www.adapt.it, 15 settembre 2011

La categoria dei quadri e l'emersione della figura del "quadro direttivo"

di Rossana Lonero

La categoria dei quadri, introdotta della legge n. 190 del 1985, è costituita, ai sensi dell'art. 2, *dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa*.
La norma 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*; tuttavia, anche in assenza di disciplina contrattuale, la giurisprudenza ravvisa comunque il diritto al riconoscimento della qualifica di quadro sulla base dei requisiti di appartenenza desunti dalle indicazioni poste dalla legge (Cass. 9 ottobre 2006, n. 21652), in cui, peraltro, è indicato unicamente lo svolgimento continuativo di funzioni di rilevante importanza con cui il quadro contribuisca ad attuare gli obiettivi d'impresa.
La previsione di ulteriori requisiti che individuino la figura è demandata ai contratti collettivi, che hanno spesso richiamato quelli tipici della figura del dirigente, come la gestione diretta dei rapporti con i terzi o la capacità di impegnare direttamente l'azienda. Tuttavia, in sede di valutazione giudiziale di appartenenza alla categoria ed in assenza di apposita disciplina da parte della contrattazione collettiva, sarebbe illegittima la richiesta di ulteriori caratteristiche del quadro in aggiunta a quelli previsti dall'art. 2 della l. n. 190 del 1985 (Cass. 9 ottobre 2006, n. 21652).
Quanto ai livelli della contrattazione collettiva cui è demandata la determinazione dei requisiti di appartenenza alla suddetta categoria, la l. n. 190 del 1985 non fissa alcun rapporto di gerarchia fra livello nazionale ed aziendale; ne consegue che la contrattazione collettiva aziendale ben può derogare a quella nazionale nel determinare i suddetti requisiti (Cass. 17 agosto 1998, n. 8060).
Descritta sommariamente la categoria, si deve fare ora un cenno alla progressiva emersione nei contratti collettivi, nell'ambito dei quadri, del "sottoinsieme" dei quadri c.d. direttivi.
In molti contratti collettivi, infatti, all'interno della figura (*rectius*, delle figure) del quadro, è emersa la figura di quel lavoratore, con elevate professionalità e responsabilità, che svolge funzioni direttive.
Storicamente, il primo settore che ha previsto la figura dei quadri è quello del credito.
Il Ccnl per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali dell'8 dicembre 2007 (scaduto lo scorso dicembre ed in fase di rinnovo) contiene la disciplina più articolata e dettagliata della categoria dei quadri direttivi.
Secondo la declaratoria dell'art. 76, sono quadri direttivi coloro che siano stabilmente incaricati dall'impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, *mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali ed elevata preparazione professionale e/o particolari specializzazioni e che abbiano maturato una significativa esperienza, ovvero elevate responsabilità nella direzione, nel coordinamento e/o controllo di altri lavoratori/lavoratrici, ivi comprese le responsabilità connesse di crescita professionale e verifica dei risultati raggiunti dai predetti diretti collaboratori*.
Tale categoria è articolata in quattro livelli retributivi. A titolo esemplificativo, il suddetto articolo distingue poi alcuni profili professionali, quali gli incaricati di svolgere attività specialistiche (ad es. legali, di marketing) caratterizzate da metodologie professionali complesse o procedure

prevalentemente 'non standard'*;* i responsabili della gestione di significativi segmenti o gruppi di clientela, i responsabili di linee di prodotto e/o di attività di promozione e di consulenza finanziaria con rilevante autonomia di poteri; i preposti a succursale che svolgono, con significativi gradi di autonomia e responsabilità funzionale, compiti di rappresentanza dell'impresa nei confronti dei terzi, per quanto concerne le condizioni e l'erogazione dei crediti, la gestione dei prodotti e dei servizi, coordinando le risorse umane e tecniche affidate e rispondendo dei risultati dell'unità operativa.
Si prevede comunque che, mediante accordi aziendali, possano essere individuati gli inquadramenti relativi a nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.
Emerge dunque, quale criterio unificante dei vari profili professionali appartenenti alla categoria di quadro direttivo un mix di elementi soggettivi, quali l'elevata specializzazione del lavoratore e delle competenze da questi possedute, ed oggettivi, quali la preposizione ad un segmento aziendale di rilevante importanza per l'azienda.
Altri contratti collettivi nazionali della piccola e media industria, come quelli dei settori chimico e metalmeccanico, offrono indicazioni ulteriori sulla specificità della categoria di quadro direttivo.
Il Ccnl per i lavoratori della piccola e media industria chimica, conciaria e settori accorpati adotta un diverso metodo di definizione della categoria dei quadri.
Sono tali quei lavoratori che attuino, con funzioni direttive, le disposizioni generali aziendali, o che possiedano funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, nonché quei lavoratori con funzioni direttive che implichino la responsabilità, il coordinamento e il controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale. Nell'ultima declaratoria di categoria, oltre ai predetti requisiti ed alla partecipazione alla definizione degli obiettivi e delle strategie aziendali, nonché alla gestione delle risorse in piena autonomia, è richiesto un ulteriore elemento, che scaltramente vale ad escludere rivendicazioni da parte dei lavoratori all'inquadramento nella categoria dirigenziale: che essi *dipendano unicamente dalla direzione aziendale*. Si dice infine che a tali lavoratori può *essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali*.
Le parti collettive si sono riferite, anche per distinguere il quadro da un semplice impiegato con responsabilità su un ufficio, al *controllo e al coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza* ed alla *attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali dell'azienda.*
Il Ccnl per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti individua, mediante una declaratoria e l'elencazione esemplificativa di profili professionali, due categorie di quadri, entrambe con funzione direttive. La prima tipologia contempla i lavoratori *preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di servizi ed aree fondamentali della azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri*, al fine di realizzare i programmi aziendali*,* accanto a quei lavoratori *che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative (progettista di complessi, specialista di pianificazione aziendale,ricercatore).*
La seconda tipologia, dai contorni un po' più evanescenti, prevede invece i lavoratori che *operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda*.
Entrambi i contratti collettivi, quello del settore chimico e quello del settore metalmeccanico, individuano la categoria non solo attraverso la consueta tecnica descrittiva delle mansioni esercitate dai lavoratori, ma anche adottando un criterio, per così dire, funzionale, che assume come criterio discretivo le competenze del lavoratore ed il contributo che questi dà al complessivo sviluppo aziendale.

Da questo punto di vista, il contratto collettivo siglato da Confapi e Federmanager costituisce il precipitato (ed in qualche misura la naturale evoluzione) di un progressivo percorso di emersione della figura del quadro direttivo; esso, inoltre, secondo la tecnica descrittiva adottata dai contratti citati, al metodo di inquadramento dei lavoratori basato su declaratorie e mansionari preferisce un metodo funzionalistico, basato sul rapporto fra le competenze del lavoratore e gli interessi dell'impresa, che appare più coerente con i moderni sistemi di organizzazione aziendale e delle risorse umane.

Rossana Lonero
Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli Studi di Bergamo
Adapt - CQIA