www.adapt.it, 15 settembre 2011

Il contratto collettivo per i quadri superiori: gli spazi aperti per la contrattazione attuativa

di Vincenzo Putrignano

Il c.c.n.l. per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e media aziende industriali, stipulato il 22 dicembre 2010 da Confapi e Federmanager (sui cui contenuti rinvio in particolare al contributo di M. Tiraboschi, in *qs Bollettino*), può costituire l'occasione perché le parti collettive esercitino i loro poteri contrattuali con riferimento ad istituti nuovi (o sinora poco esplorati); secondo la modesta opinione di chi scrive, si tratta di passi necessari per portare a compimento la carica di innovatività di cui il contratto è dotato.
n via sintetica ed esemplificativa, ci sono almeno tre ambiti che meriterebbero una riflessione delle parti firmatarie e / o di quelle chiamate ad applicare tale contratto: la nozione di quadro superiore; l'*iter* formativo per l'acquisizione della relativa qualifica; gli strumento alternativi di risoluzione delle controversie.
Quanto alla nozione, l'art. 1 del contratto collettivo la individua combinando elementi oggettivi – la preposizione con ruoli di responsabilità ad un ramo di azienda – ed elementi soggettivi – le elevate competenze e capacità tecnico funzionali – che il lavoratore deve cumulare.
Da un punto di vista definitorio, tali elementi non costituiscono novità di rilievo, visto che erano gli stessi già previsti dalla contrattazione che ha disciplinato la figura per i quadri direttivi (vd. il contributo di R. Lonero in *qs. Bollettino*).
Anzi, proprio per tale ragione, ossia la prossimità ad analoghe nozioni previste negli attuali contratti collettivi, la norma – così come è formulata – potrebbe aprire un possibile fronte contenzioso da parte dei quadri che non accedono a tale contrattazione o degli stessi quadri superiori che rivendicano per sé la qualifica di dirigenti.
Per tale ragione, potrebbe essere opportuno che in sede di contrattazione di secondo livello siano specificati alcuni aspetti della nozione, in modo da rendere più solido l'inquadramento.
Tale operazione può essere condotta secondo due direttrici: da un parte, sul versante oggettivo, potrebbe essere opportuno che in sede di contrattazione aziendale o territoriale siano indicati i "rami d'azienda" la preposizione ai quali assicura la qualifica di quadro superiore. Si deve trattare di quei settori di importanza strategica o essenziale per l'impresa (che possono variare a seconda dei comparti di contrattazione), in modo da giustificare il differente inquadramento, ad esempio, con un normale quadro direttivo o con un impiegato posto a capo di una unità organizzativa semplice.
D'altra parte, sul versante soggettivo, potrebbe essere opportuno specificare quali siano i percorsi formativi che portano all'acquisizione della qualifica di quadro superiore, ed in particolare disciplinare l'apprendistato lo svolgimento del quale fa approdare il lavoratore a tale qualifica (ma, su questo, si rinvia *infra* per approfondimenti).
Si ricorda, peraltro, che l'art. 8 del recente decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, recante *ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*, ha abilitato – ove ve ne fosse bisogno – i contratti di secondo livello alla disciplina di talune materie, dotandoli di una particolare forza precettiva (sul punto, cfr. E. Massagli, P. Tomassetti (a cura di), *Articolo 8 della manovra: verso uno Statuto dei lavori*, Bollettino speciale Adapt n. 49 del 6 settembre 2011). In particolare, fermo restando il vaglio della maggiore rappresentatività delle parti stipulanti, la norma incentiva i

contratti aziendali o territoriali in materia di *mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale* e di *disciplina del rapporto di lavoro*. Ora – come detto – questa sembra essere la sede più opportuna per regolare più convenientemente gli aspetti insoluti o problematici cui prima sommariamente si accennava.
Quanto alla formazione dei quadri superiori, l'accordo del dicembre 2010 prevede che quella continua sarà demandata alla fondazione IDI, che come noto è l'ente bilaterale per i dirigenti deputato, per l'appunto alla formazione.
Le parti si sono invece astenute, anche a causa della novità della figura, di regolare il percorso formativo che consente l'acquisizione della qualifica, delegando invece ad un osservatorio bilaterale il compito di *«sottoporre alle parti stipulanti un testo contrattuale finalizzato a promuovere lo strumento contrattuale dell'apprendistato»* (cfr. art. 22 del contratto collettivo).
Ora, il percorso più idoneo potrebbe essere il c.d. alto apprendistato, forma contrattuale che consente al lavoratore di conseguire un titolo di studi, con disciplina che, ove non regolata dalle leggi regionali ed in base al principio di sussidiarietà, è rimessa ad un accordo dell'impresa (o delle imprese aggregate su base territoriale) con l'ente formatore.
Possiamo dunque immaginare a titolo esemplificativo che una singola organizzazione territoriale si accordi con un ateneo per individuare un corso di laurea, magari triennale, in ingegneria per l'acquisizione del ruolo di "capo cantiere", o di responsabile di produzione, o di direttore delle vendite.
Una forma del genere consentirebbe alle piccole e medie imprese di superare il gap che patiscono verso forme organizzative più complesse, consentendo loro di acquisire il personale altamente qualificato che permetterebbe loro di assumere fisionomia aziendale più matura.
Da ultimo, il contratto collettivo in commento si segnala per essere uno tra i primi a prevedere, in base alla nuova formulazione dell'art. 412*ter* c.p.c., una modalità alternativa di risoluzione delle controversie (cfr. art. 17).
Come noto, la legge n. 183 del 2010, la cui promulgazione è di poco precedente alla firma del contratto collettivo, ha introdotto profonde modifiche nella risoluzione delle controversie, introducendo in particolare la possibilità che i contratti collettivo (di qualunque livello) istituiscano delle forme di arbitrato irrituale utili a deflazionare il rilevante contenzioso che condiziona in Italia i rapporti di lavoro (vd. A. Corvino (a cura di), *Collegato lavoro: sì definitivo del Parlamento*, Bollettino speciale Adapt n. 34 del 22 ottobre 2010).
È evidente che, per ragioni di uniformità, la sede più opportuna potrebbe essere quella nazionale, nella forma di un accordo integrativo al c.c.n.l. del 22 dicembre 2010; i collegi di conciliazione e di arbitrato, magari disciplinati omogeneamente a livello nazionale ma istituiti su base territoriale con composizione paritaria fra organizzazioni firmatarie, potrebbero uno strumento di pronta soluzione di conflitti che gli attuali strumenti di composizione affrontano in maniera insufficiente.
Oltre al principale vantaggio della celerità della soluzione, entrambe le parti potrebbero avvantaggiarsi della specialità del collegio, che presumibilmente sarà chiamato ad esercitarsi soprattutto su contenziosi che hanno ad oggetto proprio l'inquadramento, materia che – come noto – è di pretta regolazione contrattuale e che dunque un organo di natura contrattuale potrebbe essere più idoneo a risolvere.

Vincenzo Putrignano
Avvocato del foro di Bergamo - Studio legale Labour Lawyers
Collaboratore Adapt