

Domenico Severino¹

Buongiorno a tutte e a tutti, credo sia importante sapere che quando parliamo di quadri, ci riferiamo a migliaia di lavoratrici e lavoratori subordinati, posti dall'art. 2095 del Codice Civile tra i dirigenti e gli impiegati, dipendenti pertanto a tutti gli effetti.

Per affrontare in modo organico le tematiche relative alla rappresentanza dei quadri, bisogna partire da un primo dato storico, parliamo di lavoratrici e lavoratori la cui figura giuridica è definita dalla legge 190 del 1985. Questa Legge, pur definendo dei principi importanti, non ci aiuta nell'individuazione della figura del quadro e la contrattazione collettiva e aziendale, demandata a determinare i requisiti di appartenenza alla categoria, non sempre riesce a identificare la figura del quadro che comprende nello stesso profilo realtà profondamente diverse, differenti sia nei ruoli effettivi sia nei ruoli percepiti.

Non possiamo, infatti, parlare di un ruolo unico, poiché all'interno di questa realtà molto articolata e frammentata c'è una forte ambivalenza che pone il quadro sempre in bilico tra dirigenza e lavoro impiegatizio, ruoli di gerarchia, di coordinamento e ruoli tecnici di alta professionalità.

I quadri non possono, infatti, essere considerati una "comunità omogenea", ma una categoria di lavoratrici e lavoratori con analoga connotazione contrattuale, ma con ruoli, contesti organizzativi e poteri differenti.

Molte ricerche e indagini sono state svolte sui quadri, sui loro tempi di vita e di lavoro, sull'evoluzione del loro ruolo, sulla formazione e sulla valorizzazione delle competenze e delle esperienze professionali; pochissimo è stato scritto e detto sul quadro nel sindacato, nelle rappresentanze sindacali.

Si potrebbe pensare a una ricerca dal titolo: "Il lavoratore quadro nelle rappresentanze sindacali, questo sconosciuto".

Parto da queste premesse per affermare che è molto importante e decisivo, nell'attuale momento storico, quest'anello della catena della rappresentanza.

Importante sia per il sindacato quale soggetto di rappresentanza sia per il sindacato quale soggetto contrattuale.

Il sindacato nel suo insieme, con il supporto del quadro, può infatti meglio comprendere le dinamiche della trasformazione del mondo del lavoro, avere una corretta visione della realtà lavorativa per costruire una presenza sempre più efficace e autorevole.

I quadri hanno nelle aziende ruoli decisionali e possibilità di influenzare scelte che a loro volta possono profondamente incidere sui processi aziendali, questo può di sicuro aiutare le rappresentanze sindacali ad affrontare le tematiche relative ai bisogni e agli interessi reali dell'insieme dei lavoratori.

C'è tuttavia purtroppo anche un'altra faccia della medaglia: oggi, in un contesto di crisi strutturale, sempre più lavoratori e lavoratrici quadri sono vittime dei processi di ristrutturazione e l'espulsione del quadro dal mondo del lavoro fa sì che si disperda un prezioso patrimonio di conoscenze e di competenze.

È in queste situazioni che si evidenzia maggiormente la solitudine del quadro ed è da qui che nasce la domanda di rappresentanza e la necessità per i quadri di avere soggetti che li tutelino.

Questa condizione può aiutarci a superare quei limiti storici di rappresentanza nei confronti dei quadri e delle alte professionalità, dove il quadro era spesso percepito come parte integrante della dirigenza aziendale e percepiva a sua volta il sindacato come soggetto non idoneo a rappresentarlo.

L'esperienza ci insegna che gli spazi vuoti sono sempre riempiti e sarebbe un errore strategico se a riempirli ci pensassero altri.

Non è da sottovalutare inoltre l'aiuto che il quadro può dare per raggiungere soggetti sociologicamente, organizzativamente e culturalmente lontani da noi, ai quali il sindacato e le associazioni dei quadri guardano sempre con maggiore attenzione: mi riferisco ai lavoratori delle libere professioni.

¹ RSU Fiera di Milano, Agenquadri Lombardia

Ritengo pertanto che il ruolo dei quadri sia rilevante e decisivo poiché portatori anche di quegli elementi di conoscenza che meglio permettono di confrontarci sul terreno non solo della contrattazione ma anche di quelle sfide, che sempre più ci troviamo ad affrontare, quali globalizzazione, competitività, new economy, società della conoscenza.

Penso che da tutto ciò emerga chiaramente che il lavoratore quadro possa essere per il sindacato una risorsa strategica.

Credo infine – e concludo – che un’adesione strutturata del quadro ad Agenquadri, e per strutturata non intendo l’automatismo del tesseramento, spesso sconosciuto ai quadri, ma una reale partecipazione a tutti i processi che contraddistinguono un’associazione come la nostra, possa contribuire in modo determinante - fermo restando la titolarità della contrattazione alle categorie – a far sì che non si continui a parlare dei problemi dei quadri nei vari livelli di contrattazione, siano essi di primo o di secondo livello, solo negli ultimi cinque minuti quando la trattativa è già conclusa.