

ebook

MANSIONI DEL LAVORATORE

LA CLASSIFICAZIONE
DEL PERSONALE.

capitolo 4

Come si è già avuto modo di evidenziare nei capitoli precedenti, le mansioni del lavoratore sono riconducibili ad un sistema di classificazione più ampio che differenzia le diverse figure professionali e nell'ambito del quale si svolge la prestazione lavorativa di ciascun lavoratore.

L'eventuale violazione della disciplina legale e contrattuale, sia all'atto dell'assunzione che in costanza di rapporto, può portare all'apertura di un fronte di lite giudiziale tra l'Azienda ed il dipendente.

Al fine di evitare il sorgere di una controversia e conseguentemente il rischio di contenzioso con il dipendente, è utile tenere ben presenti i concetti chiave del sistema di classificazione del personale, nonché le diverse categorie, sia di origine legale sia di origine giurisprudenziale o contrattuale.

4.1 I CONCETTI CHIAVE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

I concetti chiave nei quali si sostanzia la classificazione del personale sono, oltre alle mansioni già oggetto di analisi:

1. Le qualifiche, costituite da più mansioni uniformi e tra loro omogenee, definite dalla contrattazione collettiva o dal datore di lavoro (ad esempio il tornitore, il disegnatore meccanico, il saldatore etc.). In particolare, la qualifica individua lo status professionale del lavoratore, il tipo e il livello della figura professionale, al fine di determinarne il trattamento economico, previdenziale e normativo spettante.

Attraverso l'individuazione della posizione che deve ricoprire il lavoratore nell'organizzazione aziendale, la qualifica precisa inoltre i diritti e i doveri inerenti al rapporto di lavoro

2. Le categorie di lavoratori, che possono essere definite dalla legge, come nel caso dell'art. 2095 c.c. o dalla contrattazione

collettiva, come avviene per la categoria degli intermedi.

La disciplina giuridica delle mansioni, delle qualifiche e delle categorie è contenuta principalmente nel codice civile, anche se la contrattazione collettiva riveste un ruolo fondamentale nel classificare i lavoratori dei relativi settori produttivi, mediante l'individuazione e la descrizione di profili professionali e livelli, anche in maniera più dettagliata e specifica.

A ciascun livello di inquadramento corrisponde uno specifico **trattamento economico-normativo**. Rispetto adesso, il contratto individuale sottoscritto con il singolo non può in alcuno modo derogare in termini peggiorativi. Tale trattamento -a titolo esemplificativo e non esaustivo- può comprendere: la retribuzione, l'orario di lavoro, le ferie ed il periodo di preavviso.

4.1 LE CATEGORIE LEGALI

L'art. 2095 c.c. suddivide gerarchicamente i lavoratori subordinati in quattro differenti categorie: Dirigenti, Quadri, Impiegati ed operai.

La categoria dei **Dirigenti**, pur essendo una categoria prevista dalla predetta norma, viene disciplinata, in prevalenza, dalla giurisprudenza e dalla contrattazione collettiva.

Secondo quanto stabilito, infatti, dal costante e consolidato orientamento della Corte di Cassazione, le peculiarità della figura dirigenziale sono l'autonomia e la discrezionalità nelle decisioni, nonché l'influenza della sua attività sugli obiettivi complessivi dell'impresa (Cass. 30 aprile 2010, n. 10550; Cass. 30 agosto 2004, n. 17344)

In altre parole, il dirigente è colui che ricopre, all'interno dell'Azienda, un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale e svolge attività diretta a promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli

obiettivi dell'impresa.

I **Quadri**, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, svolgono, con carattere continuativo, un ruolo significativo per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi d'Impresa. Il loro inquadramento è collocato fra quello dei dirigenti e quello degli impiegati, ma ad essi si applica la disciplina prevista per questi ultimi, fatta salva la possibilità per il CCNL di stabilire diversamente. I requisiti di appartenenza a tale categoria sono fissati dalla contrattazione collettiva aziendale. In riferimento alla categoria dei quadri, secondo la giurisprudenza di legittimità consolidata, è ammessa la possibilità per il contratto aziendale individuale di derogare a quello nazionale.

Anche in assenza di una disciplina collettiva, tuttavia, il lavoratore può rivendicare giudizialmente la propria appartenenza alla categoria dei quadri. Qualora si verifichi tale ipotesi, il giudice dovrà decidere sulla sola base dei requisiti individuati dalla legge (art. 2 L. 190/85), senza che abbia rilievo l'eventuale sussistenza di altri caratteri distintivi, come ad esempio la gestione diretta dei rapporti con terzi e la capacità di impegnare direttamente l'azienda.

Gli **Impiegati** sono lavoratori che svolgono attività professionale con funzioni di collaborazione con il datore di lavoro, ad esclusione di ogni prestazione di semplice manodopera.

Gli **Operai**, invece, sono prestatori di lavoro inseriti nell'impresa e ai quali è affidato lo svolgimento di attività, generalmente di tipo manuale ed esecutivo, che attengono al solo processo produttivo.

4.2 LE CATEGORIE DI ORIGINE GIURISPRUDENZIALE O CONTRATTUALE

La giurisprudenza e la contrattazione collettiva hanno inoltre definito, in aggiunta alle categorie legali precedentemente illustrate,

ulteriori categorie al fine di raggruppare insieme di lavoratori le cui mansioni presentano particolari caratteristiche, che si è ritenuto utili specificare. Fra queste, possono essere indicate le seguenti:

A. I Quadri direttivi, previsti ad esempio dal CCNL Credito, possono definirsi come lavoratori stabilmente investiti di particolari responsabilità e poteri direttivi, ai quali è affidato il coordinamento e il controllo dell'attività di altri lavoratori.

B. Gli Impiegati di concetto, richiamati ad esempio dal CCNL Terziario-Confcommercio, sono lavoratori che si occupano nella sostanza di un singolo ramo o di un servizio specifico dell'attività svolta dall'imprenditore, con margini limitati di supremazia gerarchica nei confronti di altri dipendenti e di collaborazione con il titolare dell'impresa, del quale possono attuare le disposizioni con un certo margine di discrezionalità e facoltà di iniziativa

C. Gli Impiegati d'ordine, possono definirsi come lavoratori che prestano la propria attività come mera attuazione della volontà dell'imprenditore o del dirigente. Il margine di discrezionalità operativa è limitatissimo e ad essi spetta una facoltà di iniziativa ristretta alle sole modalità di esecuzione delle operazioni loro affidate dai superiori.

D. Gli Intermedi sono operai di particolare fiducia e responsabilità, ai quali compete il controllo di un gruppo di operai, con contributo di competenza tecnico-pratica. Ad essi spettano generalmente qualifiche e mansioni superiori a quelle normalmente previste.

E. I Lavoratori professionalizzati / lavoratori operativi (riconducibili alla categoria di impiegati o operai) possono invece distinguersi sulla base della maggiore o minore autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa.

4.2 LE CATEGORIE DI ORIGINE GIURISPRUDENZIALE O CONTRATTUALE

Per completezza espositiva si segnala infine l'introduzione dell'istituto dell'inquadramento unico, sistema attraverso il quale i contratti collettivi hanno introdotto una classificazione del personale articolata in livelli, all'interno dei quali possono essere ricompresi anche lavoratori appartenenti a categorie differenti.

Il sistema di classificazione professionale previsto dalla contrattazione collettiva è infatti attualmente fondato su una classificazione unica, suddivisa generalmente in sette o otto livelli di inquadramento professionale e di retribuzione.

La riconducibilità ad uno o all'altro livello deve essere operata prendendo a riferimento le definizioni generali (c.d. declaratorie, inserite nei vari CCNL di riferimento) delle caratteristiche dell'attività prestata, nonché di una elencazione (c.d. esemplificazioni) dei diversi profili professionali specifici e, quindi, delle mansioni o delle professionalità che appartengono a ciascun livello.

Il dato rilevante più significativo ai fini della corretta comprensione e gestione del sistema di classificazione del personale è dunque oggi costituito dalle previsioni della contrattazione collettiva.