

**Quadri e Alte Professionalità**  
**La Centralità della Persona e dei Saperi**  
**Un contributo al dibattito sul futuro**

Quando parliamo di Quadri e Alte Professionalità – nonostante la crescente precarizzazione e variegatura del lavoro intellettuale ad elevata qualificazione professionale – intendiamo porre al centro dell’attenzione e della riflessione della Uil il ruolo, la responsabilità e le competenze di quelle donne e quegli uomini a cui, di fatto, è affidato il rilancio competitivo di un Nuovo Modello di Impresa.

Oltre due milioni di persone, e forse anche di più - considerando sia l’area strutturata in termini organizzativi di impresa e contrattuali, sia quella regolata dai rapporti di lavoro “atipici” – che rappresentano una parte reale e fondamentale del cosiddetto “ceto medio” (categoria intermedia per funzione organizzativa e sociale, per identificazione ideale, ma non certo per reddito e capacità di consumi ) – su cui si appunta, a ragion veduta, l’interesse della politica, degli analisti del l’evoluzione della società e delle classi dirigenti.

Non c’è dubbio infatti che il sistema economico e di impresa, terminata disastrosamente l’“ubriacatura” della finanziarizzazione, debba inevitabilmente essere reimpostato su valori etici e strutturali sostanziali, su core business la cui competitività sia affidata non ai costi ma alla capacità innovativa.

Klaus Martin Schwab, fondatore del World Economic Forum, sostiene infatti: *“La crisi in corso deve essere un colpo d’avvertimento per indurci a ripensare da cima a fondo lo sviluppo della nostra morale, delle nostre norme etiche e dei meccanismi normativi che sorreggono la nostra economia, la nostra politica e la nostra interconnessione globale”*.

I Quadri e le Alte Professionalità – i veri “Lavoratori della Conoscenza” detentori delle competenze indispensabili – sono un asset fondamentale di questa strategia, su cui è ineludibile investire economicamente e socialmente.

Lo stesso Barroso, negli orientamenti che hanno preceduto la sua nomina a Presidente della Commissione Europea sottolineava la necessità di *“spostare l’accento sulla sostenibilità, sulla innovazione e sulle qualifiche necessarie per mantenere l’industria europea competitiva sui mercati mondiali.”*

Un investimento che potrà consentire di misurare la qualità della ripresa e dello sviluppo anche in termini di benessere sociale e organizzativo, di occupazione e occupabilità.

Donne e Uomini dunque che hanno un ruolo, che possono e sanno contribuire al governo dei cambiamenti.

**Donne e Uomini che, anche per questo, hanno un ruolo e sanno contribuire alla costruzione di un modello democratico e partecipato di governance di impresa e di relazioni industriali.**

**Donne e Uomini che, per i valori e le competenze che appartengono loro e di cui sono orgogliosi, possono e sanno contribuire alla costruzione di un nuovo modello economico e di impresa socialmente responsabile.**

**Gli Stati Uniti e alcuni paesi del Nord Europa hanno cominciato a configurare modelli innovativi che assegnano ruoli centrali ai Quadri e ai Professional, tanto a quelli strutturati, quanto a quelli che con termine nostrano definiamo atipici.**

**Stante la diversità degli scenari e dei sistemi di welfare, i professional di oltre oceano e quelli nordeuropei, tuttavia, non condividono l'insicurezza del futuro e lo scarso potere d'acquisto dei loro colleghi italiani.**

**Molti di questi ultimi infatti, per intenderci quelli atipici, risultano privi sia di tutela contrattuale che di new welfare a fronte, per giunta, di retribuzioni talora modestissime.**

**Confrontabili sono, viceversa e senza nazionalismi, la capacità di innovazione e la creatività dei lavoratori della conoscenza italiani, che è doveroso valorizzare e non lasciare emigrare.**

**Grandi multinazionali hanno da tempo spostato il core business dalla produzione di manufatti, sia pure ad alta tecnologia, verso l'offerta creativa di servizi, seppure non di rado anticipando risposte ed esigenze non completamente reali, fino a destare il sospetto di averle in larga misura artificialmente indotte.**

**Sta di fatto che alcune aziende di punta, ad esempio IBM, Xerox, Motorola e Nokia, sia in paesi europei che extra-europei, sono sempre più impegnate a fornire servizi aggiuntivi per offrire i quali l'impiego di lavoratori della conoscenza è assolutamente primario, concorrendo in tal modo alla sorte dei sistemi-paese e incidendo sul PIL, sull'equilibrio dei sistemi previdenziali e dell'apparato dei servizi pubblici.**

**Il modello del Sud Europa, Italia compresa – ferma restando la necessità di modificare in chiave innovativa la qualità dell'uscita dalla crisi e dello sviluppo – per differenti condizioni storiche e strutturali, risponde ancora a paradigmi incentrati su una dicotomia competitiva, volta al ribasso dell'offerta salariale, tra occupazione strutturata e area “atipica”, e su una diversa articolazione in termini contrattuali e di rappresentanza sociale ( per semplificare Quadri e Dirigenti ).**

**Sebbene sia difficile stabilire una linea di demarcazione tra motivazioni e conseguenze, è e sarà comunque inevitabile, nei tempi dettati dai processi di uscita dalla crisi e dalla competizione globale, che i soggetti economici e sociali organizzati, rappresentativi di questa area professionale, affrontino i nodi della sua evoluzione, con scelte di ampio respiro politico e strategico, capaci di investire adeguatamente sia la sfera contrattuale sia quella della rappresentanza sociale.**

**In particolare in Italia, facendo riferimento agli accordi sul nuovo modello contrattuale, la bilateralità e la contrattazione di secondo livello, anche alla luce dell'avviso comune sulla "partecipazione", possono costituire punti di riferimento primari.**

**Ora, pur essendo consapevoli della eventualità di "speculazioni" e strumentalizzazioni nei confronti di queste figure, i Quadri e le Alte Professionalità – sul piano economico, contrattuale e sociale – sono e restano una realtà su cui è e sarà inevitabile investire, mirando soprattutto a due fondamentali strategie di tutela: il riconoscimento economico, la valorizzazione delle responsabilità e delle competenze.**

**I Quadri e le Alte Professionalità della UIL, erano e continuano ad essere convinti che nella Società della Conoscenza e all'interno di un Nuovo Modello di Impresa, più etica e socialmente responsabile, due siano e debbano essere i Valori centrali anche in termini economici e di competitività : la Persona e i Saperi.**

**Con queste convinzioni i Quadri e le Alte Professionalità della UIL fin dal 2006 hanno dato vita e realizzato il Progetto "Etica e Impresa – l'Intelligenza Giusta", insieme alle Associazioni dei Manager e dei Direttori del Personale e a quelle di Cisl e Cgil, per contribuire alla definizione e diffusione di un Nuovo Modello di Impresa, capace di assumere e tradurre la centralità dei Valori Etici in accordi, progetti e buone prassi, capace di produrre risultati misurabili ed efficaci.**

**Non c'è dubbio che si possa guardare al futuro in tanti modi.  
I Quadri della UIL hanno sempre preferito e scelto *l'Intelligenza Giusta*.**

**Romeo Scarpari  
Quadri e Alte Professionalità della UIL**

**Lamberto Santini  
Segretario Confederale della UIL**

**14 gennaio 2010**