

Il contratto collettivo Confapi - Federmanager sui quadri superiori

di Michele Tiraboschi

Il 22 dicembre 2010 Confapi e Federmanager hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle piccole e medie aziende industriali. In tale occasione, le parti hanno introdotto e regolamentato, nella sezione seconda del contratto collettivo, la figura del quadro superiore, di modo che il nuovo contratto acquisisce la denominazione di "c.c.n.l. per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e media aziende industriali".

Come noto, la categoria dei quadri è stata introdotta dall'art. 2 della legge n. 190 del 1985, con il quale il legislatore ha preso atto della rivendicazione, manifestatasi soprattutto nei settori bancario e creditizio, di veder riconosciuta una figura che, all'interno della categoria degli impiegati, da questa si distingue per il fatto di svolgere funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (più diffusamente, sul punto, vd. il contributo di Rossa Lonerò, nel presente Bollettino).

La norma – con ciò confermando un "postulato" del nostro sistema sindacale – rimette la definizione dei requisiti di appartenenza alla categoria alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale, in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura organizzativa dell'impresa.

In sede di rinnovo, dunque, le parti non hanno proceduto – né avrebbero potuto procedervi – a tipizzare una nuova categoria di lavoratori, e cioè un tertium genus tra quadri e dirigenti, bensì esclusivamente, ed in coerenza con quanto previsto dalla legge, a disciplinare in maniera più dettagliata una figura che normativamente è riconducibile alla categoria dei quadri (e dunque in via analogica a quella degli impiegati). La scelta delle parti di attribuire alla figura il nomen di quadro superiore, preferendolo a quello di quadro direttivo, è giustificata dal fine di sottolinearne la prossimità alla categoria dirigenziale, ma va pur sempre da questa tenuta distinta.

Il riconoscimento e la distinzione della figura dei quadri superiori risponde evidentemente all'interesse sia delle aziende sia dei lavoratori. Se per i lavoratori l'interesse principale consiste nel veder riconosciuto e valorizzato il ruolo oggettivamente di rilievo nella compagine aziendale, anche in termini economici, per l'azienda, all'interesse analogo e speculare di riconoscerne la specifica professionalità, si somma anche quello di cautelarsi da eventuali azioni dei quadri direttivi che invocano il riconoscimento della qualifica dirigenziale.

L'accordo collettivo di rinnovo in esame è, per certi versi, un accordo storico: dal punto di vista delle relazioni sindacali, esso attrae nell'area della contrattazione separata dei dirigenti una figura che appartiene per legge alla categoria degli impiegati.

L'assunzione della rappresentanza della categoria dei quadri da parte di una organizzazione deputata alla tutela dei dirigenti, con il contratto in esame, seppur problematica dal punto di vista degli equilibri sindacali, è di certo legittima. Ciò alla luce del consolidato principio di libertà e autodeterminazione sindacale, secondo il quale compete alle sole organizzazioni sindacali ed alla libera dialettica tra di esse il potere di determinare l'ambito della categoria cui si applica il contratto collettivo.

Dal punto di vista organizzativo, il contratto collettivo segnala (o suggerisce) che i sistemi di

inquadramento dei lavoratori – fondati sulla secca separazione in categorie immaginata dal codice del 1942, cristallizzati nel regime dell'inquadramento unico previsto dalle lunghissime declaratorie contrattuali diffuse soprattutto a partire dagli anni '70, ed assistiti dal rigido divieto di demansionamento di cui all'art. 2103 c.c. – devono segnare il passo in favore di inquadramenti dei lavoratori più fluidi e calibrati sui (sempre più flessibili) modelli di organizzazione aziendale.

Attualmente i sistemi di inquadramento dei lavoratori sono basati su criteri oggettivi (cosa il lavoratore fa) o soggettivi (quale qualifica gli è data); e così i contratti inevitabilmente si dilungano in (tanto evanescenti quanto estenuanti) declaratorie ed esemplificazioni. Il contratto che si commenta assume una diversa prospettiva, che in futuro potrebbe essere quella più corretta ed opportuna: si tratta di un sistema nel quale si realizza un inquadramento per competenze, per profili funzionali trasversali, che superano gli attuali scomparti nei quali ciascun lavoratore viene incasellato, in favore di un'analisi coerente con il suo percorso formativo.

Quanto ai contenuti della regolazione, si segnala una tecnica di redazione del contratto che, per così dire, realizza una "contaminazione" della disciplina del quadro con quella dei dirigenti, a testimonianza della attrazione di quella figura in questa.

Si vedano, ad esempio, le norme sul trattamento economico, corrisposto in tredici mensilità, come per i dirigenti, indipendentemente dal comparto di contrattazione; l'art. 4, che incentiva la contrattazione di secondo livello ad introdurre meccanismi retributivi premianti, legati al raggiungimento di obiettivi aziendali; la disciplina della formazione continua, affidata alla fondazione IDI, ossia quella dei dirigenti.

Si segnala infine l'art. 17, rubricato Controversie, che in recezione delle modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 2010, istituisce una commissione di studio che «stabilisca sedi e modalità della procedura di arbitrato irrituale, l'esito dei cui lavori sarà recepito in un apposito accordo». La sede arbitrale, in effetti, come auspicato dal c.d. Collegato lavoro, è quella più idonea a risolvere i contenziosi esistenti tra i lavoratori, e soprattutto per quelli con professionalità elevate, vista la sua rapidità e la sua (potenziale) maggiore idoneità a comporre gli interessi contrapposti delle parti. Quanto ai criteri identificativi del quadro superiore, essi sono stati compiutamente definiti dalle parti e consistono in un requisito di tipo oggettivo, descrittivo del ruolo ricoperto in azienda, ed uno soggettivo o più propriamente funzionale, in riferimento al percorso formativo del lavoratore.

È dunque quadro superiore il lavoratore che: a) svolga un ruolo caratterizzato da autonomia di iniziativa e di decisione nei limiti delle direttive generali del proprio settore della cui organizzazione sono responsabili e possono essere loro conferiti speciali poteri di rappresentanza; b) sia dotato di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale.

Con riferimento al primo profilo, ora, anche a seguito dell'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, la contrattazione aziendale ha ampi spazi, anche in deroga al contratto nazionale, per meglio specificare la nozione di quadro superiore: uno dei possibili spazi, ad esempio, potrebbe essere l'individuazione dei settori strategici dell'impresa, la preposizione ai quali comporta l'acquisizione della qualifica di quadro.

In relazione, poi, alle elevate competenze e capacità che il quadro deve possedere, si sarebbe potuto individuare nel dettaglio il percorso professionale e formativo che porta all'acquisizione della qualifica, nonché il procedimento necessario per asseverare il positivo compimento di esso: ma tale mancanza è compensata dalle norme di cui agli artt. 2, co. 3 e 4, relativo all'iter formativo del quadro, e 22, co. 4, che prevede l'istituzione di un osservatorio bilaterale cui, fra gli altri, è affidato il compito di predisporre entro sei mesi dalla firma dell'accordo un «testo contrattuale finalizzato a promuovere lo strumento contrattuale dell'apprendistato, sulla base della vigente normativa, compatibile con la figura del quadro superiore». Dunque, si apre ora per le parti un ulteriore "fronte" rispetto al quale, anche in sede di contrattazione aziendale o territoriale, possono continuare ad esercitare la spinta innovativa che le ha portato alla regolazione di tale nuova figura. Il compito della contrattazione, dunque, è quello di dettagliare gli iter formativi necessari per l'acquisizione della qualifica di quadro superiore, magari attraverso percorsi di apprendistato

flessibili e modulabili in sede di contrattazione aziendale in base al comparto di appartenenza. Uno dei deficit della piccola e media impresa italiana è infatti proprio quello di patire la mancanza di figure di formazione alta, figure che potrebbero innestare una cultura aziendale dotata di strumenti concettuali più solidi e modalità organizzative più affinate. Si pensi ad esempio alle difficoltà che hanno molte piccole imprese ad uscire da una gestione familiare per acquisire dirigenti nella conduzione dell'azienda o lavoratori di profilo alto per la direzione di settori strategici.

Il percorso formativo più adeguato per l'acquisizione della qualifica di quadro direttivo sembra potersi costruire con il c.d. alto apprendistato, ossia quella forma di apprendistato, normata dall'art. 50 del d. lgs. n. 276 del 2003, che porta al conseguimento di un diploma o di un titolo universitario. L'alto apprendistato, come noto, consiste in un percorso formativo che integra formazione e lavoro, riconoscendo in questo un'occasione di acquisizione di conoscenze, sviluppo di abilità e, da ultimo, maturazione di competenze. In altri termini, a fianco di adeguati corsi di formazione di livello secondario o terziario, sono le stesse attività svolte in azienda a rappresentare la sede di sviluppo delle competenze necessarie ad acquisire il titolo di studio.

Dunque ed in conclusione, uno dei punti su cui in futuro sarebbe opportuno lavorare per portare a pieno compimento il disegno avviato con tale contratto collettivo è l'individuazione di un percorso formativo ad hoc per l'acquisizione della qualifica di quadro.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it