

Massimo Viceconte

L'inquadramento dei lavoratori dipendenti del settore privato: evoluzione e prospettive

SOMMARIO

1. I presupposti organizzativi.
2. L'inquadramento per categorie di mestiere. Breve *excursus* storico sull'inquadramento
- 2.1 L'esperienza della "job evaluation", le così dette "paghe di classe"
3. Dall'inquadramento di mestiere all'inquadramento fondato sulla "professionalità", l'inquadramento unico
4. I nuovi inquadramenti flessibili. In particolare nei settori chimico e bancario
- 4.1 I nuovi modelli di inquadramento. Premesse e obiettivi
- 4.2 Il nuovo sistema classificatorio e le tavole di corrispondenza con il vecchio sistema
- 4.3 I meccanismi di mobilità
5. L'inquadramento flessibile e l'art. 2103 del codice civile

1. I presupposti organizzativi

L'inquadramento dei lavoratori rappresenta l'asse portante dell'organizzazione di lavoro nell'azienda. Assegnando al momento dell'assunzione l'inquadramento, si costruisce concretamente l'organigramma e la gerarchia aziendale.

Una forte interconnessione sussiste tra l'inquadramento organizzativo dei lavoratori e l'inquadramento contrattuale/giuridico degli stessi.

Quando evolvono i modelli organizzativi del lavoro, evolvono in parallelo anche gli inquadramenti contrattuali.

Al modello aziendale progettato si dà concreta attuazione attraverso l'assegnazione, alle persone assunte, dei ruoli e delle mansioni da svolgere.

Il modello tayloristico/fordistico, caratterizzato da una decisa impronta gerarchica e incentrato su una forte presenza di ruoli di controllo, lascia il posto all'organizzazione snella¹ caratterizzata da un minor numero di ruoli di controllo, da maggior responsabilizzazione dei lavoratori, in definitiva, da "lavoratori più professionali"^{1D}.

L'inquadramento dei lavoratori è altresì il parametro di riferimento per l'applicazione della normativa di legge e contrattuale agli stessi (orario di lavoro, trattamento economico, diritti e doveri, diligenza...)⁽²⁾.

1. Sulla così detta "organizzazione snella" si veda G. BoNANNI, *Il tubo di cristallo*, Il Mulino, 1995.

2. R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Jovene, 1990, 210: "La qualifica, nella accezione

2. L'inquadramento per categorie di mestiere. Breve *excursus* storico sull'inquadramento

È noto che i primi accordi collettivi altro non erano che "concordati di tariffa" che peraltro necessitavano di una sia pur minimale scala di classificazione.⁽³⁾

In questo saggio ci limiteremo a seguire le linee di sviluppo dell'inquadramento dei lavoratori dipendenti del settore privato dal dopoguerra ad oggi.

Possiamo, in proposito, senz'altro distinguere almeno tre fasi nello sviluppo della classificazione dei lavoratori. Per far ciò faremo riferimento a quello che è considerato il contratto guida, il contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici delle Aziende private.

E pertanto distinguiamo:

- la fase dell'*inquadramento per categorie di mestiere*;
- la fase dell'*inquadramento unico*;
- la fase, che chiameremo, degli *inquadramenti flessibili*.

La prima fase, che abbiamo denominato dell'inquadramento per categorie di mestiere, è quella più in linea con la nostra tradizione. Temporalmente può inquadarsi fino ai primi anni '70. Per quanto riguarda il personale con qualifica di operaio il sistema di classificazione per categorie di mestiere è presente già in tutto il periodo corporativo. Il Concordato metalmeccanici 19 settembre 1920, ad esempio, prevede che "il personale degli stabilimenti dell'industria meccanica ed affine viene diviso in quattro gruppi: *gruppo I* - donne di ogni età, garzoni ed apprendisti di età fino ai 18 anni; *gruppo II* - manovali comuni di ogni età e aiutanti operai fino a 20 anni; *gruppo III* - operai non qualificati; *gruppo IV* - operai qualificati. Altro esempio è dato dal Contratto nazionale di lavoro per l'industria meccanica, metallurgica e affine del 20 febbraio 1929, che così recita: "gli operai si suddivideranno nelle seguenti categorie: operai specializzati, operai qualificati, manovali specializzati, manovali comuni, apprendisti, donne, ragazzi".

Successivamente compaiono le così dette "declaratorie". Si veda, ad esempio, il contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria meccanica, metallurgica ed affine del 30 luglio 1936: "per gli operai del secondo e terzo gruppo degli stabilimenti siderurgici varranno le definizioni seguenti: *Operai specializzati* - per operai specializzati si debbono intendere tutti

tecnico-giuridica del termine, indica la posizione e/o l'inquadramento che la legge e la contrattazione collettiva attribuiscono ai lavoratori alle dipendenze delle diverse categorie di aziende o di singole imprese o enti, in considerazione principalmente delle mansioni ad essi assegnate. Pertanto la qualifica assolve al ruolo di criterio o parametro di valutazione della prestazione lavorativa così fungendo da referente, alla stregua delle fonti regolatrici del rapporto di lavoro, dei trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore".

3. C. PERNA, *Breve storia del sindacato*, De Donato, 1978, 77.

quegli operai qualificati che sono adibiti a lavori o esplicano mansioni particolari che necessitano di speciale competenza pratica conseguente da tirocinio o da preparazione tecnica e non sono quindi sostituibili con altri operai qualificati; *Operai qualificati* - si debbono intendere coloro che sono adibiti a lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione; *Manovali specializzati (operaicomuni)* - si debbono intendere coloro che compiono lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, esso è associato al compimento di speciali mansioni; oppure sono adibiti a lavori o particolari servizi per i quali occorra qualche specifica attitudine o conoscenza, conseguibile con breve tirocinio. In questa categoria vanno compresi anche gli aiutanti delle categorie operai qualificati o specializzati; *Manovali comuni* - si debbono intendere tutti coloro che, non appartenendo alle categorie precedenti, compiono lavori prevalentemente di fatica e comunque non fanno parte di squadra di lavorazione e non hanno in consegna alcuna macchina".

Tali declaratorie affinate e arricchite con figure professionali saranno presenti, con alcune eccezioni, nei contratti del dopoguerra, in particolare negli anni '50 e '60.

A dimostrazione di una certa immobilità nel sistema classificatorio è testimonianza il confronto tra le declaratorie su riportate con quelle contenute nel c.c.n.l. dei metalmeccanici dell'8 gennaio 1970 (il contratto che precede immediatamente l'inquadramento unico) che riportiamo di seguito: *1° categoria Superiore* "vi appartengono gli operai specializzati, i quali, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella relativa definizione, compiono, senza l'ausilio di attrezzature o di schemi predeterminati, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, con l'applicazione di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza completa della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati *stessi...*"; *1° categoria*: "sono gli operai qualificati che eseguono lavori per la esecuzione dei quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro o alla interpretazione del disegno conseguite in scuole professionali o mediante istruzione equivalente o particolare capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio, e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità che vengono ad essi affidati"; *2° categoria*: "sono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una specifica capacità pratica [o che conducono macchine effettuando controlli ed interventi per i quali sono necessarie buone cognizioni tecnico-pratiche]; *3° categoria*: "sono gli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare"; *4° categoria*: "sono gli operai che eseguono lavori semplici o leggeri di carattere ripetitivo o semiripetitivo per abilitarsi ai quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica"; *5° categoria*: "vi appar-

tengono i lavoratori che compiono lavori elementari, non direttamente collegati al processo produttivo, come lavori di pulizia, trasporto a mano, nonché altri lavori semplici... con ritmo non vincolato".

Come agevolmente si evince dall'esame delle declaratorie su riportate, entrambe le classificazioni - sia quella del '36, sia quella del '70 - si fondano su un mix, contenuto e scarso, di requisiti soggettivi (conoscenze scolastiche e cognizioni tecnico-pratiche e abilità) e di requisiti oggettivi (descrizione della prestazione o mansione). Il contratto del '70 è arricchito di un lungo elenco di "figure professionali", tiene inoltre conto delle grandi trasformazioni sopravvenute nella tecnologia e nell'organizzazione del lavoro ma resta salda l'impostazione del sistema classificatorio tarato su una logica produttivistica e sull'organizzazione efficientistica dell'impresa.

A confermare la sostanziale identità dell'impianto classificatorio, se si prescindiamo dalla 1^a super, sta l'omogeneità della declaratoria dell'operaio qualificato (perno del sistema di classificazione operaia). Per comodità di analisi trascriviamo le declaratorie, aggiungendovi quella del c.c.n.l. dei metalmeccanici del 21 giugno 1956:

- a) 1936: "operai qualificati si debbono intendere coloro che sono adibiti a lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione";
- b) 1956: "operai qualificati sono gli operai che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica";
- c) 1970: "2^a categoria: sono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una specifica capacità pratica [o che conducono macchine effettuando controlli ed interventi per i quali sono necessarie buone cognizioni tecnico-pratiche]".

Dove si vede la sostanziale identità delle espressioni "specifico normale capacità per la loro esecuzione" (1936), "specifico capacità pratica" (1956); "specifico capacità pratica" (1970). In quest'ultimo contratto si tiene conto dell'evoluzione della tecnologia ed in particolare delle macchine di lavorazione complesse ed automatiche (ad es. c.d. trasferte oppure macchine a teste multiple) quando si aggiunge "o che conducono macchine...", infatti nelle figure professionali a titolo di esempio compare quella degli "addetti alla conduzione ed al funzionamento di complessi a trasferimento automatico con impegnativa sostituzione utensili e relativa messa a punto".¹⁴⁾

4. Data la natura del saggio abbiamo condotto l'analisi sulle categorie operaie, tralasciando l'evoluzione delle categorie impiegate e categorie speciali. Ciò in considerazione del fatto che maggiore attenzione è sempre stata dedicata dal sindacato alla qualifica operaia e della maggiore elaborazione di cui è stata oggetto la professionalità operaia a seguito delle trasformazioni tecnologiche nel periodo considerato (anni '50/'70).

2.1 *L'esperienza della "job evaluation", le così dette "paghe di classe"*

Negli stessi anni, in alcune aziende, sulla spinta di correnti provenienti dagli Stati Uniti, veniva introdotto un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori la "job evaluation".

Tale sistema comportava la sostituzione delle vecchie categorie tradizionali con l'introduzione della "Classe". Alla considerazione e valutazione della mansione tradizionale si sostituiva la valutazione del "posto". La valutazione avveniva attraverso l'attribuzione di un punteggio ai così detti "fattori di valutazione". Venivano utilizzati ai fini della valutazione n. 12 fattori, di cui 4 legati alla professionalità, 4 legati alla responsabilità, 4 legati ai "rischi" e alla "fatica fisica". Ne scaturiva un punteggio che determinava la Classe di appartenenza. Le Classi operaie erano 24, oltre ad una di base, e coprivano tutti i lavori. Ad ogni classe corrispondeva una paga: si parlò perciò, per indicare il sistema, anche di "paghe di classe".

Per effettuare la valutazione era stato elaborato il manuale della AVL (Analisi della valutazione del lavoro) attraverso il quale si determinava l'importanza delle mansioni (più propriamente del "posto") e le rispettive retribuzioni attraverso il meccanismo su visto.

Il sistema della "job evaluation" fu introdotto unilateralmente dalla Direzione della "Cornigliano" S.p.a. nei primi anni '50 e veniva unilateralmente gestito dal management.

Il sistema portava ad una eccessiva parcellizzazione della mansione, trasformava l'operaio di mestiere in semplice "Addetto" e consentiva eccessiva discrezionalità alla Direzione. Per cui quando nel '59 si aprì la nuova stagione delle vertenze, tra le altre rivendicazioni, FIM-FIOM e UILM, unitariamente, rivendicarono l'intervento del sindacato nella gestione dell'inquadramento e della classificazione. La vertenza si chiuse con l'accordo del 30 aprile 1961 che estese a tutte le Fabbriche del Gruppo Italsider il sistema della "job evaluation". Gli operai furono suddivisi in 24 classi e distribuiti in 5 Gruppi: *Gruppo base* - manovale comune, classe base; *Primo Gruppo* - operaio comune di 1° grado, da classe 1 a 2; *Secondo Gruppo* - operaio comune di 2° grado, da classe 3 a 6; *Terzo Gruppo* - operaio qualificato, da classe 7 a 11; *Quarto Gruppo* - operaio specializzato di 1° grado, da classe 12 a 17; *Quinto Gruppo* - operaio specializzato di 2° grado, da classe 18 a classe 22. Gli impiegati furono suddivisi in 16 classi. In definitiva l'accordo fu ad un tempo un riconoscimento della "job evaluation" da parte del Sindacato ed un controllo del sistema da parte dello stesso Sindacato.

Si ribadì nell'accordo il concetto fondamentale della "job evaluation" che "oggetto della valutazione è il lavoro e non la persona"⁵).

5. Abbiamo tratto le linee del sistema della "job evaluation" dal saggio di M. Soso, *Metalmecchanici a Genova. Esperienze dei siderurgici di Cornigliano 1954-1984*, DeFerrari, Genova 1997.

3. *Dall'inquadramento per mestiere all'inquadramento fondato sulla "professionalità": l'inquadramento unico*

I grandi mutamenti sociali maturati alla fine degli anni '60, la contestazione studentesca e operaia, l'aumento della scolarità in genere e quindi anche dei lavoratori dipendenti, la crisi fondamentale del principio di autorità, l'affermarsi della ideologia dell'egalitarismo⁶, sono alcuni dei fenomeni che portarono alla rottura col passato. Tali grandi mutamenti non potevano non influire sul mondo del lavoro e conseguentemente influire vuoi sul trattamento degli stessi lavoratori, vuoi sull'organizzazione in sé del lavoro (contestazione dei ritmi di lavoro, del cottimo, attesa di servizi sociali - trasporti mense - richiesta di tempi per acculturarsi - diritto allo studio - etc.). Tra tali cambiamenti, che furono sanciti nella contrattazione collettiva, un ruolo centrale è senz'altro da riconoscersi all'introduzione di un nuovo sistema di classificazione dei lavoratori, il così detto *inquadramento unico*. L'elevata scolarità e le nuove spinte di affermazione sociale e personale non potevano ritenersi soddisfatte da una organizzazione del lavoro statica, finalizzata unicamente alla produttività e all'efficienza dell'organizzazione medesima, ma postulavano che si garantisse in azienda uno sviluppo della professionalità del lavoratore, sia pur tenendo conto delle esigenze organizzative. Il vecchio inquadramento, con le sue caratteristiche di staticità non soddisfaceva alla forte richiesta di cambiamento. Il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica del 19 aprile 1973 all'art. 4 "Classificazione dei lavoratori" recitava: "I lavoratori sono inquadrati in una *classificazione unica* articolata su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi... L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni..."⁷).

6. N. CACACE, *Qualifiche e organizzazione del lavoro*, in "Le qualifiche in Italia" a cura di S. Garavini, A. Lettieri, N. Cacace e M. Paci, Editrice Sindacale Italiana, Proposte n. 4, aprile 1974, 33: "in sostanza ci troviamo di fronte a due linee formalmente distinte e distanti fra loro, la linea della cosiddetta "professionalità" e la linea dell'"egalitarismo" operaio (ed anche impiegatizio)".

7. Sarà bene ricordare che l'inquadramento unico trova affermazione, prima ancora che a livello nazionale, nella contrattazione aziendale delle maggiori Aziende a prevalente partecipazione pubblica: Italsider, Dalmine, Nuovo Pignone, Alfa Romeo, Italmobiliare. Significativo è l'accordo di Terni del 23 dicembre 1970 che per primo delinea il nuovo concetto di professionalità: "Per professionalità si intende l'insieme delle conoscenze derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnico-professionale e dall'esperienza di lavoro necessarie per svolgere una determinata funzione". Interessante anche la definizione di professionalità dell'accordo Italmobiliare 2 ottobre 1971: "Per professionalità si intende la capacità del dipendente di conseguire l'insieme degli obiettivi assegnatigli risolvendo problemi che consentano un certo grado di omogeneità. Pertanto... si manifesta nel

La "filosofia" del contratto, fortemente innovativa rispetto al passato è spiegata nel punto E dello stesso articolo "Mobilità professionale": "il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse".

Partendo dalla piattaforma di Genova, fu, infatti, elaborato, nel confronto tra le parti, il concetto di una "nuova professionalità" che consisteva in "un insieme di criteri e metodi per valutare e valorizzare sia l'attività prestata dal lavoratore sia la capacità professionale di cui è portatore".⁽⁸⁾ In estrema sintesi - ai fini dell'inquadramento del lavoratore - si passava col nuovo modello dal considerare "che cosa fa" - analisi e descrizione della mansione - al considerare la capacità del lavoratore medesimo intesa - per dirla aristotelica - in atto (nella mansione) e in potenza (sviluppo di carriera).

Alla base delle nuove categorie fu posto questo nuovo concetto di professionalità, unico per tutti i lavoratori di quella categoria. Tale comune deno-

prodotto del lavoro e non può quindi essere valutata né prendendo in considerazione le sole descrizioni delle mansioni, né prendendo in considerazione le sole caratteristiche professionali oggettive del lavoratore". L'accordo quadro dell'Italsider della vigilia di Natale 1970 fu esteso allo stabilimento O. Sinigaglia dopo il perfezionamento di cui all'accordo 26 maggio 1972. Fu visto, e certo lo fu, come un cambiamento assai rilevante e basterà seguire alcuni commenti di Antonio Lettieri (uno dei principali fautori dell'accordo): "L'esperienza Italsider deve considerarsi... uno sviluppo coerente della linea egualitaria in direzione di una ricomposizione reale dei lavoratori: a) ricomposizione tra operai professionali e non professionali; b) avvio alla ricomposizione del lavoro operaio e del lavoro impiegatizio...; c) una ricomposizione dinamica, nel senso di garantire a tutti una mobilità verso i livelli superiori attraverso un intreccio di mobilità della professionalità collettiva dei lavoratori e insieme una modifica dell'organizzazione del lavoro" e ancora Lettieri identifica "due obiettivi centrali: 1) il nuovo inquadramento doveva ridurre al minimo i livelli professionali e retributivi - al posto delle cinquanta classi previste dalla job evaluation si proponevano sei livelli complessivi per operai, categorie speciali e impiegati; 2) il nuovo inquadramento doveva avere un contenuto dinamico - a tutti i lavoratori doveva essere garantita la possibilità di accedere ai livelli più alti". Su tali temi si veda OLIVIERI, in *op. cit.*, 13; Soso, in *op. cit.*, 113 e G. DELLA ROCCA, *La contrattazione aziendale come esercizio del pluralismo non antagonistico*, in *Impresa e sindacato*, a cura di G. Sapelli, Il Mulino, 1996, 174.

8. W. OLIVIERI, *L'inquadramento dei lavoratori metalmeccanici*, Franco Angeli, 1975, 12. Il saggio è di estremo interesse, notevole approfondimento e soprattutto espone con estrema chiarezza e con rigore il nascere del sistema dell'inquadramento unico e i valori che lo sottendono.

minatore consentiva, in tal modo, l'intreccio tra operai, impiegati e categorie speciali (inquadramento unico) e, almeno in teoria lasciava indeterminata l'assegnazione alla categoria di competenza del lavoratore che doveva avvenire non a priori ma a posteriori.

In tale nuova professionalità, più che la vecchia mansione, aveva un peso particolare l'aspetto soggettivo della capacità di lavoro derivante dalla scolarità, dall'esperienza lavorativa acquisita. Veniva spostata l'essenza dei "profili" dalla prestazione oggettivamente considerata alla difficoltà dell'intervento operativo e alle sue implicazioni in termini di scolarità, conoscenze di base, responsabilità e autonomia. Il nuovo sistema di classificazione veniva strutturato in modo da assicurare uno sviluppo del lavoratore attraverso idonei strumenti (figure professionali articolate, arricchimento e ricomposizione delle mansioni, rotazioni, corsi di formazione). Si era così affermato, almeno sulla carta, il diritto alla carriera: il nuovo sistema era caratterizzato da un indubbio dinamismo verticale verso l'alto.

L'inquadramento a gradini successivi, ascensionali se poteva soddisfare, ripetiamo almeno sulla carta, una possibilità di sviluppo del lavoratore creava peraltro dei grossi inconvenienti organizzativi. In sinergismo con la nuova formulazione dell'art. 2103, conseguente all'entrata in vigore dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, così detto Statuto dei lavoratori, che pareva ammettere solo spostamenti che non impedissero le possibilità di sviluppo, il nuovo inquadramento unico determinò forti rigidità che si ripercuotevano sull'assetto organizzativo globale.

Sia spostamenti "all'in giù" sia spostamenti "orizzontali" che non rispondessero a certi requisiti, meglio definiti - come vedremo - dalla giurisprudenza, erano preclusi al datore di lavoro.

4. I nuovi inquadramenti flessibili. In particolare nei settori chimico e bancario

In linea con l'evoluzione organizzativa su delineata e con i mutamenti economici e di mercato vengono introdotti nuovi modelli di inquadramento che potremmo definire "inquadramenti flessibili".

Tale fenomeno si è registrato in importanti settori quali quello dell'industria chimica (con l'accordo di rinnovo 19 marzo 1994) e quello delle banche (accordo di rinnovo del 19 dicembre 1994).

I due sistemi di inquadramento introdotti, pur se formalmente paiono diversi, tuttavia sono in effetti assai simili. I principi che li informano sono affini.

In questi settori della contrattazione collettiva sono state introdotte, per così dire, delle "supercategorie", o, per usare la terminologia forse più appropriata del settore bancario delle "aree professionali" che, più ampie delle pre-

cedenti, ricomprendono più "livelli" o "posizioni organizzative" o "vecchie categorie". Tale coesistenza di più livelli - sostanzialmente in senso orizzontale - consente, con più facilità, l'affidamento ai lavoratori di una gamma di compiti più ampia del passato, venendo meno per tal modo, "barriere formali" e quasi "gabbie" di inquadramento. Così un lavoratore può indifferentemente svolgere tutti i compiti ricompresi nell'"area" o "supercategoria" cui appartiene.

Per raggiungere tale risultato sono stati introdotti nel sistema dell'inquadramento degli "strumenti o meccanismi contrattuali" idonei: 1) nel settore chimico l'art. 5 "Cumulo e mobilità delle mansioni nell'ambito delle categorie" prevede, al punto 2, che "il lavoratore può, in relazione ad esigenze organizzative, tecniche, produttive, di mercato essere adibito a tutte le mansioni relative alla categoria (leggi "supercategoria") nella quale risulta inquadrato"; 2) nel settore bancario è stata introdotta la così detta "clausola di fungibilità" per la quale "in considerazione delle esigenze aziendali in direzione della fungibilità... l'azienda può attribuire al lavoratore, anche in via promiscua, tutte le attività di pertinenza dell'area professionale di appartenenza...".

4.1 I nuovi modelli di inquadramento. Premesse e obiettivi

Abbiamo ritenuto di anticipare quelle che, a parer nostro, rappresentano, le norme di funzionamento del sistema in stretta coerenza con gli obiettivi generali dello stesso; delineiamo ora le linee essenziali dei nuovi modelli di inquadramento.

Per il settore chimico: "le parti nazionali hanno realizzato con il presente contratto una riforma del sistema classificatorio mirata a rafforzare il rapporto tra professionalità, sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro"... "il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione realizzata e rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni".

Per il settore bancario: "le parti stipulanti ritengono che in materia di classificazione del personale occorra predisporre strumenti idonei a conciliare le esigenze organizzative e produttive in continua evoluzione, delle aziende... con quelle della clientela e dei lavoratori"... "la nuova struttura degli inquadramenti deve risultare maggiormente orientata al riconoscimento della professionalità, delle competenze e delle concrete capacità del dipendente ed al contempo deve essere flessibile, onde consentire alle aziende, sul piano operativo una gestione funzionale e fungibile del personale... in sintonia con evoluti modelli di produttività e di qualità dei servizi alla clientela."

4.2 Il nuovo sistema classificatorio e le tavole di corrispondenza con il vecchio sistema

SETTORE CHIMICO

Livelli c.c.n.l. 20/07/1990	Nuove categorie	Posizioni organizzative
a-b	A	1-2-3
c	B	1-2
dl - d	C	1-2
e-g	D	1-2-3
g-h-i	E	1-2-3-4
	F	

SETTORE BANCARIO

Aree professionali	Precedente categoria Qualifica e grado	Nuovo inquadramento
1 ^a	personale di pulizia, fatica e custodia personale addetto guardiania notturna	livello retributivo unico livello retributivo unico (più indennità mensile)
2'	operaio/comMESSO capo commesso impiegato di 2 ^a /operaio specializzato	1° livello retributivo 2° livello retributivo 3° livello retributivo
3'	impiegato di 1 ^a capo reparto vice capo ufficio capo ufficio	1° livello retributivo 2° livello retributivo 3° livello retributivo 4° livello retributivo
4 ^a	quadro quadro super	1° livello retributivo 2° livello retributivo

4.3 I meccanismi di mobilità

Nel settore chimico. Il principio generale: "il lavoratore adibito continuamente a mansioni relative ad una diversa posizione organizzativa passa, a tutti gli effetti, dopo trenta giorni nella diversa posizione organizzativa" Dal che dovrebbe indursi la possibilità di una mobilità verticale verso l'alto e verso il basso.

Ed in effetti la contrattazione prevede le due ipotesi:

a) "al lavoratore al quale vengono affidate mansioni relative a una o più posizioni organizzative nell'ambito della categoria di appartenenza, è riconosciuta

la posizione organizzativa superiore, sempreché lo svolgimento delle mansioni relative a quest'ultima abbia carattere di rilievo e avvenga con normale continuità";

b) "nel caso di passaggio ad una posizione organizzativa inferiore" è prevista solo una garanzia economica, in ossequio al principio di irriducibilità della retribuzione, per cui "la differenza tra l'indennità di posizione nuova e quella di provenienza sarà attribuita a superminimo e sarà assorbita solo nel caso di successivo passaggio ad una posizione organizzativa superiore".

Tale mobilità *in pejus*, data la sua gravità, postula un controllo collettivo per cui è previsto che "in tal caso la direzione azienda le comunicherà alla R.s.u. le motivazioni tecniche che hanno dato origine alla mobilità".

Nel settore bancario. Il principio generale: "al lavoratore al quale vengano stabilmente affidate attività proprie di livelli retributivi diversi nell'ambito della medesima area professionale è riconosciuto l'inquadramento nel livello corrispondente all'attività superiore, sempre che quest'ultima sia svolta... con continuità e prevalenza".

Esplicitando le varie ipotesi può dedursi: a) è in potere dell'azienda di attribuire al lavoratore tutte le attività dell'area professionale di appartenenza, sia in via esclusiva che in via promiscua (v. clausola di fungibilità); b) se in tali attività sono ricomprese attività di livelli superiori il lavoratore passa di livello (alle condizioni previste); c) se tali attività attribuite sono di livello pari e/o inferiore, il lavoratore conserva livello e trattamento economico proprio.

Sarà, quanto meno, opportuno fare alcune precisazioni in merito, e cioè che: a) tali meccanismi e principi regolatori valgono solo per la mobilità all'interno delle "nuove categorie", quelle che sopra abbiamo denominato "supercategorie" e delle "aree professionali" e non per la mobilità tra diverse "nuove categorie" o "aree professionali";

b) il contratto collettivo del settore chimico introduce una "clausola di equivalenza" per cui "i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da... 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative". Ci troviamo di fronte ad una valutazione fatta dalle parti sociali sulla equivalenza di compiti e/o mansioni. Ciò forse ci permette di spiegare la differenza tra i due contratti presi in esame, per la quale nel settore chimico è possibile l'inquadramento nella posizione organizzativa inferiore laddove nel settore bancario ciò non è previsto.

Anche il settore delle Autostrade si sta muovendo nella stessa direzione. Il contratto collettivo del 18 aprile 1997 stipulato tra Associazione sindacale Intersind, Ausitra e Fili CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti ha introdotto un siste-

ma di classificazione del personale ispirato agli stessi principi. La premessa è data dalla "esigenza di disporre di strumenti contrattuali idonei ad assecondare efficacemente l'evoluzione continua degli assetti organizzativi e la dinamica dei processi di lavoro, improntati ad una progressiva razionalizzazione della struttura organizzativa, ad una semplificazione dei livelli gerarchici, ad un decentramento delle attività e delle responsabilità".

Il nuovo modello classificatorio viene così delineato: "muovendo da una aggregazione strutturata su quattro ambiti professionali, tutto il personale - quadri, impiegati ed operai - viene inquadrato su 7 livelli" anziché i dieci precedenti.

Anche in tale contratto si chiarisce che "il nuovo sistema classificatorio costituisce una premessa indispensabile per realizzare un ampliamento dei processi di mobilità". L'accordo peraltro non esplicita i meccanismi di mobilità e le implicazioni degli stessi.

Recentemente anche il settore degli autoferrotranvieri (Federtrasporti, Anac e Fenit) si è orientato verso un inquadramento flessibile. Con l'accordo siglato il 25 luglio 1997 è, infatti, convenuto all'art. 10 che entro il 31 dicembre 1997 sarebbe stato definito il nuovo sistema classificatorio.

Ciò non può che sorprendere, considerate le particolari rigidità di questo settore, che ha sempre beneficiato di un particolare garantismo.

La riforma introdotta consiste nel "passaggio dall'attuale sistema articolato per livelli, ad uno nuovo basato su aree produttive ed aree professionali, all'interno delle quali è possibile prevedere una pluralità di parametri retributivi". Nell'accordo vengono definite le "aree professionali": "per aree professionali si intendono l'insieme delle caratteristiche, dei requisiti, delle competenze e delle responsabilità che identificano un ambito professionale ampio ma omogeneo". L'estrema genericità e flessibilità con cui vengono definite le aree consente di disporre di un contenitore che le parti sociali potranno riempire a seconda delle varie realtà organizzative e della variabilità della professionalità richiesta in tali aree. Infatti il citato art. 10 prevede anche che nei parametri "il personale possa essere collocato in funzione delle esigenze dell'organizzazione aziendale nonché dello sviluppo della professionalità, della positiva valutazione della competenza, del merito e del grado di conoscenza acquisiti". Gli obiettivi e la filosofia che stanno alla base del nuovo inquadramento, anche qui, si rifanno ai mutamenti organizzativi in atto: "in questo ambito - recita l'accordo sindacale - è concepito un complessivo assetto del sistema classificatorio in grado di supportare un nuovo modello di struttura organizzativa aziendale". Gli strumenti da usare sono quindi "la sostituzione degli attuali livelli di inquadramento con aree professionali, la ricomposizione delle mansioni e l'attenuazione delle caratteristiche gerarchiche dell'organizzazione (ecco l'organizzazione snella o piatta o corta dello spirito del *post-taylorismo*)".

5. *L'inquadramento flessibile e l'art. 2103 del codice civile*

L'art. 2103 del codice civile, così come novellato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, rappresenta uno dei più forti elementi di rigidità del sistema del diritto del lavoro del nostro paese al punto da fare preferire il licenziamento del lavoratore al suo declassamento.

Esso introduce nell'ordinamento, nel regolamentare lo *ius variandi* del datore di lavoro, due criteri fondamentali, quello dell'obbligo del datore di lavoro di affidare comunque al lavoratore mansioni equivalenti a quelle acquisite (così detto spostamento laterale) ed il principio della "irriducibilità" della retribuzione.

In punto di "equivalenza delle mansioni" molto si è dibattuto dalla dottrina e dalla giurisprudenza e il concetto ha subito una evoluzione nel tempo. Scartati i criteri della appartenenza delle mansioni alla stessa categoria e dell'affinità di mansioni, dottrina e giurisprudenza hanno individuato la richiesta equivalenza delle mansioni nell'"uguale valore di professionalità" dei nuovi compiti affidati. Tale professionalità viene connotata vuoi in senso oggettivo (posizione professionale acquisita all'interno dell'azienda) vuoi in senso soggettivo (mantenimento e arricchimento della specifica professionalità del lavoratore), ma v'è chi integra i due aspetti che in tal modo concorrono.

Negli orientamenti più recenti di politica del lavoro si vanno affermando indirizzi di flessibilità nel rapporto di lavoro (flessibilità nell'assunzione, nel trattamento economico, negli orari di lavoro, c'è chi la richiede nel licenziamento etc.) ed in questo contesto si inquadra anche la tendenza a rendere più flessibile l'utilizzo del personale da parte del datore di lavoro.

In questo solco si pongono senz'altro le nuove strade indicate dalla contrattazione collettiva che stiamo esaminando. Ma, senza dubbio, non possono non sorgere all'interprete forti perplessità quando si rapportano le nuove organizzazioni di lavoro alla regolamentazione legislativa in vigore. Il quadro normativo è sempre quello delineato dall'art. 2103 c.c..

La norma in esame è norma inderogabile: è infatti in essa disposto che "ogni patto contrario è nullo". Per patti vengono intesi sia quelli individuali che quelli collettivi.

Esaminiamo quindi, alla luce delle disposizioni testè citate, gli accordi dei due settori in esame. Ove si intenda il risultato della contrattazione collettiva come derogatorio della legge certamente si va incontro a una declaratoria di nullità degli stessi; ove invece, si voglia intendere la contrattazione come interpretativa e applicativa della legge occorre approfondire la tematica con alcune considerazioni.

In effetti la accezione di "equivalenza di mansioni" che si è andata delineando nel tempo nella elaborazione giurisprudenziale⁹ e dottrinale sem-

brerebbe contenere elementi di contrasto, al di là della terminologia usata dalle parti sociali, con il sistema di classificazione introdotto vuoi nel settore chimico che nel settore bancario. Le stesse espressioni usate quali "posizioni organizzative superiori e inferiori" nel settore chimico e "attività superiore" - nel settore bancario che implica per contrapposizione "attività inferiore" - possono configurare di per sé un declassamento del lavoratore. Né la garanzia della conservazione del trattamento economico - contenuta in entrambi i contratti -, né l'esplicita dichiarazione di equivalenza delle mansioni - contenuta nel contratto dei chimici (v. art. 4) - possono mettere al riparo precludendo l'indagine di merito del Giudice.

L'unica via percorribile, a parere dello scrivente, può essere quella di una modifica della normativa nel senso di assegnare alla valutazione di equivalenza delle mansioni pronunciata dalle parti sociali il valore di una certificazione effettuata da soggetti qualificati e come tale in grado di soddisfare il requisito di legge.

mansioni siano comprese nel livello contrattuale nel quale è inquadrato il dipendente, essendo necessario verificare altresì l'equivalenza in concreto di tali mansioni con quelle in precedenza svolte alla stregua del contenuto, della natura e delle modalità di svolgimento delle stesse; la suddetta equivalenza, infatti presuppone che le nuove mansioni, pur se non identiche a quelle in precedenza espletate, corrispondano alla specifica competenza tecnica del dipendente, ne salvaguardino il livello professionale e siano comunque tali da consentire l'utilizzazione del patrimonio e esperienza lavorativa acquisita nella pregressa fase del rapporto. Ne consegue che sussiste la violazione del disposto di cui all'art. 2103 c.c. qualora le nuove mansioni, pur comprese nel livello contrattuale già attribuito al dipendente, comportino una lesione del suo diritto a conservare la competenza o professionalità maturata"; vedasi anche Cass. 11 gennaio 1995 n. 276, in *Giust. civ. Mass.*, 1995, 52: "Lo *ius variandi* del datore di lavoro incontra il limite della duplice esigenza della garanzia del livello retributivo già raggiunto e del rispetto dell'equivalenza delle nuove mansioni a quelle precedentemente svolte dal lavoratore, al fine di salvaguardare il livello professionale e le conseguenti prospettive di miglioramento"; vedasi anche Cass. 28 marzo 1995 n. 3623, in *Giust. civ. Mass.*, 1995, 705: "L'art. 2103 (come novellato dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori) non ha soppresso lo *ius variandi* del datore di lavoro che trova la sua giustificazione in insopprimibili esigenze organizzative ed aziendali, ma si limita a regolarne l'esercizio senza alcuna deroga al potere del datore di lavoro di utilizzare o meno il dipendente in nuove mansioni per esigenze organizzative dell'impresa, sempre nel rispetto, oltreché dell'equivalenza delle nuove mansioni, della tutela del patrimonio professionale del lavoratore e della sua collocazione nella struttura organizzativa aziendale, nonché dell'esigenza che la nuova collocazione gli consenta di utilizzare, ed anche di arricchire, il patrimonio professionale precedentemente acquisito".

9. Cass. 10 aprile 1996 n. 3340, in *Giust. civ. Mass.*, 1996, 537: "Ai fini della valutazione della sussistenza di un corretto esercizio dello *ius variandi* non è sufficiente verificare se le nuove