
Categoria, qualifica, mansioni: l'inquadramento del lavoratore

Data Articolo: 02 Luglio 2013

Autore Articolo: Stefano Carotti

Una guida sintetica all'inquadramento del lavoratore, ovvero all'assegnazione della qualifica e della categoria al prestatore di lavoro. Cosa si intende per qualifica e mansione? Quando e in che modo effettuare l'inquadramento? Cosa si intende per inquadramento unico?

Contrattualità delle mansioni

Secondo tale principio, il datore di lavoro, in fase di costituzione del rapporto di lavoro, deve operare il corretto inquadramento (assegnazione della qualifica e della categoria) basandosi sulla tipologia di mansioni e quindi sull'attività lavorativa, a cui il prestatore viene effettivamente adibito. A norma dell'art. 2103 c.c., infatti *"il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione [...]"*

Secondo quanto previsto da tale articolo, il datore di lavoro può assegnare al lavoratore mansioni superiori ovvero equivalenti a quelle attribuite in sede di stipula del contratto individuale di lavoro: ma, in questo caso, deve fare salva l'immutabilità del trattamento economico (principio della **irriducibilità della retribuzione**).

Categorie legali di inquadramento

Come noto, i lavoratori subordinati vengono classificati, in base a quanto disposto dall'art. 2095 c.c., in quattro "categorie legali":

- dirigenti;
- quadri;
- impiegati;
- operai.

Qualifiche

Seppure nel linguaggio comune i termini categoria e qualifica vengono utilizzati indifferentemente, con il termine qualifica professionale si intende il raggiungimento di uno standard di conoscenze, abilità e competenze relativamente ad una specifica figura professionale (es. impiegato *amministrativo*).

Mansioni

La mansione rappresenta il contenuto dell'obbligazione del prestatore di lavoro che si concretizza nello svolgimento di una serie di attività (es. *operaio addetto alla manutenzione degli impianti*).

Inquadramento unico

La contrattazione collettiva nazionale individua le qualifiche ed i livelli in cui devono essere inquadrati i lavoratori sulla base delle mansioni che verranno svolte. In effetti, la suddivisione gerarchica operata dal codice civile è stata nel tempo "sostituita" dal sistema di classificazione previsto dalla contrattazione collettiva, il sistema del cd. **inquadramento unico** (sia per gli impiegati che per gli operai). La maggior parte dei contratti collettivi nazionali, infatti, al fine di delineare le linee guida al corretto inquadramento, adotta tale metodo (attraverso le "declaratorie contrattuali"), secondo il quale operai, impiegati e quadri, pur appartenendo a categorie legali differenti, vengono classificati nel medesimo livello in quanto le mansioni da loro svolte hanno, alla luce di quanto valutato dalle parti sociali, analogo valore professionale.

Poste tali definizioni, vediamo di seguito come avviene l'inquadramento del lavoratore.

Quando operare l'inquadramento del lavoratore?

L'inquadramento professionale del lavoratore deve essere operato dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione, in relazione alle mansioni che il lavoratore è destinato a svolgere. Esso deve essere rivisto, nel corso del rapporto, qualora il lavoratore sia adibito a mansioni diverse e corrispondenti ad un livello di inquadramento superiore a quello inizialmente attribuitogli.

Che procedimento seguire?

Per operare un corretto inquadramento, sia all'atto dell'assunzione che a seguito del mutamento delle mansioni normalmente svolte dal lavoratore, il datore di lavoro deve seguire un procedimento logico, che si articola in tre fasi:

- **individuazione** (o accertamento, in caso di mutamento di mansioni in corso d'opera) dell'**attività** lavorativa **concretamente** svolta;
- **esame** delle **mansioni** effettivamente svolte, così come esemplificate dal contratto collettivo nazionale di categoria;

-
- **determinazione** del corrispondente livello di inquadramento contrattuale del lavoratore in cui sono **riconducibili le mansioni** concretamente svolte dal lavoratore.

Nel concreto?

Nel concreto ciò vuol dire quindi:

- individuare la **mansione** affidata al lavoratore;
- ricondurre la mansione alla **declaratoria** individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- sulla base della declaratoria contrattuale, individuare il **livello di inquadramento** a cui corrisponde il rispettivo **livello economico** (c.d. paga base o minimo tabellare).

E il demansionamento?

Un ultimo accenno va riservato al concetto di demansionamento del lavoratore. In generale, la legge vieta l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori a quelle inizialmente previste in sede di assunzione, anche se in presenza del consenso del lavoratore.

Sono considerate inferiori quelle attività riconducibili ad una qualifica o ad un livello di inquadramento più basso di quello corrispondente alle mansioni dedotte nel contratto di assunzione e che, in ogni caso, comportino un "impoverimento" della professionalità del lavoratore.

Il datore di lavoro mette in atto una dequalificazione quando le nuove mansioni affidate al lavoratore, oltre alla declaratoria prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, non permettano l'utilizzo, nello svolgimento della prestazione lavorativa, delle conoscenze tecniche e delle capacità professionali acquisite.

In tal caso si potrebbe configurare il "demansionamento", considerato una delle più diffuse forme di manifestazione del fenomeno *mobbing* all'interno dell'ambiente di lavoro. In tal caso il datore di lavoro può essere condannato al risarcimento del danno ed alla reintegrazione del lavoratore demansionato nelle specifiche mansioni che gli erano state assegnate prima dell'illecita dequalificazione.

Ricordiamo, però, che non sempre l'esercizio dello *ius variandi in peius* da parte del datore di lavoro costituisce automaticamente una violazione della norma vigente in materia e, quindi, dequalificazione professionale (es. assegnazione, in via del tutto occasionale, di compiti marginali rispetto a quelli normalmente espletati, pur tuttavia connessi a questi ultimi; per evitare il licenziamento del lavoratore; per

impossibilità sopravvenuta allo svolgimento dell'attività lavorativa).

Stefano Carotti – Centro Studi CGN