabilità: il datore di lavoro, cioè, deve acquisire e dimostrare maggiore sensibilità alla persona che profonde le sue energie e quindi deve metterla nelle condizioni di operare meglio e con maggiore dignità.

Che nessuno sottovaluti che la soddisfazione e la tranquillità nel poter gestire le propria attività lavorativa in modo che ne derivino riflessi positivi nel ridurre o addirittura eliminare od anche risolvere stressanti problematiche personali e familiari sono un'ottima spinta ad offrire il meglio di sé con un risvolto di immagine positiva anche per il datore di lavoro.

E' del tutto evidente che l'interesse è reciproco.

Oggi, quindi, ma ancor di più perché ancora una volta ed a detta di tutti sta riemergendo in maniera significativa la necessità di tener conto della meritocrazia, ci dobbiamo attivare perché questo possa finalmente trovare attuazione per la categoria dei Quadri.

Emerge, quindi, sempre più vigoroso un argomento ormai non più rinviabile o meglio ineludibile: la rappresentanza.

Lo scenario attuale ci mostra, oggi, da un lato le Parti Datoriali, dall'altro i Sindacati Generalisti che di fatto bloccano ogni possibile innovazione con un semplice, ma di fatto invalicabile, assioma: rappresenta chi forma i contratti e chi forma i contratti rappresenta.

Il nostro sistema industriale e quello politico mostrano un'inequivocabile serie di lacune e di limitazioni di interlocuzione ormai strutturale: sembra quasi che i vari attori non sappiano più dialogare, e se lo fanno è un dialogo tra sordi; gli industriali ed i politici mostrano debolezze a dir poco gravi mentre l'altra parte Sociale, di fatto, parla solo di difesa dei posti di lavoro: sì importante ma non è tutto.

E' arrivato il momento di affrontare il tema da un'altra angolazione e quindi di avere altre forme di dialogo e quindi rappresentanze innovative.

In un convegno che abbiamo organizzato a Milano, presso l'Università Cattolica, il Prof. Bordogna pone il problema "della presenza e del rafforzamento del peso della voce di nuovi attori, i manager, non tanto al tavolo negoziale (o per meglio dire non solo) ma nel processo di formazione, manutenzione ed innovazione per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro e del sistema produttivo".

Si deve, perciò, iniziare a riflettere sul rapporto tra le Alte Professionalità e le libere professioni tradizionali ragionando anche sul tema della rappresentanza culturale-sociale-professionale in senso lato, capace di produrre strumenti ed idee.

Con questi presupposti, non potendo e non essendo neanche il caso di realizzare un terzo polo di tipo tradizionale, ci proponiamo di diventare Rappresentanti delle Professionalità.

Siamo gli elaboratori e i primi artefici del successo delle nostre aziende, gli applicatori dei processi aziendali: è mai possibile che nessuno ci dia ascolto se proponiamo?!

Questa è la strada che dobbiamo avere il coraggio di intraprendere: analizzare e proporre.

Se avremo la capacità di restare propositivi e di insistere nel portare avanti le nostre idee, è ragionevole ipotizzare, anche per il bene del Paese, che potremo raggiungere ottimi risultati.

I tempi oggi sono maturi e il terreno è già fertile per il cambiamento.