

ebook

MANSIONI DEL LAVORATORE

**NOZIONE.
PROBLEMATICHE
GIURIDICHE DI RILIEVO.**

capitolo 1

Al momento dell'instaurazione di qualunque rapporto di lavoro, il datore di lavoro assegna ad ogni dipendente un ruolo specifico nell'ambito della organizzazione dell'azienda, riconducibile al sistema di classificazione delle figure lavorative esplicitato nella contrattazione collettiva di settore.

Devono quindi essere rese note al dipendente al momento della sua assunzione, la categoria e la qualifica allo stesso attribuite ed individuate con riferimento alle mansioni per cui il lavoratore stesso è stato assunto, intendendosi con tale termine le attività che in concreto il dipendente deve svolgere.

In estrema sintesi e in termini generali dunque per procedere al corretto inquadramento del lavoratore, occorre:

- 1) l'accertamento in fatto dell'attività lavorativa svolta in concreto;
- 2) l'individuazione delle qualifiche e delle categorie o gradi previsti dal CCNL di categoria;
- 3) il raffronto degli esiti delle precedenti attività valutative.

Fatta questa sintetica premessa di ordine sistematico, numerosi sono gli interrogativi legati alla nozione di mansioni e che suscitano notevole interesse per gli operatori di settore:

- Quale è il trattamento economico e normativo da assegnare al lavoratore nel caso di svolgimento di mansioni promiscue?
- E' possibile riconoscere un trattamento economico differenziato a dipendenti che svolgono mansioni analoghe?
- Al lavoratore deve essere concessa – e al ricorrere di quali presupposti - la promozione automatica nel caso di svolgimento di mansioni superiori rispetto a quelle originarie di assegnazione?

Con il presente contributo vedremo di fornire sintetica risposta

ai predetti interrogativi, lasciando spazio ad ogni più utile approfondimento sulla questione in tutte le altre sedi di confronto.

MANSIONI PROMISCUE

Si definiscono promiscue le mansioni che corrispondono a differenti livelli professionali previsti dal CCNL di riferimento (ed è prassi piuttosto ricorrente quella di assegnare il dipendente allo svolgimento di tale tipo di mansioni).

In questi casi, la qualifica da attribuire al dipendente si determina prendendo ad esclusivo riferimento il contenuto delle mansioni prevalenti, ossia quelle primarie e che principalmente caratterizzano il profilo professionale del lavoratore, purchè non vengano svolte in via sporadica ed occasionale (Così la giurisprudenza di legittimità, con la pronuncia n. 25305/2018).

Nel caso di conflitto giudiziale tra le parti, il Giudice investito della lite dovrà dunque individuare quelle che sono le mansioni svolte in prevalenza dal lavoratore, sulla base di due dati da valutare congiuntamente, ossia:

- **quello quantitativo** = il tempo che il lavoratore dedica allo svolgimento di ciascuna delle mansioni considerate;
- **quello qualitativo** = la maggiore o minore rilevanza sul piano professionale, in termini di maggiori responsabilità e qualificazione, delle mansioni oggetto di esame.

E' comunque prevista la possibilità per la contrattazione collettiva di riferimento di indicare criteri specifici e differenti per l'individuazione delle mansioni da ritenere prevalenti e quindi di conseguenza per la determinazione delle conseguenze economiche che ne derivano.

SVOLGIMENTO DI MANSIONI AVENTI CONTENUTO IDENTICO E RICONOSCIMENTO DI UN TRATTAMENTO DIFFERENZIATO

Nella prassi può spesso verificarsi l'ipotesi in cui lavoratori che effettuano mansioni di contenuto analogo ottengano dei trattamenti differenziati.

Tale scelta operativa deve ritenersi corretta e legittima dal momento che non esiste nel nostro ordinamento e non è previsto nemmeno dalla contrattazione collettiva un principio di assoluta parità di trattamento dei lavoratori.

Devono naturalmente essere fatti salvi i principi costituzionali di rispetto del principio di garanzia del minimo retributivo e di non discriminazione.

A tali condizioni è quindi ammissibile prevedere delle clausole contrattuali che diversificano posizione e trattamento dei lavoratori in relazione a specifiche circostanze o caratteristiche personali rilevanti nella esecuzione della prestazione lavorativa e che portano a differenti trattamenti.

DIRITTO ALLA PROMOZIONE AUTOMATICA. SVOLGIMENTO DI MANSIONI SUPERIORI.

Nel caso in cui il lavoratore venga assegnato ripetutamente allo svolgimento di mansioni superiori, matura il diritto al riconoscimento della **promozione automatica** ai sensi dell'art. 2103 c.c.

Questa eventualità ricorre però solo quando l'assegnazione a tali mansioni sia **ripetuta**, **frequente** e sia correlata ad una iniziale programmazione della molteplicità degli incarichi che il dipendente andrà poi a svolgere.

L'assegnazione a mansioni superiori, oltre ad essere frequente e sistematica, deve dunque essere legata ad una esigenza del datore di lavoro e rimandare ad una concreta utilità per l'organizzazione

aziendale della professionalità superiore.

In questo senso si è pronunciata anche la giurisprudenza di legittimità, con la recentissima sentenza n. 1556 del 23.01.2020, dando una chiara indicazione rispetto alla risoluzione di tale problematica.