

INQUADRAMENTO E DISCIPLINA DELLE MANSIONI DEL LAVORATORE

INQUADRAMENTO GIURIDICO: inquadramento del lavoratore significa partire dal momento dell'assunzione del lavoratore, ovvero, dal momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e quindi il momento in cui al lavoratore vengono attribuite e assegnate delle mansioni. Sulla base delle mansioni si procede all'inquadramento del lavoratore.

Mansioni: oggetto della prestazione di lavoro → nel momento in cui il lavoratore stipula il contratto di lavoro assume come obbligazione quella di svolgere le mansioni predefinite nel contratto.

Il contratto di lavoro fa sorgere in capo alle parti diritti e doveri → diritti fondamentali in capo ai lavoratori, poteri in capo al datore di lavoro e obbligazioni in capo ad entrambi.

L'obbligazione principale del lavoratore è proprio quella di svolgere la prestazione lavorativa in conformità a quanto richiesto:

- Nel contratto: mansioni inizialmente assegnate
- Dal potere direttivo del datore: potrà modificare le mansioni inizialmente assegnate

Possiamo dire che già il momento di determinazione delle mansioni è un primo momento di estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro. L'art.2094 nel definire il lavoro subordinato ci indica come elemento maggiormente caratterizzante quello della eterodirezione. E quest'ultimo, appunto, già lo riscontriamo nel momento di determinazione delle mansioni che sono stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

QUALIFICA PROFESSIONALE:

Questo momento di assegnazione delle mansioni è fondamentale poiché attraverso l'individuazione e la definizione delle mansioni si determina la qualifica professionale del lavoratore e di conseguenza la categoria di appartenenza del lavoratore stesso. Si riferisce alla classificazione contenuta nei contratti collettivi nazionali.

Nei contratti collettivi nazionali si trova una parte importante dedicata alla classificazione professionale (i vari livelli) → classificazione per livelli / qualifiche personali e ad ogni classificazione corrisponde la specificazione di una serie di mansioni.

Partendo dal contratto individuale si va a guardare quali sono le mansioni specificatamente attribuite a un lavoratore e sulla base di queste si va a vedere il contratto collettivo del comparto in cui il lavoratore (metalmeccanico, turismo, commercio, ecc....) e si guarda quelle mansioni come specificate nel contratto individuale a quale qualifica professionale contenuta nel contratto collettivo nazionale del lavoro corrispondono. Questo ci permette di stabilire qual è la qualifica professionale di quel lavoratore.

Quindi: la determinazione delle mansioni trova la sua fonte nel contratto individuale e la qualifica professionale del lavoratore trova la sua fonte nel contratto collettivo.

Perché è importante questa classificazione contenuta nei contratti collettivi, cioè, che ciascun lavoratore sappia in base alle mansioni che svolge qual è la sua qualifica professionale di riferimento?

Per stabilire qual è l'ammontare minimo retributivo alla quale il lavoratore ha diritto → la retribuzione per il principio della proporzionalità sancito dall'articolo 36 della costituzione deve essere proporzionata oltre che al tempo di lavoro alla qualità del lavoro svolto intendendo per qualità quello che è il livello/qualifica professionale.

IL SISTEMA DI INQUADRAMENTO LEGALE:

Sulla base della qualifica professionale si determina anche la categoria di appartenenza del lavoratore. Quindi si determina categoria in base a:

- mansioni specificatamente svolte
- livelli della classificazione effettuata da contratto collettivo
- base alla qualifica di appartenenza

Si determina la riconducibilità di quel lavoratore in base alla sua qualifica professionale a una delle quattro categorie previste dal nostro legislatore più precisamente previste dall'articolo 2095 del Codice civile.

Quindi: La fonte dell'articolazione per livelli/qualifiche professionali è la contrattazione collettiva nazionale mentre per quanto riguarda la determinazione della categoria (sistema di inquadramento) la fonte è legale (articolo 2095 del cc).

Le categorie dei prestatori di lavoro sono 4:

1. dirigenti
2. quadri
3. impiegati
4. operai

L'articolo 2095 individua queste 4 categorie organizzate secondo un sistema gerarchico: riconoscendo alla categoria dei dirigenti un livello superiore, anche a livello di disciplina, rispetto alle altre. Gerarchia legata ai livelli professionali.

Dirigenti: Categoria che troviamo già nell'art.2095 nella sua formulazione originale. I requisiti che definiscono la figura del dirigente sono le elevate competenze e responsabilità decisionali che gli sono riconosciute. Il dirigente è colui al quale il datore di lavoro riconosce un'ampia autonomia decisionale. Il dirigente non è assoggettato alla regolamentazione di alcune discipline del lavoro subordinato.

Non è assoggettato, per esempio, a:

- disciplina orario di lavoro;
- agli obblighi di motivazione che caratterizza qualunque atto di licenziamento dei lavoratori subordinati (può essere liberamente licenziato)→ elevato rapporto di fiducia con datore, questo perché se viene meno il rapporto fiduciario si ritiene che il datore possa far cessare il rapporto con il dirigente non potendolo degradare e allo stesso si ritiene che il dirigente sia un soggetto contraente forte e quindi anche laddove licenziato possa trovare nuove e consone opportunità di lavoro.

I dirigenti hanno una contrattazione loro trasversale, cioè, esiste il ccn dei dirigenti che prescinde dal settore produttivo di riferimento. Perché si ritiene che il dirigente abbia delle esigenze di regolamentazione e riconoscimento particolari che lo accomunano più agli altri dirigenti di qualsiasi altro settore produttivo piuttosto che agli altri lavoratori del proprio settore produttivo.

Quadri: Categoria nel 1985 dalla legge 190/1985. Questa esigenza di introdurre una categoria in più è dovuta al fatto che nel testo originale del 2095 il sistema dell'inquadramento dei lavoratori contemplava solo tre categorie: operai, impiegati e dirigenti. Alla fine degli anni 70 c'è stata una rivendicazione da parte dei livelli professionali più elevati della categoria degli impiegati in quanto richiedevano un riconoscimento distinto rispetto agli impiegati di livello più basso.

Perché negli anni 70 è stata portata avanti da parte del sindacato delle politiche retributive che tendevano quasi a eguagliare gli impiegati agli operai. C'era stata una sorta di parificazione dal punto di vista retributivo tra gli operai e gli impiegati (politica di egualitarismo retributivo).

In sostanza:

L'articolo 2094, che definisce il prestatore di lavoro subordinato, distingueva nell'ambito della categoria dei lavoratori subordinati coloro che svolgevano la loro prestazione di lavoro e poi c'era un inciso: manuale o intellettuale. Questo inciso era esemplificativo della distinzione dei lavoratori tra operai e impiegati:

- operai: lavoro essenzialmente manuale
- impiegati: lavoro essenzialmente intellettuale

Il progresso dei modelli di organizzazione, produzione e introduzione delle tecnologie ha fatto sì che:

- Nell'ambito della categoria degli operai ci fossero delle figure che erano sempre più specializzate e nasce la figura dell'operaio specializzato;
- Nell'ambito della categoria degli impiegati c'era chi invece si trovava a svolgere attività meramente esecutive (dattilografo).

→ Aveva portato il sindacato a chiedere che gli operai quantomeno specializzati avessero una retribuzione molto più vicina a quella degli impiegati di livello più basso che svolgevano attività meramente esecutive. Questo ha portato ad una sostanziale parificazione dal punto di vista retributivo tra operai e impiegati.

Questo ha portato i lavoratori impiegati che ricoprivano le qualifiche professionali più elevate a chiedere una loro autonoma distinzione. Quindi va bene questa politica di egualitarismo retributivo purché però si riconosca una maggiorazione retributiva e un'autonomia a quei lavoratori che pur appartenendo alla categoria degli impiegati ricoprivano le qualifiche professionali più alte. È da questa richiesta da parte degli impiegati dei livelli più alti che nasce la categoria dei quadri.

Quindi: si parla di quei lavoratori che appartenevano alla categoria degli impiegati ma ai quali in base alla qualifica di appartenenza il datore riconosce una certa autonomia decisionale, nella gestione del rapporto di lavoro e nell'organizzazione. I quadri direttivi sono coloro che nella scala gerarchica esercitano per conto del dirigente, e quindi del datore, il potere direttivo nei confronti che rientrano nella loro sfera organizzativa.

Impiegati: La categoria degli impiegati era già stata contemplata e regolamentata da un regio decreto del 1924 "Legge sull'impiego privato". Quest'ultima individuava una serie di requisiti per distinguere l'impiegato rispetto alla restante parte dei lavoratori, ovvero, gli operai.

I criteri erano (strettamente collegati all'art.2094):

- Collaborazione: colui che partecipava maggiormente al processo produttivo/collaborava nell'impresa;
- Professionalità: intesa come competenze professionali di un certo livello;
- Non manualità

Negli anni 70 furono stipulati una serie di contratti collettivi che realizzarono quello che viene chiamato l'inquadramento unico tra operai e impiegati. Prima c'era il blocco della categoria degli operai con le sue classificazioni interne con livelli retributivi piuttosto bassi e poi in una posizione più elevata la categoria degli impiegati con le sue classificazioni interne e le corrispondenti retribuzioni previste dal ccn. I contratti collettivi negli anni 70 hanno effettuato questo inquadramento unico che hanno portato ad inquadrare su uno stesso livello gli operai specializzati che impiegavano competenze professionali nel tipo di lavoro che svolgevano e gli impiegati che attraverso l'uso di macchine svolgevano attività meramente esecutive.

Operai: requisito identificativo: manualità della prestazione di lavoro

IL MUTAMENTO DI MANSIONI:

Il mutamento delle mansioni è un altro momento importante di esplicitazione del potere direttivo del datore: ius variandi.

Ius variandi: potere di modifica delle mansioni assegnate al lavoratore da parte del datore di lavoro.

La disciplina dello ius variandi la troviamo nell'articolo 2103 del cc. L'articolo 2130 nella sua versione originaria era una norma fortemente liberale che non prevedeva dei limiti sostanziali al potere di modifica del datore ritenendo che potesse modificare le mansioni del lavoratore attribuendogli mansioni superiori ma anche inferiori sia dal punto di vista professionale che retributivo purché ricorresse il consenso del lavoratore.

→ Laddove il mutamento fosse consensuale il datore era libero di modificare senza limiti le mansioni del lavoratore

Nel quadro giuridico del 1942, dove il licenziamento non aveva una sua regolamentazione ma si parlava di libertà di recesso del lavoratore come quella del datore di lavoro, il mutamento consensuale non è che fosse un requisito così determinante. Questo perché se il lavoratore non avesse prestato il consenso a un mutamento, anche peggiorativo, sarebbe stato licenziato senza alcuna forma di tutela. Quindi prevedere una possibilità di mutamento di qualunque tipo purché ci fosse il consenso del lavoratore significava legittimare in modo liberale l'esercizio dello ius variandi. Tanto è vero che l'articolo 2103 è stato successivamente modificato con lo statuto dei lavoratori (articolo 13). Con questo vennero introdotti dei limiti importanti allo ius variandi a garanzia della posizione del lavoratore:

- Ogni patto contrario alla disciplina legislativa era nullo → non riconosceva margini di deroga all'autonomia individuale.

La normativa vigente in materia di ius variandi del datore di lavoro è stata riformata dal decreto 81/2015 che è uno dei decreti attuativi del Jobs act. L'art.2103 attuale prende in considerazione 3 possibilità di mutamento:

- In senso orizzontale
- In senso verticale verso il basso: demansionamento
- In senso verticale verso l'alto: promozione

Mutamento in senso orizzontale: il lavoratore può essere liberamente adibito a mansioni che sono riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale di inquadramento delle ultime mansioni effettivamente svolte (comma 1, art.2103 cc). Quindi per capire se lo ius variandi è legittimamente esercitato dobbiamo prendere il contratto collettivo e vedere se le nuove mansioni attribuite siano riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale di inquadramento alle ultime mansioni effettivamente svolte. Cioè se permettono di inquadrare il lavoratore allo stesso modo. Per ultime mansioni effettivamente svolte si intende quelle mansioni che generalmente e contrattualmente il lavoratore è chiamato a svolgere.

Demansionamento: Per l'art.2103 riformato dallo statuto dei lavoratori il demansionamento era vietato mentre con l'attuale art.2103 si contemplano delle ipotesi in cui si ammette anche il mutamento in pejus delle mansioni (comma 2). Parliamo di demansionamento quando le nuove mansioni attribuite al lavoratore appartengono ad un livello di inquadramento inferiore rispetto alle ultime mansioni effettivamente svolte.

Questo può avvenire purché:

- le nuove mansioni appartengano al livello di inquadramento immediatamente e non comportino mutamento della categoria legale
- venga conservato lo stesso trattamento retributivo

Date queste premesse il datore può demansionare il lavoratore a fronte:

- Modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore → mutamento in pejus deve dipendere direttamente dalla modifica organizzativa (nesso di causalità e veridicità). Quindi ci deve essere stata realmente la modifica organizzativa e che questa riguardi direttamente la posizione del lavoratore. Non ci sono limiti temporali.
- Ipotesi previste dai contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali): il legislatore rimette alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare dei casi specifici di legittimazione del mutamento in pejus.

Siamo passati da una disciplina fortemente rigida e garantista di quello che era il diritto alla professionalità del lavoratore a un mutamento del livello professionale a fronte di una ragione organizzativa non meglio identificata. Quindi si apre al datore di mutare in pejus le mansioni del lavoratore ma lo si consente non entro vincoli stringenti ma attraverso una clausola generale. Clausole generali: casi in cui si rimette al datore di lavoro la possibilità di esercitare un potere. L'uso di questa clausola generale è un'arma a doppio taglio:

- Il legislatore vuole ampliare l'ambito di intervento del datore
- Quando il legislatore usa questa clausola e il datore si sente di mutare in pejus le mansioni con una certa autonomia non ha neppure la certezza che il mutamento sia legittimo → va venir meno la certezza del diritto che è quella garanzia che il datore di lavoro deve avere nel dire che l'atto che pone in essere è legittimo.

Ed è per questo che il legislatore, per evitare dubbi interpretativi, dà comunque la possibilità alla contrattazione collettiva di individuare modo specifico delle ipotesi in cui questo mutamento in pejus può avvenire. Il datore di lavoro davanti a un'indicazione da parte dei contratti collettivi sa con certezza che se il suo caso rientra in uno di quelli specificati dal contratto collettivo il suo atto è sicuramente legittimo.

L'articolo 2103 prevede anche delle ipotesi di mutamento in pejus delle mansioni anche dal punto di vista retributivo. Ammette che un lavoratore possa essere adibito a mansioni nuove che possano comportare anche un mutamento del livello di inquadramento e di categoria legale nei casi in cui questo venga pattuito tra datore e lavoratore. Il decreto 81/2015 nel riformulare l'articolo 2103 riconosce all'autonomia individuale la possibilità di modificare in pejus le mansioni senza più limiti dal punto di vista legale della categoria di appartenenza e dal punto di vista della retribuzione.

Anche qui si prevedono dei vincoli, cioè, questo accordo è valido solo se va a soddisfare un interesse del lavoratore:

- Conservazione del posto: il datore prima di licenziare un lavoratore era legittimato a adibirlo anche ad una mansione inferiore con retribuzione più bassa pur di fargli mantenere il posto di lavoro. Il diritto a una certa professionalità e al mantenimento di una certa retribuzione può essere considerato secondario di fronte alla conservazione del posto di lavoro;
- Acquisizione di una diversa professionalità: per il lavoratore può essere visto positivamente perché va ad acquisire competenze che gli mancano, arricchimento professionale (clausole di fungibilità hanno reso le mansioni più eterogenee);
- Miglioramento delle condizioni di vita

Accordo stipulato in sede assistita: A maggior garanzia della veridicità del consenso prestato il legislatore richiede in modo imprescindibile che questo accordo tra datore e lavoratore venga stipulato in sede assistita. Per essere valido non deve essere firmato da parte del lavoratore senza che questo sia assistito da qualcuno nel momento in cui manifesta la sua volontà: commissione di certificazione, rappresentante sindacale aziendale, ecc... Questi sono presenti al momento della firma e attestano che realmente l'accordo è finalizzato a soddisfare l'interesse del lavoratore.

Promozione: il lavoratore può essere adibito a mansioni corrispondenti a un superiore livello di inquadramento rispetto alle ultime mansioni effettivamente svolte. Il datore ha possibilità senza vincoli a adibire il lavoratore a mansioni superiori perché va a vantaggio anche del lavoratore. La debolezza contrattuale non è coinvolta perché è un atto unilaterale del datore ma va a favore del lavoratore. È a favore perché un mutamento a mansioni superiori dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale deve necessariamente comportare l'adeguamento retributivo. L'unica questione che ha richiesto una puntualizzazione da parte del legislatore riguarda quando questo mutamento diventa definitivo. È importante capire il momento in cui la promozione diventa definitivo perché solo da quel momento in poi un eventuale ritorno alle mansioni che il lavoratore svolgeva precedentemente configurerebbe un'ipotesi di demansionamento e quindi legittima solo alle condizioni che abbiamo visto prima. Questo limite temporale prima del 2015 era di 3 mesi mentre oggi è di 6 mesi. Quindi dopo che il lavoratore permane a svolgere le nuove mansioni per un periodo superiore a 6 mesi quel nuovo inquadramento si può considerare definitivamente acquisito. Salvo che per esigenze sostitutive. Quando il datore va a adibire un lavoratore a mansioni superiori per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza) quella adibizione rimane sempre temporanea anche se supera i 6 mesi poiché il lavoratore assente tornerà al lavoro riprenderà il suo posto.

MODIFICA DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE:

Quando parliamo del potere direttivo del datore di lavoro l'articolo 2103 nel suo ultimo comma prende in considerazione anche il potere di modifica del luogo della prestazione di lavoro. Quando parliamo di modifica del luogo della prestazione ci riferiamo principalmente all'ipotesi di trasferimento.

Trasferimento: modifica definitiva del luogo di lavoro (fin tanto che non intervenga un nuovo atto di trasferimento), atto unilaterale del datore di lavoro che determina un mutamento definitivo della sede di lavoro. Se il lavoratore non va in quella sede il lavoratore commette un inadempimento contrattuale perché con il trasferimento si modificano le condizioni del contratto. Il datore di lavoro è legittimato a disporlo in presenza di ragioni di carattere tecniche, organizzative e produttive (clausola generale). Questa clausola generale riferita al potere di trasferimento è sempre stata presente anche nella disciplina statutaria. I requisiti che dovranno ricorrere saranno la veridicità delle ragioni addotte per giustificare il trasferimento ed il nesso di causalità tra le ragioni addotte e il trasferimento di quel lavoratore. Questo non comporta un mutamento della retribuzione.

Trasferta: modifica temporanea del luogo di lavoro, quel lavoratore è chiamato a svolgere una prestazione presso un'altra sede per soddisfare esigenze/emergenze organizzate ma la sua sede di lavoro rimane sempre la stessa. È previsto in questo caso un'indennità di trasferta che va a compensare il disagio di dover recarsi in un luogo diverso rispetto a quello che è il luogo in cui egli è contrattualmente obbligato a svolgere la prestazione lavorativa. Quando parliamo di indennità non si tratta di un istituto retributivo, fondamentale poiché esenti a fini fiscali.