

**Intervento di Mauro Martinez, Presidente del CNQ – Coordinamento Nazionale Quadri di Telecom Italia, al Convegno UILCOM 2016**

Signore e Signori buonasera, sono Mauro Martinez, Presidente del CNQ - Coordinamento Nazionale Quadri di Telecom Italia, Associazione professionale che rappresenta il middle management del Gruppo Telecom.

È per noi un onore partecipare a questo importante Convegno sui Quadri e le Alte Professionalità organizzato dalla Uilcom e per questo ringrazio gli organizzatori.

Insieme a Uilcom, come Associazione delle Alte Professionalità interna del Gruppo Telecom, in questi anni abbiamo provato a definire caratteristiche ed identità professionali delle figure in oggetto, provando a calare queste stesse nei nuovi scenari organizzativi e di mercato di un'azienda industriale come Telecom Italia.

Con grande sorpresa ci siamo trovati molto allineati negli obiettivi e nelle esigenze e questo, lasciatemelo dire, è piuttosto raro che avvenga tra una sigla sindacale ed un'Associazione professionale e manageriale. Non fosse altro per la diversa natura delle organizzazioni, i diversi strumenti di azione, il diverso pubblico e quindi i diversi obiettivi.

Diversità queste, come accennavo, che nel caso citato rimangono sicuramente nella natura delle organizzazioni e dei loro strumenti di azione, ma che si attenuano, e di molto, nel pubblico di riferimento e negli obiettivi.

In realtà infatti una nuova idea di sindacato che non lascia indietro nessuno parte oggi paradossalmente dalla considerazione delle fasce alte della popolazione del lavoro, e mi riferisco specificatamente alle Alte Professionalità ed a maggior ragione ai Quadri, troppo spesso nel passato dimenticati o utilizzati come “merce di scambio contrattuale” nelle varie fasi di negoziazione di primo e secondo livello.

Adesso invece, e aggiungo “finalmente”, in aziende come Telecom Italia, in cui è praticamente scomparsa la figura dell'operaio ed il bacino delle Alte professionalità, tutto insieme, rappresenta più di un quinto (e forse anche di più) dell'intera azienda, si è capito che trascurare le esigenze di questa popolazione significa da un lato, per il sindacato, perdere di vista le “nuove” necessità dei lavoratori e dall'altro, per Associazioni come quella che ho il pregio di dirigere, si è aperta l'opportunità di dialogare con chi stipula i contratti per collaborare, con ruoli diversi e complementari, alla migliore definizione delle “regole del gioco” che riguardano i lavoratori.

Regole del gioco che non possono però non partire dalla riscrittura di quella carta di identità che fa dell'impiegato di Alta Professionalità ed a maggior ragione del Quadro il punto di riferimento di tutto il resto della popolazione aziendale, da un lato per la condivisione più precisa di strategie ed obiettivi, dall'altro per quelle attività di coordinamento, indirizzo professionale e sviluppo che i colleghi si aspettano dagli appartenenti alla categoria.

Una categoria questa concepita fin da sempre per svolgere il ruolo di cinghia trasmissiva dei processi aziendali, nella doppia direzione Top-Down e Bottom-Up per far salire e scendere decisioni e problemi con facilità e chiarezza; con il rischio, in alternativa, di instaurare tra le parti il tipico "discorsi fra sordi".

Ecco. In questa particolare caratteristica di ruolo e di identità vorrei soffermare la vostra attenzione ed il mio intervento.

Nel corso di questi mesi abbiamo discusso, all'interno di gruppi di lavoro congiunti sul tema, quali fossero gli impiegati che rientravano nella categoria delle Alte Professionalità. Se avesse senso parlare di un'Area Quadri come nel passato o se non fosse invece fondamentale ripartire proprio da una nuova concezione di professionalità per ridisegnare le caratteristiche di identità di questi colleghi.

Personalmente, come Associazione che guarda agli aspetti professionali e manageriali e non piuttosto sindacali, ho ritenuto di portare come contributo una nuova visione del tema; non irrealista, non irrealizzabile (altrimenti non saremmo qui) ma nuova, ossia diversa dal passato perché in grado di superare i limiti di quella di ieri per meglio adattarsi alla realtà di oggi.

L'idea che il CNQ ha di questo tema è semplice, lineare, e non si innamora di spazi di territorio da presidiare ma piuttosto di professionalità e competenze da agire.

In altre parole, noi crediamo che si parli di Alte Professionalità nel momento in cui si indirizzano quegli alti livelli di capacità professionale e di mestiere che fanno di ciascun lavoratore un esperto, un depositario attivo di competenza professionale di alto valore, il cui valore, appunto, è riscontrabile simultaneamente nel valore alto che l'azienda trae dal lavoro del singolo. E non riteniamo che professionalmente, inteso nel senso del mestiere, ci siano grandi differenze, ad esempio, tra un livello 7 (che in Telecom Italia rappresenta il livello apicale degli impiegati) ed il 7Q (il Quadro); la differenza fra questi due è però per noi fortemente marcata nell'avvenuto riconoscimento, da parte dell'azienda, di ulteriori capacità che quel livello 7 ha dimostrato di avere nel "saper essere e nel saper gestire",

quindi non solo nel “saper fare”; si parla di Quadro in presenza quindi di contesti critici, difficili, sfidanti, in alcuni casi anche in quelle situazioni in cui ci si trovi a gestire altri colleghi, siano essi parte di un team di progetto o di una struttura organizzativa, stabile o a tempo.

In sostanza quindi, si distingue il più alto degli impiegati dal Quadro non per professionalità intesa come capacità di mettere in campo un mestiere, ma nell’avere anche tutte quelle caratteristiche al contorno che meglio aiutano quel mestiere ad essere agito ed interpretato negli schemi di processo e di ambiente dell’azienda. Caratteristiche, queste sì, appannaggio esclusivo del Quadro.

Questo per noi significa distinguere all’interno delle Alte Professionalità il ruolo del Quadro.

E quindi per discorso inverso, questo per noi significa non fare più distinzioni su diversi livelli di professionalità intesi come esperienza di mestiere, perché tutti coloro che sono in grado di esercitare una professione con alti livelli di competenza, per noi, fanno parte delle Alte Professionalità. Quadri e non Quadri.

Questo concetto, che potrà sembrare banale e forse anche un po’ ridondante, in realtà è rivoluzionario, perché fino a ieri le categorie di appartenenza si distinguevano per livelli di inquadramento e non per livelli di competenza professionale. Qui si vuole invece invertire la scala di gradazione: chi più sa fare, più vale. E se si posseggono anche alcune caratteristiche gestionali (nel senso lessicale del termine) che incrementano il valore di tale professionalità, si arriva quindi alla figura del Quadro. Con elementi di distinzione chiari ed inequivocabili, e non più vaghi e quindi soggetti ad interpretazione, il più delle volte purtroppo del tutto opinabile.

Anche perché siamo alla vigilia di importanti cambiamenti delle regole del sistema Paese. L’introduzione del Jobs Act e dei suoi Decreti attuativi apre la pericolosa prospettiva del demansionamento, oggetto di attenzione per Associazioni come CNQ proprio per il tipo di popolazione a cui si rivolge.

Da parte nostra, stiamo concentrando i nostri sforzi di analisi e studio su quelle tematiche legate alla mobilità orizzontale e verticale che, ad esempio, introducono finalmente in maniera strutturata in Italia (ed ovviamente presto anche nella nostra azienda) sistemi di “Smart Working” a tutela delle professionalità e non solo come fattore di indubbia convenienza di bilancio. In tal modo, crediamo, si potrà parlare simultaneamente di

efficienza e difesa delle professionalità, specie di tipo Alto, relegando ai soli casi di acclarata e verificata criticità delle aziende l'utilizzo del demansionamento.

Quello che quindi come Associazione ci auspichiamo, anche grazie al positivo rumore che speriamo questo convegno riesca a generare sul tema, è che Associazioni professionali e sindacati tutti si muovano insieme con le aziende per riscrivere insieme le patenti di identità di questi professionisti, di questi lavoratori dalle alte capacità.

Insieme.

Perché solo affrontando un così delicato tema da ogni angolo della prospettiva saremo in grado di dare il giusto valore alle capacità ed alla professionalità di tutti i nostri colleghi, limitando al minimo i rischi che nel frattempo i cambi di scenario globale generano su ciascuno di noi.

Grazie

Mauro Martinez

Roma, 14 Gennaio 2016