

**ISSN 1127-8579**

**Pubblicato dal 14/03/2016**

**All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/37936-la-nuova-regolamentazione-delle-mansioni-introdotta-dal-jobs-act-un-ritorno-allo-jus-variandi>**

**Autore: Viceconte Massimo**

## **La nuova regolamentazione delle mansioni introdotta dal Jobs Act. Un ritorno allo jus variandi?**

## **MASSIMO VICECONTE**

### **La nuova regolamentazione delle mansioni introdotta dal Jobs Act.**

#### **Un ritorno allo jus variandi ?**

Con l'art 3 del Decreto Legislativo n.81 del 15 giugno 2015, pubblicato su G.U. n.144 del 24 giugno 2015 S.O. n.34,Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni,a norma dell'articolo 1, comma 7,della legge 10 dicembre 2014 n. 183,alla disciplina delle mansioni del lavoratore subordinato sono state introdotte importanti modifiche.Ricordiamo che l'art.2103 del codice civile ,nel testo introdotto dall'art.13 dello Statuto dei lavoratori, disciplina il c.d. jus variandi del datore di lavoro,ossia il diritto potestativo che ha il medesimo datore di apportare modifiche alle mansioni inizialmente assegnate, normalmente con la lettera di assunzione, al lavoratore .A questo diritto,nel tempo,sono stati apposti vincoli e limiti in applicazione del principio del favor (1) del lavoratore che ha ispirato l'ordinamento del lavoro specialmente dagli anni '60 in avanti. In particolare la modifica in pejus delle mansioni viene vietata mentre la modifica orizzontale richiedeva la "equivalenza" delle mansioni,intesa dapprima come mero mantenimento della professionalità acquisita ( c.d. concezione statica) e successivamente come possibilità di sviluppo della professionalità (c.d. concezione dinamica).Veniva sancita,dal 2^ comma del predetto 'articolo , la nullità di ogni patto derogatorio. (2)

Al fine della trattazione del tema che ci siamo proposto occorre preliminarmente apportare chiarezza sulla terminologia relativa. In primis col termine di mansioni si intendono i compiti del lavoratore,il che può significare sia i compiti corrispondenti alla qualifica indicata nella lettera di assunzione sia quelli successivamente acquisiti e riconosciuti formalmente ,sia quelli svolti di fatto , alias la prestazione effettiva,ciò in ragione del principio di effettività proprio del diritto del lavoro. Per categoria si può intendere o la categoria legale di cui all'art.2095 c.c. o la categoria contrattuale prevista dal contratto collettivo della categoria merceologica di appartenenza del lavoratore.A proposito della quale si parla di "inquadramento" del lavoratore,una volta distinto tra categoria legale degli impiegati e categoria legale degli operai, e, dopo l'introduzione dell'inquadramento unico, aggregato in una scala unica,in cui i gradini più bassi prevedono le categorie operaie e, salendo via via, a volte,alcune categorie comuni fino alle categorie più alte riservate agli impiegati e ai quadri. Il termine "livello" viene usato come sinonimo di categoria contrattuale o anche come livello semplicemente retributivo o in maniera autonoma (vedi ad es. la 5^ super del contratto metalmeccanico) o anche all'interno della stessa categoria contrattuale.Infine col termine di qualifica per lo più si intende la categoria legale ( impiegato,operaio,dirigente) ma anche il "mestiere" del lavoratore, ad es. tornitore, addetto alla contabilità,addetto alle paghe .(2) Omettiamo di trattare la casistica legislativa che consente eccezioni all'art.2103 c.c. perché ben nota agli operatori,mentre più interessante ci pare il lavoro fatto dalla giurisprudenza.

#### L'opera della giurisprudenza

I divieti e le prescrizioni previste dall'art.2103 c.c. comportavano una certa rigidità nell'impiego del personale soprattutto con riguardo alla ultima nozione di equivalenza,quella c.d. dinamica, che imponeva al datore di lavoro di assegnare ,nel caso di mobilità orizzontale, mansioni che assicurassero al lavoratore,come su visto, non solo il mantenimento del bagaglio professionale acquisito ma anche uno sviluppo di tale bagaglio.

Ad attenuare tale rigidità ai vari livelli ,individuale e collettivo, interveniva nel tempo la giurisprudenza in vari modi .

Un primo orientamento giurisprudenziale delimitava l'ambito di applicazione della norma, v. Cass.8.8.2011 n.17095, che richiama <il principio (più volte espresso da questa Corte, Cass. 20 maggio 1993 n. 5695, Cass. 17 aprile 1996 n. 3640) secondo cui le limitazioni del "ius variandi" introdotte dall'art. 2103 c.c., nel testo di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 13, sono dirette ad incidere su quei provvedimenti unilaterali del datore di lavoro o su quelle clausole contrattuali che

prevedono il mutamento di mansioni o il trasferimento non sorretti da ragioni tecniche, organizzative e produttive e mirano ad impedire che il cambiamento di mansioni od il trasferimento siano disposti contro la volontà del lavoratore ed in suo danno; dette limitazioni, pertanto, non operano nel caso in cui - secondo un accertamento di fatto riservato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato - il mutamento di mansioni od il su trasferimento siano stati disposti a richiesta dello stesso lavoratore, ossia in base ad un'esclusiva scelta dello stesso, pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita (cfr. altresì, Cass. 29 marzo 2000 n. 3827).

Diversamente la Giurisprudenza più recente si faceva carico delle difficoltà organizzative delle imprese consentendo di agire alla contrattazione collettiva. Essa si muoveva nel senso di attenuare tale rigidità consentendo al datore di lavoro in determinate circostanze l'assegnazione di mansioni diverse pur sempre connotate dalla caratteristica della equivalenza legale demandando alla contrattazione collettiva una deroga al rigido principio di cui al comma 1 dell'art.2103 c.c. con criteri semplicemente più elastici, come quello di appellarsi alla fungibilità funzionale tra le mansioni successive ma sempre all'interno della medesima categoria contrattuale. Vedi Sentenza 24.11.2006 n. 25033 delle Sezioni unite secondo cui <la contrattazione collettiva, muovendosi nell'ambito, e nel rispetto, della prescrizione posta dal primo comma dell'art. 2103 cod.civ. - che fa divieto di un'indiscriminata fungibilità di mansioni che esprimano in concreto una diversa professionalità, pur confluendo nella medesima declaratoria contrattuale ed essendo riconducibili alla matrice comune che connota la declaratoria contrattuale - è autorizzata a porre meccanismi convenzionali di mobilità orizzontale prevedendo, con apposita clausola, la fungibilità funzionale tra le mansioni per sopperire a contingenti esigenze aziendali. .... senza incorrere nella sanzione della nullità comminata dal secondo comma del citato art. 2103 cod.civ. . >.

Si tratterebbe di un patto non derogatorio ma che modula e connota l'equivalenza, di cui al comma 1 dell'art.2103, in termini di fungibilità.

Ma anche a livello individuale erano state trovate soluzioni. questa volta a beneficio del lavoratore. V. Cass. 25.11.2010 n 23 926, Pres. Roselli, Rel. Picone: Premesso che :< la nullità di patti contrari al divieto di declassamento di mansioni, previsto dal capoverso dell'art.2103 c.c., si applica anche alla contrattazione collettiva, come si desume in positivo, dal dettato normativo dell'art.40 della legge n.300 del 1970, che fa salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali solo se più favorevoli ai lavoratori, nonché, a "contrario", da altre disposizioni con cui, eccezionalmente, il legislatore ha autorizzato la contrattazione collettiva ad introdurre una disciplina in deroga al disposto del comma primo dell'art.2103 c.c., quale l'art.4, comma 11, della legge n. 223 del 1991 secondo cui "gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al comma secondo del 2103 c.c., la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte". <Tuttavia la giurisprudenza di legittimità è ormai definitivamente nel senso che l'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa quale giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato... non è ravvisabile per effetto della sola inesigibilità dell'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti (art.2103 c.c.) o, se ciò è impossibile, a mansioni anche inferiori, purchè tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore. .... Si è anche precisato che il cosiddetto patto di dequalificazione, quale unico mezzo per conservare il rapporto di lavoro costituisce non già una deroga all'art.2103 c.c., norma

diretta alla regolamentazione dello “jus variandi” del datore di lavoro e, come tale, inderogabile secondo l’espreso disposto del comma secondo dello stesso articolo, bensì adeguamento ( ns.sottolineatura ndr ) del contratto alla nuova situazione di fatto, sorretto dal consenso e dall’interesse del lavoratore; pertanto, la validità del patto presuppone l’impossibilità sopravvenuta di assegnare mansioni equivalenti alle ultime esercitate e la manifestazione sia pure in forma tacita alla disponibilità del lavoratore ad accettarle. > Anche se le Sezioni Unite (4) hanno affermato più volte che il passaggio da una qualifica all’altra costituisce «una vicenda modificativa del rapporto, di regola senza novazione del medesimo e, quindi, senza estinzione del precedente e contestuale costituzione di uno nuovo» a noi pare che nel caso ricorrerebbe una forma di novazione del contratto, in quanto qui ci troviamo di fronte ad una modifica non “fisiologica”.

Altro orientamento giurisprudenziale si muoveva nella stessa direzione, v. Cass. 19 novembre 2015 n.23698 Pres. Rel. Napoletano che afferma: < se, infatti il demansionamento rappresenta l’unica alternativa praticabile in luogo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è onere del datore di lavoro, proprio in attuazione dei principi di correttezza e buona fede che governano il rapporto di lavoro, rappresentare al lavoratore la possibilità di una assegnazione a mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale > < Né [si] ritiene che ai fini di cui trattasi sia necessario un patto di demansionamento ovvero una richiesta del lavoratore in tal senso anteriore o coeva al licenziamento >.

Ancora la Cassazione, v. Cass. 28 ottobre 2015 n.22029, si mostra, per così dire, più liberale rispetto ai divieti di cui all’art.2103 c.c., introducendo quasi un automatismo quando afferma la < possibilità di demansionare il lavoratore ove ciò costituisca l’unica alternativa ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e ciò anche al di là dell’ esistenza di apposite clausole di fungibilità funzionale >.

#### La nuova regolamentazione

La riforma ha apportato importanti modifiche. La prima è rappresentata dal cambiamento del titolo. Al posto del precedente titolo “ mansioni del lavoratore”, l’articolo viene intitolato “prestazione del lavoro” ritornando alla originaria titolazione. I due titoli possono prima facie considerarsi equipollenti in quanto le mansioni costituiscono certamente la parte più cospicua della prestazione. Non ci pare opportuno dare altro significato, pur considerando che il termine prestazione è certo più ampio, comprendendo altri aspetti, quali ad es. il rispetto dell’orario di lavoro, l’obbligo della timbratura etc.

Passando ai contenuti della nuova norma leggiamo che < il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all’inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito >. Notiamo che mentre, come abbiamo su anticipato, nel precedente testo si faceva riferimento alla < categoria superiore > che avesse successivamente acquisito, nel nuovo enunciato si parla più genericamente di < inquadramento superiore > che abbia successivamente acquisito. Con riferimento alle diverse formulazioni si può senz’altro ritenere che nella prima si potesse intendere col termine categoria sia quella contrattuale che quella legale e cioè il passaggio da un livello inferiore ad un livello superiore ( ad. es. dal IV<sup>^</sup> al V<sup>^</sup> ) e anche il passaggio dalla categoria operaia alla categoria impiegatizia. Grosso modo la nuova formulazione nella sua genericità ci pare equipollente, anche se comprensivo del passaggio da un livello retributivo inferiore ad un altro livello retributivo superiore nell’ambito della stessa categoria.

Una ulteriore importante modifica è senz’altro contenuta nell’ultima parte della frase, ove si dice: < ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte >. Possiamo sorvolare sulla espressione < effettivamente svolte > che è comune alle due norme, che significa che, al di là della forma, nell’inquadramento quel che conta sono i compiti effettivamente svolti. La vecchia dicitura che, come abbiamo su detto, tanto lavoro d’interpretazione aveva comportato, è sostituita dalla dicitura di < mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime >, che, per un certo senso semplifica le cose non dovendosi pesare la professionalità personale del lavoratore né già acquisita né in sviluppo, dall’altro verso, a parer nostro potrebbe creare qualche problema di interpretazione.

Nella sostanza delle cose il concetto di <equivalente> viene sostituito dal concetto di <ricongiungibile allo stesso livello e categoria legale di inquadramento...>, ben più ampio di quello precedente, in quanto viene a comprendere sia la fattispecie equivalente che quella non equivalente, purché comprese in quel range, e meglio identificabile perché i suoi confini non sono “nebulosi”, come quelli della equivalenza ma più definiti in quanto coincidenti coi parametri stabiliti dal contratto collettivo (con le declaratorie e le esemplificazioni-profilo professionali) e dalla legge. L’interpretazione più semplice e ragionevole, secondo il significato proprio dei termini su visti, è da intendere sicuramente per categoria legale quella appunto di legge ossia dell’art. 2095 c.c. e per livello la categoria contrattuale.

Ma la innovazione più importante è certamente quella di consentire una modifica delle mansioni del lavoratore in pejus in alcuni casi e più precisamente: a) in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientrante nella medesima categoria legale>. Tale demansionamento è da intendersi possibile sicuramente in via definitiva. Osserviamo che il legislatore è andato al di là dell’orientamento giurisprudenziale che si era affermato e che abbiamo in parte esaminato rendendo strutturale ciò che era contingente. Nella nuova norma, testè esaminata, infatti, si fa riferimento alle modifiche degli assetti organizzativi che, nel silenzio della legge possono intendersi appunto sia quelle temporanee sia pure quelle definitive. Tali modifiche non richiederebbero accordi sindacali specifici, potendosi porre in essere dal datore di lavoro unilateralmente, in base al principio costituzionale contenuto nell’art. 41 Cost., a sua insindacabile valutazione, salvo verifica da parte del giudice dell’effettiva incidenza della modifica sulla posizione del lavoratore. Anche se non si devono necessariamente escludere tali accordi, soprattutto secondo l’entità del fenomeno, anche con riferimento al fatto che spesso nei contratti collettivi le ristrutturazioni importanti devono essere se non contrattate almeno comunicate e discusse con la rappresentanza sindacale. Altra considerazione che possiamo fare è che, abbandonata ormai la tutela a oltranza della professionalità a vantaggio della tutela del posto di lavoro, la norma risulta di più facile applicazione non dovendosi dosare l’impatto sulla stessa professionalità acquisita o potenzialmente da acquisire. Occorrerà verificarsi dal giudice che il demansionamento, inteso come assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (quanto inferiore?), appartenga comunque alla stessa categoria legale. A questo punto la partita si giocherà sul significato e la nozione di “modifica degli assetti organizzativi”. Il termine di assetti organizzativi è termine del tutto generico e può equipararsi al termine di struttura organizzativa, per lo più fotografata dal c.d. organigramma dell’azienda. Eppertanto per modifica degli assetti organizzativi si deve intendere ogni modifica della struttura organizzativa. Così la chiusura di una sede, la chiusura di uno stabilimento, la fusione di due uffici o reparti, l’introduzione di un software che comporti modifiche procedurali etc.. E’ richiesto che la modifica incida sulla posizione del lavoratore le cui mansioni sono oggetto di modifica. Può quindi trattarsi della soppressione totale della mansione o anche di una parziale modifica della mansione con sottrazione di compiti o sostituzione dei precedenti compiti con nuovi compiti di livello inferiore.

Conserva la sua validità il principio per cui <il rispetto dei doveri di correttezza e buona fede [cui è tenuto il datore] non può spingersi sino ad imporre al datore di lavoro una scelta organizzativa... ancorché transeunte, tale da incidere, sia pure in maniera modesta... sulle decisioni ex art. 41 della Cost.>. V. Cass 19/11/2015 n. 23698 cit.

La seconda ipotesi è b) <Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previsti dai contratti collettivi>. Qui la partita è tutta da giocare sindacalmente.

Il Decreto Legislativo precisa che nelle ipotesi di cui sopra, il mutamento di mansioni e’ comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di

inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Infine c) < nelle sedi di cui all'art.2113,quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro>.

In questo caso l'ampiezza della modifica è notevole: nelle suddette ipotesi possono aversi la modifica delle mansioni, ma anche la modifica della categoria legale ( operaio, impiegato), del livello di inquadramento ( o categoria contrattuale) e della relativa retribuzione a fronte (a) della conservazione dell'occupazione ( salvaguardia del posto di lavoro: ad es. nel caso di impossibilità del *répêchage* con affidamento di mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte) ; (b) acquisizione di una diversa professionalità ( potremmo ipotizzare che si tratti della professionalità intesa come nel passato come bagaglio professionale acquisito o bagaglio professionale potenziale ma anche come cambiamento di "mestiere"- ad es. da addetto alla contabilità generale ad addetto alla contabilità industriale); (c) miglioramento delle condizioni di vita (potremmo ipotizzare il caso di un passaggio da un lavoro a turni ad un lavoro su orario giornaliero -c.d. orario normale- o da un lavoro con turnazione su tre turni ad un lavoro con rotazione su soli turni giornalieri consentendo al lavoratore in quest'ultimo caso, eliminando il turno notturno, una più soddisfacente vita familiare).

Per quanto riguarda l'assegnazione temporanea di mansioni superiori dalla legge si fa rinvio, per la durata, alla contrattazione collettiva, e comunque la legge stabilisce che la durata non potrà essere superiore ai sei mesi continuativi ( durante i quali il lavoratore avrà diritto al trattamento superiore), decorsi i quali l'assegnazione diventerà definitiva, ove la medesima non abbia luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio. Sussiste in questo caso la possibilità che il lavoratore rifiuti l'inquadramento superiore adducendo motivi personali che la norma non specifica. Il nuovo enunciato consentirebbe l'utilizzo del lavoratore in mansioni superiori in indefinite volte per periodi inferiori ai sei mesi.

Resta ferma la nullità di ogni patto contrario, con esclusione ovviamente delle ipotesi di cui al 2<sup>a</sup> comma ( modifica degli assetti organizzativi) e al 4<sup>a</sup> comma (accordi nelle sedi conciliative e di certificazione).

#### NOTE

(1) Sul favor del lavoratore vedi i fondamentali testi di Cessari Il favor verso il prestatore di lavoro subordinato, Giuffrè 1966 e Simi *Il favor dell'ordinamento giuridico per i lavoratori*, Giuffrè 1967 ; in particolare quest'ultimo, op.cit. pag.8, così si esprime :< Quella che abbiamo definito, con espressione non tecnica, "tutela preferenziale del lavoratore" appare diffusa in tutto l'arco della disciplina del lavoro. Non è, come talvolta si mostra di credere, un principio particolare ad un determinato settore, ma integralmente pervade tutto il campo del nostro diritto. Basta uno sguardo panoramico, zona per zona, per darci conferma di tale verità. Se si scrutano a fondo taluni aspetti che sembrano ad essa insensibili o estranei, si vede in profondità trasparire questa spinta fondamentale, vera linfa della legislazione del lavoro in tutti i suoi vari e complessi profili.>.

(2) L'originario art.2103 del codice civile ,titolato Prestazione del lavoro, prevedeva:<Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purchè essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui. Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta a lui più vantaggioso.>. La giurisprudenza riteneva che la modificazione in pejus delle mansioni potesse essere consensuale, sia su iniziativa del datore di lavoro che del lavoratore ; è indubbiamente lecita e la convenzione è

sicuramente valida. La qualifica si diceva non è uno status personale in tal senso irrinunciabile (v. App. Firenze 26 aprile 1957, in Mass FI, 1967, 42) e il trattamento deve adeguarsi alle nuove mansioni richieste al lavoratore, per ovvia applicazione dei principi generali del rapporto di lavoro. E' escluso, invece, che una modifica delle mansioni tale da sminuire la personalità del lavoratore ovvero a condizioni deteriori di retribuzione e di trattamento in genere, possa essere legittimata dall'unilaterale volontà del datore sulla base del jus variandi. V. Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, Rass di giur. Codice civile.

(3) Possiamo analizzare come *l'argomento viene trattato da Biagi, Istituzioni di diritto del lavoro ed. Giuffrè, 2001, pagg. 230 e 231*: < L'inquadramento dei lavoratori: categorie, qualifiche e mansioni. La contrattazione collettiva, fin dalle sue origini, ha svolto una funzione particolarmente rilevante, consistente nella individuazione delle diverse posizioni di lavoro, con lo scopo di determinare quanto specificamente richiesto ai singoli lavoratori e definire, conseguentemente, i differenti trattamenti economici e normativi. Si parla, al riguardo, di classificazione o inquadramento dei lavoratori. Nel nostro sistema di relazioni industriali, l'entità classificatoria di base, sulla quale si fonda l'intero sistema di differenziazioni economiche e normative, è rappresentata dalla **mansione**. Con tale termine si devono intendere le molteplici e specifiche attività di cui si compone la prestazione di lavoro dedotta nel contratto. Occorre infatti sottolineare che l'oggetto della prestazione di lavoro non è (quasi) mai individuato con riferimento a una singola attività, bensì con riferimento a una serie di compiti, le mansioni appunto —, la specificazione delle quali costituisce esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. L'insieme delle mansioni costituenti l'oggetto della prestazione di lavoro individua la **qualifica**. Questa rappresenta il valore professionale delle mansioni svolte, e costituisce il criterio di valutazione (soprattutto da un punto di vista economico) della prestazione lavorativa. La classificazione per qualifiche (operata dalla contrattazione collettiva) avviene attraverso generiche enunciazioni dei vari profili professionali, nonché mediante brevi esemplificazioni delle mansioni rientranti nelle diverse qualifiche.

In alcuni casi può accadere che la prestazione del lavoratore presenti caratteri di promiscuità, comprendendo cioè mansioni appartenenti (secondo i parametri del contratto collettivo di riferimento) a qualifiche diverse. In questo caso la giurisprudenza individua la qualifica ricorrendo al criterio della prevalenza. Al vertice del sistema classificatorio vi sono infine le **categorie**. L'art. 2095 cod. civ. distingue quattro categorie professionali: a) i dirigenti; b) i quadri; c) gli impiegati; d) gli operai.> Dove già si nota che quella che noi chiamiamo come categoria contrattuale e/o livello contrattuale qui viene indicata come qualifica.

(4) v. Cass .Sez Unite n. 28/2001 e n.15602/2001