



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private

MARCO BARBIERI

Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»

vol. 9, no. 1, 2023

ISSN: 2421-2695



Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private

MARCO BARBIERI

Università degli Studi di Bari «Aldo Moro»
Ordinario di Diritto del lavoro
marco.barbieri@uniba.it

ABSTRACT

Through the analysis of the concept of emerging professionalism from collective agreements applied to the greatest number of workers (15 collective agreements, selected on the basis of the number of workers to which they apply and other criteria indicated), in this paper the Author points out that technological innovations are not producing a conceptual revolution comparable to that which was the unique framework of the 70s on the personnel framing systems, a fortiori because often the renewals of collective agreements take place after a considerable time; the problem, from the point of view of industrial relations, however, is that the increasing differentiation of the organizational models of enterprises could have the effect that the revision of the discipline of professionalism corporate, shifting the centre of gravity of collective bargaining towards a greater degree of decentralisation and hence the potential (and dangerous) extension of the employer's powers. Finally, the effect of the interweaving between the protection of professionalism in national collective agreements and *ius variandi* of the employer is discussed.

Keywords: collective agreements; classification; protection of professionalism; duties; business organisational models.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17535>

Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private

Sommario: 1. Campo di esame. – 2. I rinnovi contrattuali dell'industria manifatturiera. – 3. Il rinnovo contrattuale dell'edilizia. – 4. Il rinnovo del contratto collettivo degli operai agricoli e florovivaisti. – 5. I contratti stipulati per il settore terziario dalle organizzazioni aderenti a Confcommercio. – 6. Il contratto del credito. – 7. Il contratto della logistica. – 8. I contratti collettivi nazionali del lavoro povero. 9. Una conclusione di sistema.

1. Campo di esame

La proliferazione dei contratti collettivi rende metodologicamente complessa la delimitazione del campo di indagine. Occorre anche tenere presente che alcuni CCNL, come si vedrà nel prosieguo, affidano rilevanti deleghe nel campo degli inquadramenti, e dunque della definizione dell'obbligazione lavorativa e della tutela della professionalità, alla contrattazione collettiva aziendale, sia pure variamente sottoponendola a controlli e condizioni.

Pertanto, una indagine completa richiederebbe una ricerca e un punto di vista assai più ampi di quello che io sia in grado di proporvi oggi.

Siccome però il tema ha una indubbia rilevanza, sia sul piano delle relazioni industriali – ove è tornato ad occupare l'attenzione, sia pure non uniforme, delle parti sociali – sia sul piano strettamente giuslavoristico, sotto il profilo della ricostruzione dell'obbligazione e delle forme di tutela del lavoro.

Indubbiamente, infatti, le trasformazioni organizzative e tecnologiche – in genere, si presta molta attenzione alle seconde, ma anche le prime, per quanto condizionate dalle tecnologie disponibili, hanno notevole rilievo – hanno mutato e stanno mutando significativamente le attività produttive delle imprese e le loro necessità di forza lavoro.

Il tema che mi è stato posto è esaminare il riflesso di queste trasformazioni nella contrattazione collettiva del settore privato.

Allo scopo, ho esaminato – esclusi per le ragioni che accennavo i contratti collettivi aziendali, pur considerando i rinvii che la contrattazione nazionale abbia fatto loro – i contratti collettivi che godano di applicazione al maggior numero di lavoratrici e lavoratori, che secondo i dati Cnel-Inps sono quelli stipulati con i sindacati di categoria aderenti alle tre maggiori confederazioni sindacali per il terziario, per il turismo, per i

pubblici esercizi (ad opera di organizzazioni datoriali aderenti a Confcommercio), per l'industria metalmeccanica, per l'artigianato metalmeccanico, per le piccole e medie imprese metalmeccaniche, per la logistica, per i dipendenti delle aziende di credito, per i dipendenti delle imprese industriali di pulizia e multiservizi, per quelli delle cooperative sociosanitarie. Nell'insieme, lavorano con la disciplina di questi contratti poco più della metà dei lavoratori qualificati come subordinati in Italia⁽¹⁾.

Mi è sembrato utile aggiungervi il contratto collettivo per gli operai agricoli e florovivaisti, quello dei chimici – settore che in altri tempi ha prodotto innovazioni significative in tema di inquadramento –, quello dell'edilizia, nonché alcuni contratti collettivi che regolano forme di lavoro povero, quale quello per i call center (Asstel) e quello della vigilanza privata e servizi fiduciari (Assiv).

Ho ritenuto corretto invece escludere – a differenza di altri contributi dottrinali recenti - CCNL che abbiano la caratterizzazione dei c.d. contratti collettivi nazionali pirata, per la dubbia riconducibilità ad autentiche manifestazioni dell'autonomia collettiva.

Non tutti questi contratti collettivi hanno avuto rinnovi – come vuole il titolo della relazione che mi è stata affidata – in epoca recente.

Più in particolare, devo segnalare che nel 2023 ha avuto rinnovo – dieci anni dopo il precedente, che era scaduto il 31 dicembre 2015 – il CCNL per la vigilanza privata e i servizi fiduciari, nel 2022 quelli degli operai agricoli, dell'edilizia e dei chimici, nel 2021 quelli delle imprese di pulizia e multiservizi, dell'industria metalmeccanica, della piccola e media industria metalmeccanica, dell'artigianato metalmeccanico, e della logistica, nel 2020 quello dei call center, nel 2019 quelli del terziario e delle cooperative sociosanitarie, mentre quello delle aziende di credito, stipulato nel 2019, è stato prorogato ad aprile dalle parti al 31 luglio 2023, mentre i CCNL del turismo – settore ovviamente particolarmente colpito negli anni scorsi dalla crisi dovuta alla pandemia – e dei pubblici esercizi a quel che consta hanno difficoltà nella trattativa per il rinnovo attualmente aperta proprio sul tema della classificazione, essendo le parti sostanzialmente concordi nella cancellazione di figure professionali obsolete ma non sull'inquadramento dei nuovi profili da inserire.

Non pare però, come si vedrà meglio nel seguito della trattazione, che questa evoluzione diacronica dei rinnovi corrisponda ad una altrettale evoluzione diacronica dei contenuti dei rinnovi stessi sotto il profilo che qui ci occupa.

Più che la data del rinnovo, mi pare interessante discutere i contenuti dei contratti collettivi nazionali che ho scelto di esaminare raggruppandoli per macrosettore economico.

⁽¹⁾ INPS, *Allegato n. 1 alla Memoria* presentata nella seduta n. 91 della XI Commissione (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato della Repubblica, 13 marzo 2019.

Per ragioni di spazio e tempo, non sarà qui possibile esaminare neppure sinteticamente il tema della formazione dei lavoratori⁽²⁾, pur strettamente connesso e probabilmente di grande rilievo in avvenire, dovendomi qui limitare a discutere la professionalità come risulta dalle classificazioni dei lavoratori e delle lavoratrici disciplinate nei rinnovi contrattuali del settore privato e i suoi riflessi sulla delimitazione dell'obbligazione lavorativa.

2. I rinnovi contrattuali dell'industria manifatturiera

Si può dunque iniziare dai rinnovi dei contratti collettivi dell'industria manifatturiera, che ha - come è storia dell'impresa italiana - il cuore nella metalmeccanica, i cui tre contratti principali da soli disciplinano i rapporti di lavoro di un sesto di tutto il lavoro subordinato in Italia.

E qui, naturalmente, c'è il punto più rilevante di questo tema, per effetto dell'innovazione dell'inquadramento contenuto nel rinnovo del contratto dell'industria stipulato da Federmeccanica e Assital che ha suscitato molta attenzione in dottrina, come si vedrà meglio nelle conclusioni.

In effetti, del rinnovo della più importante categoria dell'industria ciò che ha suscitato maggiore discussione è stata proprio la riforma dell'inquadramento professionale, ora contenuto nella Sezione IV (Disciplina del rapporto individuale di lavoro), Titolo II (classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori).

In particolare, leggendo l'art. 1 si nota che oggi lavoratori e lavoratrici dell'industria metalmeccanica «sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo»: Ruoli Operativi; Ruoli Tecnico Specifici; Ruoli Specialistici e Gestionali; Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione.

L'enfasi del CCNL sul concetto di ruolo⁽³⁾ non deve far sfuggire che «l'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali di cui al successivo punto 1.1. che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti»; e questi criteri di

⁽²⁾ Un cenno solo alla visione difensiva che emerge per esempio nel rinnovo contrattuale della logistica del 18 maggio 2021, che le affida il compito di evitare che i lavoratori «rimangano travolti» dalla transizione in atto.

⁽³⁾ I. Alvino- L. Imberti - A. Maresca - S. Moia- L. Pero, *Ccnl metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto...alla prova dell'applicazione*, DLRI, 2022, 457-505, e qui 468 (autore Luciano Pero), 471-473 (autore Arturo Maresca).

professionalità – «autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale⁽⁴⁾, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione»⁽⁵⁾, che rappresentano un insieme in parte certamente nuovo, tuttavia, per lo stesso CCNL, vanno riferiti al «ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale»⁽⁶⁾: il che mi pare ancori le operazioni di inquadramento a un elemento oggettivo quale l'organizzazione dell'impresa, come certifica la successiva disposizione per la quale «i criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale».

Se si pensa alle previsioni dell'art. 2103 c.c. nel testo riscritto nel 2015 per allargare a dismisura lo *ius variandi* del datore di lavoro, si nota che il mantenimento dello stesso numero di livelli – salva la sparizione del livello più basso, che era un livello di ingresso⁽⁷⁾ - costituisce un freno a questa tendenza⁽⁸⁾. Da questo punto di vista, il ritrovato rilievo – per la censurabile scelta del legislatore di porre la categoria legale come limite allo *ius variandi* – delle categorie legali di cui all'art. 2095 c.c. trova una singolare applicazione nel CCNL dell'industria metalmeccanica, il quale al Punto 1.1. afferma che «ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio e impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento»: se è facile condividere le critiche mosse in dottrina all'insignificante concetto di attività operativa⁽⁹⁾, è vero pure che seguendo questa indicazione tutti i lavoratori e le lavoratrici nell'industria metalmeccanica sarebbero impiegati, essendo davvero difficile individuare in molte imprese chi svolga prevalentemente attività manuale anche tra gli operai, proprio per effetto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica dei processi produttivi.

Peraltro, il CCNL fa riferimento anche ai concetti di «famiglie professionali» e di «profili professionali», offrendo di questi ultimi una ricca esemplificazione proprio alla luce dei citati criteri di professionalità.

⁽⁴⁾ Su cui si vedano le opposte ricostruzioni di A. Maresca, in I. Alvino, L. Imberti, A. Maresca, S. Moia, L. Pero, *op. cit.*, 472-474, e F. Focareta, *Un nuovo sistema di classificazione tra costanti ed innovazione*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro - F. Focareta - A. Lassandari - F. Scarpelli (a cura di), Futura editrice, 2023, 305-325, e qui 320-322. Chi scrive condivide le osservazioni di quest'ultimo A.

⁽⁵⁾ Sui criteri di professionalità, v. le osservazioni di A. Preteroti-S. Cairoli, *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*, in *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*, G. Zilio Grandi (a cura di), Giappichelli, 2021, 150-154 (autore Antonio Preteroti).

⁽⁶⁾ Punto 1.1 Declaratorie generali.

⁽⁷⁾ A. Preteroti-S. Cairoli, *cit.*, 145 (autore Antonio Preteroti).

⁽⁸⁾ F. Focareta, *op. cit.*, 312.

⁽⁹⁾ F. Focareta, *op. cit.*, 312-314.

È utile segnalare che nello stesso Titolo II sono contenute altre disposizioni contrattuali rilevanti: l'art. 2 legittima la sperimentazione a livello aziendale, condivisa con RSU e strutture territoriali dei sindacati stipulanti il CCNL, di «interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl e dalle Linee guida elaborate dalla Commissione nazionale», indicando pure alcune linee di intervento⁽¹⁰⁾.

Ancora, vi sono disposizioni sul passaggio temporaneo e il cumulo di mansioni¹¹, e all'art. 4 si prevede che «per ruoli non richiamati nelle esemplificazioni delle famiglie professionali di cui al punto 1.5 l'azienda darà comunicazione alla RSU che potrà formulare i suoi rilievi al riguardo»⁽¹²⁾. In quest'ultimo caso si tratta della modifica di una clausola che era volta a fronteggiare proprio gli effetti possibili delle modifiche tecnologiche e organizzative, e che era presente sin dal CCNL del 1966. Ora, però, è stata modificata non solo sostituendo al precedente concetto di mansioni quello di ruolo, ma anche precisando che il soggetto titolare di questo diritto di informazione sia la RSU e non più genericamente «il sindacato», come era in precedenza.

Infine, all'art. 10 si prevede una Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale, cui spetta fra l'altro il monitoraggio del nuovo sistema di inquadramento, la valutazione dei casi di contenzioso, la proposta di aggiornamenti all'esemplificazione delle figure professionali, e soprattutto elaborare Linee guida per la sperimentazione degli interventi di adattamento del nuovo inquadramento ai diversi contesti aziendali, nonché il monitoraggio di queste stesse sperimentazioni.

È comunque opinione diffusa che il nuovo inquadramento del CCNL industria metalmeccanica avrà «effetti sul medio e lungo periodo»⁽¹³⁾.

Va osservato che i successivi rinnovi della metalmeccanica PMI (Unionmeccanica Confapi) e metalmeccanica artigianato hanno scelto assetti assai differenti da quello sinora descritto: nel primo caso rinviato a una Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale le modifiche dell'inquadramento da attuare nel successivo rinnovo – Commissione che non risulta abbia fatto progressi, a dimostrazione della non semplice trasferibilità delle esigenze organizzative delle imprese maggiori su quelle di dimensioni più ridotte -, limitandosi per il resto a svuotare la 1°

⁽¹⁰⁾ V. ancora F. Focareta, *op. cit.*, 323-325. Ho osservato che la contorta formula sulla sperimentazione degli adattamenti dell'inquadramento che sia condivisa con la RSU d'intesa con le organizzazioni territoriali degli stipulanti il CCNL sembra indicare che il dissenso di qualcuno bloccherebbe il percorso (M. Barbieri, *Art. 2 – Iniziative sperimentali. Commento*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro, F. Focareta - A. Lassandari - F. Scarpelli (a cura di), *cit.*, 325-329, e qui 328. *Contra* A. Maresca, in I. Alvino - L. Imberti - A. Maresca - S. Moia - L. Pero, *cit.*, 478-479, che svaluta l'intesa delle organizzazioni sindacali negandone la cogestibilità.

⁽¹¹⁾ Rispettivamente, artt. 3 e 5.

⁽¹²⁾ Osservano giustamente A. Preteroti - S. Cairoli, *Il nuovo inquadramento professionale*, *op. cit.*, 148 (autore Stefano Cairoli), che «in questo caso l'espressione 'ruoli' sembra riferirsi a nuove mansioni».

⁽¹³⁾ I. Alvino - L. Imberti - A. Maresca - S. Moia - L. Pero, *op. cit.*, e qui 462 (autore Luciano Pero), e 476 (autore A. Maresca).

categoria, passando nella 2° i lavoratori che svolgono attività per le quali non occorrono conoscenze professionali. Del resto, anche il rinnovo Unionmeccanica del 3 luglio 2017 aveva prevista una Commissione Paritetica per la riforma dei sistemi di inquadramento professionale, poi non approdata a conclusione, ma con un testo assai più articolato, che prevedeva, in espreso riferimento alla digitalizzazione, sia la revisione dell'inquadramento vigente, indicando come criteri di valutazione della professionalità la responsabilità gerarchico-funzionale, la competenza tecnico-specifica, le competenze trasversali e i fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione, sia anche la possibilità di sperimentare adattamenti a livello aziendale. Si vedono qui dunque anticipati di diversi anni elementi che hanno poi trovato nel 2021 concretizzazione contrattuale nel CCNL industria metalmeccanica stipulato da Federmeccanica e Assisital, ma non in quello di Unionmeccanica.

Nel caso dell'artigianato metalmeccanico invece il rinnovo del 13 dicembre 2021 ha sostanzialmente confermato l'inquadramento che era stato definito nel CCNL del 16 giugno 2011, aggiungendovi un integralmente nuovo art. 17 quater, dedicato alla classificazione del personale per il Settore Restauro dei Beni Culturali, che qui si affaccia alla disciplina contrattual-collettiva, e che tuttavia ripete largamente – articolandole in diversi livelli d'inquadramento - le figure professionali definite nel Decreto Ministeriale 26 maggio 2009, n. 86 in relazione alle figure previste dal codice dei beni culturali e del paesaggio⁽¹⁴⁾, salvo che per quelle di operaio qualificato e operaio generico. Inoltre, nella parte relativa al settore metalmeccanico e installazione, nonché in quella del settore orafi, argentieri e affini, vi è l'inserimento della categoria dei quadri – portando a sette le categorie di inquadramento – con la relativa declaratoria, e nella parte relativa al settore autoriparazione – in evidente connessione con l'introduzione di macchinari che chiunque sia proprietario di un'automobile ha probabilmente avuto occasione di vedere – della figura di mecatronico, distribuita su tre diverse categorie d'inquadramento seconda della complessità dell'attività professionale dell'attività e del livello formativo richiesto per svolgerlo.

Nel caso dei chimici, il rinnovo del 13 giugno 2022 cita espressamente e ripetutamente le trasformazioni tecnologiche, quelle organizzative e quella digitale, alle conseguenze delle quali dedica un Parte V del CCNL, dichiaratamente sperimentale, che ne disciplina le conseguenze sul lavoro, sulle relazioni industriali e sulla sicurezza. Mi pare rilevante che le parti abbiano convenuto che modalità di lavoro e inquadramento siano indipendenti⁽¹⁵⁾, riferendo espressamente quest'ultimo alle mansioni, anche nella

⁽¹⁴⁾ D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 (art. 29, co. 7).

⁽¹⁵⁾ «Tenere presenti le distinzioni tra il piano della modalità di lavoro (da remoto, in sede, flessibile) richieste dalle scelte organizzative, e/o di bilanciamento vita lavorativa/professionale e quello degli inquadramenti e trattamenti economici, correlati ai contenuti delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il lavoratore è inquadrato» (15); «considerare che l'inquadramento contrattuale (qualifiche, categorie, posizioni organizzative) è indipendente dalla modalità di lavoro in sede, da remoto

consapevolezza che la digitalizzazione comporti profili professionali con competenze trasversali e sociali-interpersonali da potenziare⁽¹⁶⁾: il che, in verità, apre interessantissime questioni in tema di metrica del lavoro, che neppure posso sfiorare in questa sede.

In ogni caso, il tema dell'adattamento della disciplina del lavoro alla digitalizzazione è rinviato a «sperimentazioni e accordi a livello aziendale», che però non appaiono, dall'elencazione delle materie e delle finalità⁽¹⁷⁾, toccare l'inquadramento.

Quest'ultimo resta dunque quello previsto dal CCNL 19 luglio 2018, fondato su sei categorie con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative, con l'importante precisazione che «l'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato con riferimento alla posizione di lavoro effettivamente ricoperta», mentre le declaratorie individuano, «per ciascuna categoria, attraverso otto fattori guida, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa»; e i fattori sono suddivisi in sei fattori essenziali (conoscenza, capacità, competenze, esperienza, autonomia, responsabilità) e due fattori accessori (modalità di rapporto con i collaboratori e attività in gruppi di progetto).

Alle declaratorie si accompagnano ben 187 figure professionali di riferimento, e l'inquadramento viene definito in base al «grado di corrispondenza tra i requisiti richiesti dalla posizione di lavoro e quelli espressi dal lavoratore».

Inoltre, per «le figure professionali non individuate o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli delle 187 figure professionali indicate nel presente articolo, l'inquadramento è effettuato alternativamente utilizzando:

- le figure professionali previste dal presente articolo per analogia
- figure professionali definite a livello aziendale».

3. Il rinnovo contrattuale dell'edilizia

Il rinnovo contrattuale dell'edilizia, stipulato tra le organizzazioni di categoria aderenti alle tre maggior confederazioni sindacali e l'Ance e le tre maggiori centrali cooperative il 3 marzo 2022, si è limitato a porre un limite di trenta giorni alla Commissione paritetica sulla classificazione del personale per la conclusione dei lavori di revisione del precedente sistema di inquadramento, che risaliva all'art. 77 del CCNL 20 maggio 2004, conclusioni che sarebbero venute a integrare il rinnovo contrattuale stesso.

o flessibile e dall'introduzione di strumenti tecnologici che non influiscono sul contenuto delle mansioni richieste dalle figure professionali nelle quali il lavoratore è inquadrato» (18).

⁽¹⁶⁾ Ancora 18.

⁽¹⁷⁾ 16-17.

Tuttavia, non risulta che questo sia avvenuto ancora.

In effetti, l'inquadramento professionale dei lavoratori delle industrie edili è fondato, nel CCNL del 2004, su sette livelli, compresi i quadri che sono accomunati nello stesso livello con gli impiegati di 1a Super, descritti prevalentemente con la pura elencazione delle figure professionali in essi ricompresi. Questo inquadramento è stato solo marginalmente ritoccato con il rinnovo del 18 giugno 2008, attraverso l'introduzione del patentino per operatore di macchine complesse.

4. Il rinnovo del contratto collettivo degli operai agricoli e florovivaisti

Il rinnovo contrattuale degli operai agricoli del 23 maggio 2022 non ha portato sostanziali novità nell'inquadramento dei lavoratori e delle lavoratrici.

La peculiarità del settore agricolo per questo aspetto sta nel fatto che nel 2022 il contratto nazionale prevede le aree professionali e le relative declaratorie, che fanno per due aree su tre (e per i florovivaisti agli ex livelli ricompresi in ciascuna delle prime due aree) riferimento a «conoscenze e capacità professionali», mentre per la terza area di inquadramento sia per gli operai agricoli sia per quelli florovivaisti si parla di «mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali». Invece, spetta ai contratti provinciali, che tradizionalmente sono il baricentro della contrattazione collettiva in agricoltura, «l'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri» retributivi.

Questo assetto risale al CCNL del 19 luglio 1995 (quando però le aree erano solo due, sono diventate tre con il CCNL del 10 luglio 1998), consente un duttile adattamento dell'inquadramento degli operai agricoli alle caratteristiche estremamente differenti dell'agricoltura nelle diverse zone del Paese, e fa sì che non sia il contratto nazionale il luogo nel quale le innovazioni tecnologiche e organizzative – che non sono mancate neppure in agricoltura – si manifestino in modifiche dell'inquadramento dei lavoratori e ridefinizioni dell'obbligazione lavorativa.

5. I contratti stipulati per il settore terziario dalle organizzazioni aderenti a Confcommercio

Come si è spiegato all'inizio, per il settore terziario si prenderanno in considerazione innanzitutto i tre contratti collettivi stipulati con la partecipazione delle organizzazioni datoriali aderenti a Confcommercio.

Per il maggiore come numero di addetti disciplinati, che è quello del terziario, distribuzione e servizi, il CCNL del 30 luglio 2019 evidenzia il ruolo fondamentale svolto dalla Commissione Paritetica Nazionale, alla quale devono essere riportate le «istanze emergenti nelle realtà locali» in tema di classificazione del personale⁽¹⁸⁾, nonché i casi di «figure di interesse aziendale» intese come qualifiche specifiche della singola azienda, e che ha il compito di preparare il sistema della classificazione per il successivo rinnovo⁽¹⁹⁾.

Va segnalato pure che la stabilità del sistema di classificazione è assicurata pure da una singolare clausola di tregua, la quale dispone che «eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte»⁽²⁰⁾.

L'inquadramento resta definito da sette livelli, ciascuno descritto con i soliti descrittori (funzioni, responsabilità, conoscenze, esperienza, capacità professionale e tecnico-pratica, autonomia).

L'articolazione del sistema, indispensabile in un CCNL che copre attività d'impresa tanto differenti, è garantita dalle previsioni che rinviano a una apposita Commissione tecnica la valutazione delle esemplificazioni delle figure professionali per una serie di attività imprenditoriali⁽²¹⁾; che per le imprese che svolgono esclusivamente attività di ICT prevede un inquadramento particolare fondato sull'*e-Competence Framework*⁽²²⁾ elaborato e rielaborato, dal 2008, a livello europeo; e che conosce ancora discipline specifiche per i settori delle agenzie di scommesse⁽²³⁾ e delle attività ausiliarie della sosta e dei parcheggi⁽²⁴⁾.

Il CCNL di pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo risale all'8 febbraio 2018, è scaduto il 31 dicembre 2021, e la trattativa per il rinnovo

⁽¹⁸⁾ Art. 9, co. 3.

⁽¹⁹⁾ Artt. 17, co. 2, lett. b), e 112.

⁽²⁰⁾ Art. 111, co. 5.

⁽²¹⁾ In particolare, «ricerche di mercato; *marketing* e comunicazione; società di consulenza e revisione; servizi assicurativi; servizi finanziari» (dichiarazione a verbale n. 2 all'art. 113).

⁽²²⁾ Art. 115.

⁽²³⁾ Protocollo aggiuntivo n. 2.

⁽²⁴⁾ Ipotesi di accordo nazionale allegato.

contrattuale è in corso, e le associazioni datoriali hanno posto tra le questioni prioritarie la riscrittura dell'inquadramento professionale, mentre le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno posto in primo piano il tema del salario, pur aggiungendovene numerosi altri tra cui formazione e tutela della professionalità.

Va ricordato che nel CCNL del 2018 si è demandato alla contrattazione di secondo livello- aziendale per le imprese che occupino più di quindici dipendenti e territoriale negli altri casi – la definizione di «qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto»⁽²⁵⁾: si deve ricavare dal riferimento alla presenza in azienda che non sarà la contrattazione territoriale, ma solo quella aziendale, e dunque soltanto nelle aziende di maggiori dimensioni, che sarà possibile integrare la disciplina del CCNL che ora riassumerò con una specifica che includa figure professionali non considerate a livello nazionale.

Invece, nell'art. 14, co. 4, le aziende di ristorazione collettive e servizi possono individuare nel contratto integrativo territoriale «peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto» (lett. c); e nell'art. 14, co. 5, si affida invece al contratto collettivo dell'unità produttiva la definizione di «qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto» (lett. l).

Inoltre, l'inquadramento generale – esistono previsioni specifiche per gli stabilimenti balneari⁽²⁶⁾, gli alberghi diurni⁽²⁷⁾, mentre con dichiarazione a verbale si rinvia la classificazione del personale addetto alle sale Bingo – organizza la classificazione dei lavoratori e delle lavoratrici su dieci livelli, di cui due per i quadri, prendendo in considerazioni i criteri tradizionali dell'autonomia, delle responsabilità, dell'iniziativa, con esplicito riferimento a funzioni e mansioni. La necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica è rinviata a una Commissione Paritetica⁽²⁸⁾, che però – come si è detto – non pare giunta a conclusioni condivise che consentano di chiudere il rinnovo contrattuale sul punto.

Per quanto riguarda il minore dei tre, quello del turismo (Federalberghi e Faita), che è il settore che ha subito negli anni scorsi i colpi più duri a seguito della pandemia, e il cui campo di applicazione oggettivo è parzialmente sovrapposto con quello del precedentemente esaminato CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, è da rilevare che il precedente CCNL è scaduto nell'ormai lontano 31 dicembre 2018, e che la trattativa per il rinnovo è anche in questo caso in corso, rilevandosi dalle fonti sindacali⁽²⁹⁾ che l'elaborazione delle organizzazioni

⁽²⁵⁾ Art. 14, co. 2, lett. p).

⁽²⁶⁾ Art. 239.

⁽²⁷⁾ Art. 253.

⁽²⁸⁾ Art. 49.

⁽²⁹⁾ <https://uiltucs.it/ccnl-turismo-il-punto-sulla-trattativa-con-federalberghi-e-faita-confcommercio/>, 6 aprile 2023.

datoriali in tema di classificazione fosse condivisibile per la cancellazioni di figure obsolete ma non per i nuovi inserimenti, lamentandosi che per essi l'impostazione datoriale apparisse volta a minimizzare il reale livello professionale.

Perciò, in attesa dell'evoluzione contrattuale, la revisione della professionalità – già affacciata nell'istituzione di una apposita Commissione Paritetica nel rinnovo del 20 febbraio 2010, il quale inoltre modificò parzialmente l'inquadramento contenuto nel CCNL del 19 luglio 2003 per le discipline relative alle aziende alberghiere e alle imprese di viaggio e turismo soprattutto in relazione alle figure più qualificate (livello primo, e per le alberghiere anche livello terzo), e poi, sempre in relazione alle aziende alberghiere, di nuovo nel rinnovo del 18 gennaio 2014.

6. Il contratto del credito

Il contratto per i dipendenti delle aziende di credito del 2019 – la trattativa per il rinnovo inizierà il mese prossimo - ha particolare interesse, trattandosi di un settore che ha conosciuto da parecchi anni un grado elevato di trasformazioni organizzative e tecnologiche⁽³⁰⁾ di notevole impatto sulle prestazioni di lavoro richieste⁽³¹⁾.

Nel CCNL l'analisi dell'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione viene affidata a un apposito Comitato Nazionale bilaterale e paritetico⁽³²⁾, che ha anche il compito di definire le nuove figure professionali da classificare conseguenti ai mutamenti tecnologici, mentre il «Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale»⁽³³⁾ avrebbe dovuto, in vista del successivo rinnovo, definire un nuovo sistema di classificazione «allo scopo di rendere più flessibile l'attuale disciplina».

L'art. 30, co. 14, prevede per la contrattazione di secondo livello anche la competenza in tema di «eventuali intese in materia di inquadramenti nel rispetto delle specifiche disposizioni in materia»: il che non appare davvero una novità, giacché sin dall'art. 22, co. 9, del CCNL dell'11 luglio 1999 tale previsione è sempre stata presente

⁽³⁰⁾ Si v. A. Perrazzelli, *L'accelerazione digitale del sistema finanziario: nuove sfide per il mercato e per le autorità*, intervento della Vicedirettrice generale della Banca d'Italia al Webinar *Open finance: il futuro del banking a portata di mano*, Associazione CIVITA – CBI, 25 febbraio 2021, https://www.google.com/url?sa=i&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwiQ5_zVs9L_AhUAAAAAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2Fwww.bancaditalia.it%2Fpubblicazioni%2Finterventi-direttorio%2Fint-dir-2021%2FPerrazzelli_accelerazione_digitale_sistema_finanziario_25022021.pdf&psig=AOvVaw2a-dFntPpOnHz_SzLY6MoA&ust=1687369249925525&opi=89978449.

⁽³¹⁾ Si v. S. Palmisano, *Il bancario a più dimensioni. Aspetti del cambiamento tecnologico, organizzativo e del lavoro nelle agenzie di banca*, *Quaderni di Sociologia*, 2005, n. 39, 127-153; nonché i volumi di G. Mieli - A.D. Mieli, *Il rapporto di lavoro bancario. Cento anni di contrattazione*, Adapt University Press, 2020; e C. Murena, *Fiducia e subordinazione. Il lavoro bancario*, Giappichelli, 2017.

⁽³²⁾ Art. 9.

⁽³³⁾ Art. 28.

nei testi successivamente concordati, pur se in definitiva non mi risulta sinora che vi siano state intese che abbiano derogato alle previsioni del CCNL.

Inoltre, il CCNL pone enfasi sulle capacità professionali collegandole al concetto di sviluppo professionale, da realizzarsi attraverso una «formazione adeguata», l'«esperienza pratica di lavoro» – il che mi pare rinvii ancora alle mansioni concretamente svolte – e la «mobilità su diverse posizioni di lavoro»⁽³⁴⁾- la *job rotation* è sempre di moda⁽³⁵⁾.

E lo «sviluppo di carriera» è connesso⁽³⁶⁾ sia con lo «sviluppo professionale» con la «valutazione professionale», la quale ultima si svolge attorno ai parametri «competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni», in relazione ai quali si deve osservare che solo l'ultima esprime un criterio riconducibile al concetto di diligenza.

Ciò premesso, l'inquadramento in senso stretto è stato previsto in un'area dei quadri direttivi, articolata in quattro livelli retributivi ma con fungibilità del personale tra questi livelli, in relazione anche al numero degli addetti di ogni succursale⁽³⁷⁾; e in due – nel CCNL del 1999 erano tre, e in quello ABI del 1994 quattro⁽³⁸⁾ – sole aree professionali, a seguito dell'unificazione delle due inferiori, e anch'esse articolate in livelli retributivi.

Come accennato, il passaggio dalle categorie e gradi alle aree professionali e livelli retributivi è avvenuto già nei CCNL dell'ultimo decennio del secolo scorso.

7. Il contratto della logistica

La logistica è un settore nel quale la crescita degli addetti è continua (la sola Amazon in Italia è passata da 9.500 addetti nel 2021 a quasi 13.000 nel 2022), proprio per effetto delle innovazioni organizzative e tecnologiche che altrove invece producono un calo dell'occupazione.

Qui il rinnovo del 18 maggio 2021 non tocca il tema che ci occupa. Quindi nel settore l'inquadramento professionale è in buona parte ancora quello del contratto del 1° agosto 2013, con le modifiche operate nel rinnovo del 3 dicembre 2017.

Esso è fondato sulla definizione dei quadri, e di sei livelli più un livello *super* e tre livelli *junior*, di cui due di inquadramento transitorio. Le declaratorie sono fondate sui

⁽³⁴⁾ Art. 78, co. 3.

⁽³⁵⁾ V. pure art. 4, co. 3, CCNL Chimici 19 luglio 2018, non modificato dal rinnovo del 13 giugno 2022.

⁽³⁶⁾ Art. 79.

⁽³⁷⁾ Art. 87.

⁽³⁸⁾ Nel 1994 esisteva ancora un CCNL per i dipendenti delle casse di risparmio (stipulato dall'ACRI).

soliti parametri delle funzioni, dell'autonomia, - a parte per i quadri la «responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali» – delle competenze, dell'esperienza, delle conoscenze professionali. Si tratta dunque di uno dei contratti collettivi con maggiore articolazione dell'inquadramento. Il rinnovo del 2017 ha soltanto operato modifiche sulle figure degli autisti – in relazione al titolo abilitativo richiesto e alla natura del mezzo adoperato -, precisando inoltre dettagliatamente le mansioni degli stessi in relazione alle operazioni di carico e scarico delle merci trasportate⁽³⁹⁾.

E anche in questo caso il CCNL obbliga ad adibire il prestatore alle mansioni di assunzione o alle variazioni che la disciplina legale consente, e affida alla contrattazione aziendale l'inquadramento «delle mansioni non esemplificate nella classificazione»⁽⁴⁰⁾.

Va considerato anche l'accordo del 18 luglio 2018, che ha provveduto a inserire tra le figure professionali disciplinate quella dei *riders*, figlia della diffusione del lavoro con le piattaforme digitali, con tutte le conseguenze anche in sede giurisdizionale rispetto ai temi della rappresentatività sindacale e all'applicazione della legge 128/2019, che hanno suscitato tanta discussione anche in dottrina, come mostra la collezione di questa rivista, onde non ci torno in questa sede. Il contenuto dell'accordo distingue su due parametri retributivi i lavoratori, in relazione al mezzo adoperato per le consegne.

Questa figura professionale ci introduce all'ultimo gruppo di CCNL che ho esaminato, quello relativo al lavoro povero.

8. I contratti collettivi nazionali del lavoro povero

Il CCNL per i dipendenti delle imprese industriali di pulizia e multiservizi è, per numero di addetti cui si applica, il più rilevante tra questi.

Il rinnovo dell'8 giugno 2021 non contiene alcuna disposizione contrattuale che si riferisca al tema dell'inquadramento e della professionalità, e segue dopo ben dieci anni il precedente rinnovo del 31 maggio 2011 che era stato operato sul CCNL del 19 dicembre 2007. Sul problema dei ritardi dei rinnovi tornerò nelle conclusioni.

L'inquadramento in questo CCNL è peraltro passato immutato, con la previsione dei quadri e di sette livelli, sostanzialmente⁽⁴¹⁾ sin dal CCNL del 7 marzo 1989: e da allora i descrittori sono autonomia, capacità, conoscenze.

La specificazione negli anni è stata costituita da una ordinata previsione di declaratorie, profili ed esempi, i quali ultimi «si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore», e dalla previsione che «i requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai

⁽³⁹⁾ Art. 30.

⁽⁴⁰⁾ Art. 40 CCNL 1° agosto 2013.

⁽⁴¹⁾ Lì uno dei livelli era un livello Super (art. 11).

contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo»⁽⁴²⁾, precludendo dunque ogni attività negoziale sull'inquadramento di eventuali figure non previste dal CCNL.

Il CCNL per i dipendenti delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo è, per numero di dipendenti cui si applica, il secondo.

Il precedente sistema dei livelli, ancora contenuto nel CCNL del 26 maggio 2004⁽⁴³⁾, era stato sostituito già nel rinnovo del 30 luglio 2008 da uno fondato su sei aree e tredici posizioni economiche, confermato dal rinnovo del 16 dicembre 2011 e successivamente dal rinnovo del 28 marzo 2019, oltre alla disciplina dei quadri.

Le declaratorie delle aree – le posizioni economiche hanno solo profili di figure professionali del settore, ma non una declaratoria propria - sono descritte attraverso gradi di conoscenze professionali, capacità tecniche e manuali, conoscenze teoriche, autonomia e responsabilità.

Al contratto territoriale, di norma regionale, è affidato l'inquadramento dei profili professionali non rientranti nelle esemplificazioni contenute nel CCNL, con una disposizione che è stata presente sin dal rinnovo dell'8 giugno 2000, ma che non pare abbia avuto rilevanti applicazioni.

Per quanto riguarda il settore dei *call center*, che qualche anno prima dei ciclofattorini era salito all'onore delle cronache e delle manifestazioni artistiche come esempio di lavoro estremamente precario e mal retribuito, nel rinnovo del 12 novembre 2020 si conferma, pur cambiandone il nome⁽⁴⁴⁾, un Osservatorio nazionale sulla classificazione del personale.

Assai vaga, e non idonea ad individuare una sede negoziale, è la previsione dell'art. 3 per la quale «in presenza di significative innovazioni e/o trasformazioni tecnologiche e/o produttive, per valutare gli effetti inerenti a modifiche dei livelli occupazionali, orari, inquadramenti e formazione, si avvierà un momento di approfondimento ed esame propositivo sulle suddette tematiche da svolgersi in sede sindacale con la competente direzione aziendale».

L'art. 23, invece, che contiene la classificazione professionale, ha visto una rilevante riscrittura di alcune figure professionali, nonché l'inserimento di diverse figure nuove, pur conservando l'inquadramento fondato su quadri più sette livelli.

Forse l'aspetto più interessante in questo CCNL – pur esulando dal tema dell'inquadramento - è la disciplina dell'art. 57, rubricato «nuove tecnologie e tutela dei diritti dei lavoratori», che in parte modifica la stessa disposizione introdotta nel

⁽⁴²⁾ Art. 10, co. 4, CCNL 31 maggio 2011: ma v. già art. 10, co. 4, CCNL 25 maggio 2001, da cui poi la disposizione è transitata identica in tutti i successivi rinnovi.

⁽⁴³⁾ Art. 47.

⁽⁴⁴⁾ In precedenza Commissione Paritetica Nazionale sull'Inquadramento Professionale.

precedente CCNL del 1° febbraio 2013, nella quale l'individuazione dei sistemi operativi comuni al settore, la considerazione dell'AI ai fini della verifica delle performance, e l'analisi dei dati ricavabili e del livello di aggregazione degli stessi mi pare costituiscano tratti significativi del tentativo di costruire un sistema condiviso di bilanciamento tra il potere di controllo del datore di lavoro e le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, costituendo lo «schema di riferimento» contenuto nella disposizione contrattuale in esame la premessa per la contrattazione aziendale in tema (co. 3).

Infine, il CCNL più noto alle cronache e anche alla giurisprudenza per i suoi livelli retributivi, quello della vigilanza privata e servizi fiduciari, rinnovato il 30 maggio scorso, che però non ha toccato il sistema di inquadramento stabilito sin dal 2013, se non per norme di dettaglio relative ai periodi di permanenza in alcuni livelli per le guardie giurate e gli addetti ai sistemi di sicurezza.

In questo CCNL l'inquadramento è stabilito, sia per il personale amministrativo sia per quello tecnico-operativo, in sei livelli - sono stati riassorbiti i due livelli super previsti per il personale amministrativo e i tre previsti per il personale tecnico-operativo nel CCNL del 26 dicembre 2006 -, ma per il primo descritto soltanto attraverso l'esemplificazione delle figure professionali ivi ricomprese, e per il secondo attraverso declaratorie (che non erano presenti nel CCNL del 2006) che fanno riferimento ai parametri dell'autonomia, responsabilità, qualificazione professionale, capacità e competenza.

Anche per la vigilanza privata e servizi fiduciari, si è demandato alla Commissione Paritetica Nazionale l'individuazione di «figure professionali non previste nell'attuale classificazione, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica/organizzativa del settore».

9. Una conclusione di sistema

Se da questa molto sintetica ma ciò nonostante inevitabilmente lunga disamina descrittiva delle previsioni di una quindicina di contratti collettivi scelti per le ragioni chiarite nel primo paragrafo, passo a qualche considerazione di interesse giuslavoristico, direi che emergono due profili principali, uno nel campo delle relazioni industriali e l'altro in quello del rapporto individuale.

Preliminarmente, però, vorrei ripetere che la differente distribuzione negli anni dei rinnovi contrattuali non pare essere una variabile rilevante sui mutamenti degli inquadramenti professionali: non ritengo si sia prodotta negli ultimi anni una accelerazione, e anzi appare – è il caso dell'artigianato metalmeccanico – che laddove l'innovazione tecnologica lo abbia reso indispensabile, si sia operato inserendo figure professionali nuove nell'inquadramento precedente e talvolta risalente.

Insomma, la digitalizzazione a mio avviso, come ho provato a mostrare, non sta producendo sull'inquadramento una rivoluzione concettuale del genere di quella che fu l'inquadramento unico degli anni '70.

Veniamo alle questioni di relazioni industriali e di diritto sindacale.

A me pare evidente che il sistema italiano, producendo ritardi anche di molti o persino moltissimi anni nei rinnovi dei CCNL – non per caso, nei quattro CCNL che abbiamo raggruppato sotto l'etichetta del lavoro povero gli ultimi rinnovi hanno tardato sette, otto e persino dieci anni – in una situazione generale di grande debolezza e bassissima capacità conflittuale della parte sindacale dei lavoratori, comporti inevitabilmente una notevole difficoltà per il governo delle innovazioni nella sede dei contratti nazionali: una disciplina di CCNL di dieci anni prima difficilmente può essere in grado di tenere il passo dei mutamenti organizzativi e tecnologici. E anche quando la trattativa per il rinnovo si sblocchi, la parte datoriale – che, esattamente al contrario della stagione dell'inquadramento unico degli anni '70 del secolo scorso, è la parte trainante della riscrittura della disciplina della professionalità⁽⁴⁵⁾ – esprimerà le proprie necessità mettendo la controparte sindacale nell'alternativa tra dilazionare il rinnovo proponendo al tavolo esigenze di tutela o subire l'iniziativa altrui.

In secondo luogo, occorre riassumere la posizione dei CCNL esaminati sulla questione della titolarità delle innovazioni dell'inquadramento. A questo proposito possiamo riassumere le differenze già indicate in quattro posizioni differenti delle parti sociali: c'è chi desidera mantenere sotto stretto controllo a livello nazionale le modifiche dell'inquadramento, e quindi demanda tale compito ad apposite Commissioni, interdicendo lo spazio negoziale decentrato sul tema: è il caso del CCNL Terziario 30 luglio 2019, art. 17, co. 2, lett. b) n. 2, o del CCNL Vigilanza privata e servizi fiduciari 8 aprile 2013, art. 4.

In altri casi, le parti sociali hanno preferito conservare una supervisione a livello nazionale, ma consentendo che l'emersione di figure professionali non incluse sia riscontrata, valutata e discussa a livello territoriale e aziendale (CCNL Turismo 8 febbraio 2018, art. 14, co. 2, lett. p) o esclusivamente aziendale (CCNL Call center 12 novembre 2020, art. 3, con la previsione del «momento di approfondimento ed esame propositivo», in apparente contraddizione con il successivo art. 23 lett. A n. 4, di cui si dirà infra). Qui va considerato pure, con la particolarità del doppio livello eventuale di esame, il CCNL Pubblici esercizi 8 febbraio 2018, il quale dispone che «Nel caso dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti

⁽⁴⁵⁾ Ha scritto M. Tiraboschi, *Ccnl metalmeccanica, un cambio di passo per le relazioni industriali?*, *Bollettino speciale Adapt*, 25 febbraio 2021, n. 1, 3, che «il fronte imprenditoriale porta a casa, dopo gli infruttuosi tentativi negli anni passati, la riforma del sistema di classificazione e inquadramento professionale».

Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali». E a questo filone vanno ricondotte le previsioni già ricordate del CCNL industria metalmeccanica (artt. 2 e 10).

Molto simile, a parte le formulazioni più nette, è stata la scelta del CCNL Coop sociosanitarie 28 marzo 2019, che ha demandato alla contrattazione territoriale, di norma regionale, l'inquadramento dei profili professionali non specificamente indicati nel CCNL (art. 10.2), così come hanno fatto il CCNL Credito 19 dicembre 2019 (art. 30, co. 14, co. 5, lett. l) e il CCNL Pubblici esercizi (art. 14, co. 2, lett. p e q, e per le aziende di ristorazione collettiva con più di quindici dipendenti alla contrattazione aziendale, art. 14, co. 5, lett. l); e nello stesso senso il CCNL Logistica 1° agosto 2013, art. 40, sia pure con la più sfumata formulazione per cui «le parti convengono sulla necessità di incontri tra le direzioni e le rappresentanze aziendali dei lavoratori per la definizione» – fra l'altro – de «l'inquadramento delle mansioni non esemplificate nella classificazione».

Resta però vero che anche dove questo è stato possibile negli anni scorsi gli attori hanno accuratamente evitato di adoperare questi spazi, forse temendo una erosione della loro stessa capacità di governo del sistema delle relazioni di lavoro: e in questo senso mi pare istruttiva la vicenda delle banche, che pure sono attori imprenditoriali di dimensioni chiaramente molto superiori alla media delle imprese di altri settori.

Una terza opzione è quella che accompagna la non previsione della contrattazione aziendale con l'invocazione dell'analogia per l'inquadramento di figure professionali non previste⁽⁴⁶⁾ (CCNL Pulizia e multiservizi 31 maggio 2011, art. 10, co. 4; CCNL Call center 12 novembre 2020, art 23 lett. A n. 4): il che pone il problema di chi sia titolare del potere di riconoscere questa analogia, qui potendosi oscillare tra il potere unilaterale del datore di lavoro, una contrattazione di fatto malgrado il mancato rinvio alla contrattazione collettiva di secondo livello, lo sfociare dell'amministrazione di questo tema innanzi alla giurisdizione dello Stato in caso di contenzioso.

Infine, c'è la strada scelta dal CCNL Chimici 19 luglio 2018, per il quale tutte le strade sono buone, dato che «per le figure professionali non individuate o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli delle 187 figure professionali indicate nel presente articolo, l'inquadramento è effettuato alternativamente utilizzando: - le figure professionali previste dal presente articolo per analogia - figure professionali definite a livello aziendale»⁽⁴⁷⁾.

L'esame dei quindici CCNL considerati mi pare dimostri peraltro traiettorie di sviluppo assai differenti. Sotto questo profilo, la grande maggioranza dei contratti collettivi nazionali non ha operato una revisione radicale dei sistemi di inquadramento

⁽⁴⁶⁾ Non si tratta di tecnica nuova: v. G. Giugni, *Mansioni e qualifica*, EdD, XXV, Giuffrè, 1975, 545-557, qui 552.

⁽⁴⁷⁾ Art. 4.

vigenti, malgrado l'impatto - differenziato ma senza eccezioni settoriali - delle trasformazioni tecnico-organizzative dell'impresa e del lavoro.

Fa eccezione indubbiamente il notevole accorpamento di categorie e livelli operato negli anni dai rinnovi contrattuali del settore del credito, e la persistenza di un ridotto numero di gradini nell'inquadramento dell'agricoltura, che però, come si è visto, separa aree di inquadramento e mansioni, affidate queste ultime alla contrattazione provinciale.

Appare plausibile a questo proposito l'idea che l'ampiezza della categoria contrattuale rappresenti, per la diversità dimensionale, tecnologica e professionale delle imprese rappresentate, un freno alla previsione nel CCNL di un numero ridotto di gradini di inquadramento professionale⁽⁴⁸⁾.

Va pure segnalato che in alcuni casi le stesse parti sociali preferiscono spogliarsi del potere di costruire un sistema di classificazione professionale per rinviare almeno in parte le scelte a operazioni normative provenienti da altri fonti: è il caso dell'introduzione nel rinnovo contrattuale del 13 dicembre 2021 per l'artigianato metalmeccanico del nuovo Settore Restauro dei Beni Culturali, attraverso il rinvio alle figure definite nel Decreto Ministeriale 26 maggio 2009, n. 86 in relazione alle figure previste dal codice dei beni culturali e del paesaggio, e quello del CCNL Terziario del 30 luglio 2019 relativo alle imprese che operino esclusivamente nell'ICT, che attinge all'*e-Competence Framework* per la definizione delle figure professionali relative. Si può forse ritenere che queste scelte perseguano uno scopo di legittimazione esterna e per così dire «oggettiva» dell'operato delle parti sociali, oltre che di semplificazione dell'applicazione da parte delle imprese.

Il punto problematico mi pare sia costituito dal fatto che la crescente differenziazione dei modelli organizzativi delle imprese potrebbe provocare l'effetto che le maggiori spinte alla revisione delle forme di disciplina della professionalità si determinino non solo, come già detto, dal lato delle imprese - e qui si potrebbero manifestare ulteriori tendenze alla frammentazione del sistema di rappresentanza delle imprese e delle unità contrattuali, che non paiono affatto auspicabili - , ma anche e soprattutto a livello aziendale, spostando dunque il baricentro della contrattazione collettiva sul punto verso un grado maggiore di decentramento, sollecitato soprattutto dalle imprese di maggiori dimensioni: e di nuovo, se l'art. 2 del CCNL industria metalmeccanica sembra indicare, sia pure con molta cautela, questa strada, è vero pure che l'esperienza del credito fornisce non tanto nelle previsioni dei CCNL quanto nell'applicazione pratica successiva una indicazione esattamente opposta, poiché lo spazio teorico non è stato utilizzato neppure dagli attori di maggior peso. Del resto, i dati provenienti da fonti simpatizzanti con il tentativo di aziendalizzare le relazioni

⁽⁴⁸⁾ Lo ha sostenuto P. Tomassetti, *Competenze e formazione nei sistemi d'inquadramento di nuova generazione*, RGL, 2022, I, 191-213, e qui 201-202.

industriali in Italia sembrano mostrare che in realtà in più del 90% delle aziende che applicavano il Ccnl del 2016 per l'industria metalmeccanica sull'inquadramento professionale non si sia affatto negoziato a quel livello, onde mi pare non condivisibile la valutazione che l'inquadramento precedente fosse «spesso oggetto di negoziazione» in azienda⁽⁴⁹⁾.

Quindi, può essere che nella realtà delle relazioni industriali il modello del credito finisca per prevalere, malgrado gli sforzi in senso opposto di una parte delle organizzazioni datoriali e sindacali e della dottrina a queste allineata, rispetto a quello dell'industria metalmeccanica.

Si devono poi discutere le conseguenze delle scelte delle parti sociali sul rapporto individuale di lavoro. Ad alimentare questo dibattito è stato, come si sa, soprattutto il CCNL dell'industria metalmeccanica, o forse si dovrebbe dire esclusivamente quello, alla luce della lettura qui offerta degli altri CCNL più importanti.

Alla luce della lettura dei CCNL più significativi qui proposta si può dubitare che il CCNL industria metalmeccanica del 2021 segni un sentiero destinato a essere seguito dagli altri, come in dottrina è stato sia pure dubitativamente ipotizzato⁽⁵⁰⁾; e forse non solo perché, come lo stesso autore ha giustamente osservato, «se i cambiamenti tecnologici [...] si trasformano velocemente in cambiamenti organizzativi, questi ultimi solo dopo molto tempo si ripercuotono sui sistemi d'inquadramento⁽⁵¹⁾, proprio per la molteplicità di funzioni che questi sistemi sono chiamati a svolgere⁽⁵²⁾. Nella molteplicità delle funzioni che l'inquadramento professionale svolge, e che rappresenta certamente un limite al puro rispecchiamento dell'innovazione tecnologica e organizzativa, oltre a quelle di strumento di organizzazione del lavoro per le imprese, e delimitazione della sfera debitoria per i lavoratori, nonché di strutturazione dei mercati del lavoro interno ed esterno, aggiungerei che un sistema di classificazione professionale è sempre anche una raffigurazione simbolica del valore – non soltanto monetario - che viene attribuito al lavoro di ciascuno/a⁽⁵³⁾.

⁽⁴⁹⁾ Come affermano invece A. Preteroti - S. Cairolì, *cit.*, 144 (autore Stefano Cairolì). E infatti L. Imberti-S. Moia, *Ccnl metalmeccanici 2016 e contrattazione aziendale un tentativo di tipizzazione*, DLRI, 2020, 471-511, e qui 498-500, rilevano come «il tema Inquadramento e professionalità» sia «in contrazione rispetto al periodo di vigenza del precedente contratto nazionale» (precedente rispetto al Ccnl del 2016). In effetti, secondo i dati riportati da questi Autori, l'inquadramento è stato trattato solo nel 9,5% degli accordi aziendali delle aziende metalmeccaniche italiane (*ivi*, 477, tab. 1). Si v. pure il dato riportato da S. Moia in I. Alvino - L. Imberti - A. Maresca - S. Moia - L. Pero, *cit.*, 497, secondo cui dal 27 novembre 2016 al 31 dicembre 2019 si è contrattato sull'inquadramento nel 9,9% dei contratti aziendali, percentuale scesa per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2020 al 31 gennaio 2021 (cioè prima del nuovo CCNL) al solo 4,7%, percentuale risalita solo al 7,9% nei contratti aziendali successivi al rinnovo nazionale.

⁽⁵⁰⁾ F. Focareta, *cit.*, 306.

⁽⁵¹⁾ Qui Focareta richiama P. Tomassetti, *cit.*, 201.

⁽⁵²⁾ F. Focareta, *cit.*, 307.

⁽⁵³⁾ Lo riconosce pure P. Tomassetti, *cit.*, 201, ma con la connotazione negativa dell'«inerzia della concezione sociale delle professioni». Più riduttiva della pluralità di funzioni dell'inquadramento

In ogni caso, a me pare doverosa una constatazione; in tutti i CCNL esaminati è presente una disciplina delle mansioni, che identifica l'oggetto dell'obbligazione lavorativa, in conformità del resto alle previsioni legali dell'art. 2103 c.c., anche dopo la riscrittura operata nel 2015 dal cd. Jobs Act⁽⁵⁴⁾, e dell'art. 96, comma 1, delle disposizioni di attuazione del codice civile⁽⁵⁵⁾.

Lo è anche nel CCNL industria metalmeccanica: è stato giustamente osservato in dottrina⁽⁵⁶⁾ che l'art. 5, nel disporre che nell'esercitare mansioni promiscue, per prodursi l'effetto dell'attribuzione del livello «corrispondente alla mansione superiore» sia necessario che le mansioni superiori siano prevalenti, sta riaffermando che anche l'attribuzione dei nuovi livelli di inquadramento sia collegata all'esercizio in concreto delle mansioni.

Se invece si esaminano le previsioni attualmente presenti nell'art. 3, si vede come, malgrado il rilevante mutamento del sistema di inquadramento contenuto nel Ccnl del 2021, le previsioni legali vigenti vincolino il contratto collettivo alla dimensione oggettiva della prestazione di lavoro contrattualmente dovuta.

Infatti, l'art. 3 inizia confermando che il lavoratore metalmeccanico – previsioni analoghe sono in moltissimi tra i CCNL qui ricordati, che si tratti di contratti antecedenti la novella dell'art. 2103 c.c. non modificati dai rinnovi successivi o di testi definitivi successivi a quest'ultima⁽⁵⁷⁾ - «deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto».

E. Gramano, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, 2022, 67-68. Ma risale almeno a G. Giugni, *Mansioni e qualifica*, *cit.*, 550, la constatazione che «è incontestabile l'esistenza, nella vita sociale, di un interesse alla designazione della propria posizione professionale, vuoi agli effetti dei rapporti aziendali, vuoi dei rapporti extra-aziendali».

⁽⁵⁴⁾ Art. 3, comma 1, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

⁽⁵⁵⁾ R.d. 30 marzo 1942, n. 318.

⁽⁵⁶⁾ F. Romani, *Commento all'art. 5*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), *cit.*, 335-338, e qui 336.

⁽⁵⁷⁾ Art. 116 CCNL Terziario 30 luglio 2019; art. 51 CCNL Pubblici esercizi 8 febbraio 2018; art. 48 CCNL Turismo 22 gennaio 1999, mai modificato nei successivi rinnovi; art. 12, co. 1, CCNL Unionmeccanica 25 gennaio 2008, non modificato nei rinnovi del 2013, 2017 e 2021; art. 32, co. 1, CCNL operai agricoli e florovivaisti 23 maggio 2022; art. 48 CCNL Coop sociosanitarie, non modificato dal rinnovo del 28 marzo 2019; art. 7, co. 1, CCNL Logistica 1° agosto 2013, non modificato dai rinnovi del 2017 e del 2021; art. 17, co. 1, CCNL Pulizie e multiservizi 31 maggio 2011, non modificato dal rinnovo dell'8 giugno 2021. Un poco diverso il CCNL Vigilanza privata e servizi fiduciari 8 aprile 2013, per il quale «il lavoratore deve essere adibito alle mansioni inerenti al livello assegnatogli all'atto dell'assunzione o a quello successivamente acquisito» (art. 32, co. 1). Nel CCNL call center del 1° febbraio 2013, a proposito dei contratti a tempo determinato si fa espressa menzione delle «mansioni oggetto del contratto» (art. 16, co. 9), anche se il concetto di equivalenza è confinato a casi (tempo determinato, tempo parziale, mentre in via generale si prevede che «relazione alle esigenze tecnico-produttive, organizzative e di mercato, il lavoratore può essere adibito a tutte le mansioni relative al livello nel quale risulta inquadrato, anche in ambienti organizzativi diversi da quello di provenienza» (art. 23, lett. D, n. 3): ma la previsione citata è stata cancellata nel rinnovo del 12 novembre 2020. Invece, il CCNL più largo in questo senso è certamente quello dei Chimici 19 luglio 2018, che all'art. 5, co. 2, prevede che «Il lavoratore può, in relazione ad esigenze aziendali organizzative, tecniche, produttive, di

E del resto, una particolarità del contratto di lavoro subordinato – tranne il caso particolare della dirigenza pubblica - sta nel fatto che l'oggetto del contratto non può essere «determinato o determinabile», come prevede per la generalità dei contratti l'art. 1346 c.c., ma deve essere determinato, come prevedono le disposizioni legali prima citate, e che la determinazione oggettiva del contenuto dell'obbligazione lavorativa non può prescindere dall'indicazione delle mansioni⁽⁵⁸⁾.

Quanto poi sia esteso lo *ius variandi* – eccezionale «rispetto al principio generale della consensualità nella determinazione oggettiva del contratto»⁽⁵⁹⁾ - del datore di lavoro, secondo le più volte mutate previsioni dell'art. 2103 c.c., è altro discorso, che non mi pare tocchi la necessità di un ancoraggio oggettivo della prestazione lavorativa⁽⁶⁰⁾: anche perché una inimmaginabile totale soggettivizzazione⁽⁶¹⁾ – come pure uno *ius variandi* privo di ogni limitazione, che ne sarebbe equivalente funzionale – farebbe inclinare il lavoro subordinato verso la inaccettabile restaurazione di una signoria sulla persona, allontanandolo dal suo carattere tecnico-funzionale⁽⁶²⁾.

Non si intende qui sostenere che non vi sia, nel CCNL industria metalmeccanica, alcuna novità, ma che anche nel nuovo sistema di inquadramento il passaggio da un

mercato, essere adibito a tutte le mansioni relative alla categoria nella quale risulta inquadrato» (non modificato dal rinnovo del 13 giugno 2022).

⁽⁵⁸⁾ Si deve ancora rinviare a G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963, 103-106, e ivi la pungente critica alle tesi della determinabilità dell'oggetto del contratto attraverso l'esercizio del potere direttivo (105).

⁽⁵⁹⁾ G. Giugni, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, *cit.*, 229.

⁽⁶⁰⁾ *Contra*, se ho ben compreso, P. Tomassetti, *cit.*, 192, che ritiene trattarsi anche nel caso delle mansioni di criteri «per loro natura soggettivi».

⁽⁶¹⁾ Esclusa pure da A. Maresca, in I. Alvino-L. Imberti-A. Maresca-S. Moia-L. Pero, *cit.*, 474, il quale afferma che «l'inquadramento del lavoratore avviene non già per le per le competenze/abilità che egli possiede, cioè per le sue qualità soggettive e potenzialmente utilizzabili, bensì per quelle richieste ed in concreto espresse nell'esercizio della responsabilità del ruolo attribuitagli».

⁽⁶²⁾ Mi pare che vadano ridimensionate le considerazioni di F. Focareta, *op. cit.*, 315-318, che ha sostenuto che i criteri di professionalità del CCNL industria metalmeccanica amplino la «sfera debitoria del lavoratore, facendo assumere rilievo a comportamenti [e questo si può condividere] o qualità personali del lavoratore». Non mi pare infatti ricavabile dalle disposizioni contrattuali né questa dilatazione né il corrispondente obbligo formativo del datore che avrebbe arricchito il profilo causale del contratto. Fra l'altro, se si dilata in questa maniera la sfera debitoria del prestatore, risorgerebbe la questione - sinora negata dalla quasi totalità di dottrina (si v. al proposito il recente riassunto della discussione in E. Gramano, *cit.*, 41-44. Ma v. invece il cenno positivo di G. Giugni, *Mansioni e qualifica*, *EdD*, *cit.*, 551) e giurisprudenza, con la preziosa eccezione della colta sentenza di Cass. 18 giugno 2012, n. 9966, nonché implicitamente della giurisprudenza in tema di demansionamento - del diritto del debitore ad eseguire la prestazione, e non già solo dell'interesse a farlo allo scopo di liberarsi del vincolo, secondo l'impostazione tradizionale. O quanto meno si dilaterrebbe la sfera della cooperazione creditoria del datore di lavoro e della possibile mora del creditore. Non pare cogliere questo profilo P. Tomassetti, *cit.*, 193, che parla di «uno scambio che tende ad arricchirsi di elementi che, rispetto al parametro falsamente rassicurante delle mansioni, ruotano attorno alla valorizzazione della professionalità del lavoratore come persona, e al bilanciamento tra qualità del lavoro, da un lato, e interiorizzazione delle norme, dei valori e degli obiettivi dell'impresa, dall'altro»: prospettiva davvero inquietante per la libertà dei prestatori.

sistema di classificazione basato sulle mansioni a un sistema di classificazione basato sul ruolo, non fa affatto scomparire l'importanza delle mansioni, cioè dei singoli compiti cui è addetto il lavoratore⁽⁶³⁾; soltanto, ne assume, ai fini della classificazione, una maggiore il ruolo, e quindi la posizione che il lavoratore/la lavoratrice assume all'interno dell'organizzazione⁽⁶⁴⁾.

In altra sede ho sostenuto che rispetto alle precedenti previsioni contrattual-collettive dell'industria metalmeccanica il nuovo inquadramento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici realizzato con il CCNL del 5 febbraio 2021 appare alquanto diverso⁽⁶⁵⁾, sembrando, da un lato, più garantista per i lavoratori o se si vuole meno sovversivo⁽⁶⁶⁾; e, dall'altro lato, più innovativo almeno in prospettiva, per il più stretto collegamento evidenziato tra inquadramento professionale e organizzazione aziendale: e qui sta la vera innovazione, che a me pare una ripresa dell'ispirazione originaria dell'art. 2094 c.c., prima che vi si incrostassero criticabili orientamenti dottrinali e giurisprudenziali⁽⁶⁷⁾.

Questo fatto pone problemi nuovi nelle relazioni di lavoro all'interno delle aziende, dato che un maggior rilievo dell'organizzazione ai fini dell'inquadramento potrebbe determinare un aumento del potere datoriale⁽⁶⁸⁾ in quanto è il datore il titolare dell'organizzazione aziendale e anzi il responsabile della stessa, secondo le previsioni del nuovo secondo comma dell'art. 2086 del codice civile, entrato in vigore nel 2019 con finalità di prevenzione delle crisi aziendali; oppure, al contrario, potrebbe rappresentare un nuovo terreno di intervento delle rappresentanze sindacali in azienda, che hanno una

⁽⁶³⁾ In questo senso, F. Focareta, *op. cit.*, 308, nonché A. Preteroti-S. Cairolì, *cit.*, 147 (autore Stefano Cairolì).

⁽⁶⁴⁾ Nello stesso senso F. Focareta, *op. cit.*, 308.

⁽⁶⁵⁾ Una valutazione alquanto differente sembra quella di A. Preteroti-S. Cairolì, *cit.*, 145 (autore Stefano Cairolì), per cui «indubbiamente i risultati di tale sperimentazione hanno contribuito alla ridefinizione del sistema di classificazione [...] nel rinnovo del 2021». Si veda la valutazione di P. Tomassetti, *cit.*, 202 ss., per il quale, sia pure in una non condivisibile logica di ridimensionamento del ruolo della contrattazione collettiva, «simili schemi classificatori [quelli per poche fasce larghe] risultano difficilmente percorribili nelle categorie contrattuali ampie, connotate da una forte diversificazione tecnologica e professionale».

⁽⁶⁶⁾ A. Preteroti-S. Cairolì, *cit.*, 155, hanno osservato giustamente che i nuovi criteri del CCNL «a ben vedere non sostituiscono né sovvertono, neppure in prospettiva, un sistema di classificazione ancora basato essenzialmente sul livello di responsabilità e sulle competenze professionali di tipo tecnico-specialistico».

⁽⁶⁷⁾ Sul nesso tra contratto di lavoro subordinato e organizzazione, tuttora d'obbligo il rinvio ai classici volumi di M. Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, e F. Liso, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982.

⁽⁶⁸⁾ Che è quanto in sostanza auspica, da un punto di vista diametralmente esattamente opposto a quello di chi scrive, M. Tiraboschi, *cit.*, 3, quando afferma che «il punto da comprendere, insomma, è se il sistema di inquadramento si limiterà a fissare dei livelli retributivi tendenzialmente standardizzati o se invece innescherà, soprattutto a livello aziendale, meccanismi virtuosi per la misurazione del valore reale della prestazione del singolo e del suo apporto individuale»; e quanto teme, con riferimento alle imprese di minori dimensioni, F. Focareta, *op. cit.*, 324-325: V. pure P. Tomassetti, *op. cit.*, 208-209, in relazione ai settori che occupino lavoratori poco qualificati.

sollecitazione in più a intervenire anche sul tema dell'organizzazione aziendale, come accadde ai tempi della maggiore incidenza delle organizzazioni sindacali negli anni settanta, con effetti molto positivi sulle condizioni di lavoro. E in effetti, come si è detto, l'art. 4 affida alla RSU il diritto di essere informata e di formulare all'azienda i propri rilievi sui ruoli non richiamati nelle esemplificazioni dell'art. 1.

Un'altra osservazione necessaria è che il primo comma dell'art. 3 fa riferimento, oltre che alle mansioni di assunzione o a quelle superiori successivamente acquisite – di cui si dirà fra poco –, a mansioni «equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento».

Dunque, mentre il legislatore del cosiddetto Jobs Act, modificando nel 2015 l'art. 2103 c.c., ha fatto sparire ogni riferimento alla professionalità per dare ai datori di lavoro più mano libera nei mutamenti di mansioni⁽⁶⁹⁾, il CCNL – nell'esercizio di quella che è stata chiamata «delega in bianco che la legge conferisce alla contrattazione collettiva»⁽⁷⁰⁾ – ripropone il concetto di equivalenza delle mansioni proprio rispetto ai criteri di professionalità: dunque, sono mutati i parametri rispetto all'equivalenza che era prescritta dal testo previgente dell'art. 2103 c.c.⁽⁷¹⁾, ma il concetto è tuttora attuale. Rispetto alla legge, quindi, nel CCNL industria metalmeccanica del 2021 lo *ius variandi* datoriale, è più ristretto e la posizione di chi lavora maggiormente tutelata, anche con riferimento al nuovo inquadramento professionale⁽⁷²⁾.

Non si può dunque accogliere la posizione di chi pretende di ricondurre l'equivalenza professionale prescritta dal CCNL alle previsioni legali dell'art. 2103, co. 1, c.c., per allargare il potere datoriale, rendendolo libero all'interno di ciascuno dei nove livelli di inquadramento⁽⁷³⁾, giacché se così avessero voluto le parti stipulanti il riferimento all'equivalenza delle mansioni avrebbe potuto essere facilmente sostituito da quello ai livelli medesimi⁽⁷⁴⁾.

Peraltro, la nuova previsione contrattuale vincola espressamente l'equivalenza delle mansioni cui può essere adibito il lavoratore/la lavoratrice rispetto alla «coerenza con i criteri di professionalità di riferimento»⁽⁷⁵⁾, i quali sono indicati all'art. 1 di questa Sezione del CCNL, in particolare nel punto 1 dell'art. 1, oltre che nel Glossario del punto

⁽⁶⁹⁾ In una letteratura vastissima, basti qui il richiamo delle sintetiche condivisibili considerazioni di R. Voza, *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutele della persona del lavoratore*, RGL, 2020, 65-83, qui 78.

⁽⁷⁰⁾ E. Gramano, *cit.*, 99. Non è questa la sede per discutere la fondatezza dell'affermazione.

⁽⁷¹⁾ Solo su questo concordo con A. Maresca, in I. Alvino-L. Imberti-A. Maresca-S. Moia-L. Pero, *cit.*, 481, che però tende con evidente ad allargare a tutte le posizioni dello stesso livello d'inquadramento lo *ius variandi*, vanificando la stessa clausola contrattuale, facendone un surrogato della previsione – che però all'equivalenza non fa alcun cenno – dell'art. 2103, co. 1, c.c.

⁽⁷²⁾ V. ancora F. Focareta, *cit.*, 312.

⁽⁷³⁾ Così, invece, A. Maresca, in I. Alvino-L. Imberti-A. Maresca-S. Moia-L. Pero, *cit.*, 482. Ma v. *supra*, nt. 63.

⁽⁷⁴⁾ Lo stesso si deve dire per altri CCNL che hanno ugualmente reintrodotta la nozione di equivalenza. Alcuni esempi in E. Gramano, *cit.*, 215 nt. 54.

⁽⁷⁵⁾ In tal senso v. pure F. Focareta, *cit.*, 312.

1.4, non consentendo a mia opinione una loro identificazione con il livello di inquadramento, risultando altrimenti superflua anche questa parte della clausola contrattuale.

Appare dunque una notevole forzatura delle previsioni dei CCNL, industria metalmeccanica compresa, tentare di dilatare per via ermeneutica l'area del debito della prestazione⁽⁷⁶⁾, tendendo a recuperare la distinzione tra obbligazioni di mezzi e obbligazione di risultato per far slittare il lavoro subordinato privato verso la seconda.

Più che ragionare sull'oggetto del contratto, come hanno sostenuto in un recente seminario a Udine Brollo e Gragnoli⁽⁷⁷⁾, mi pare dunque che i rinnovi contrattuali mostrino come la destandardizzazione dei processi produttivi, nell'industria e non solo nell'industria, dovuta alle innovazioni tecnologiche e organizzative, se da un lato richieda alle imprese rinnovate capacità di organizzazione, dall'altro pone semmai questioni in parte nuove in tema di metrica del lavoro, determinazione della diligenza dovuta, non necessariamente incorporata nelle macchine e nei programmi di trattamento delle informazioni, come era all'epoca della catena di montaggio, e potere di controllo dell'esecuzione della prestazione: la quale ultima, come evidenziano pressoché tutti i contratti collettivi nazionali di cui si è provato a fare l'esame, e come invero mostra anche l'esame della disciplina legislativa risalente o più recente, non può fare e non fa a meno del riferimento a un dato oggettivo fornito dalle mansioni dedotte in obbligazione.

Non mi pare – ma naturalmente non sta a me giudicare – di aver proposto una interpretazione misoneista di mutamenti che indubbiamente sono avvenuti, stanno avvenendo e continueranno ad avvenire in futuro, quanto una lettura dei rinnovi contrattuali del settore privato attenta alla sfaccettata realtà dei punti di equilibrio trovati tra le parti.

Vedremo solo nel futuro se al «lungo percorso legislativo che ha attribuito un crescente rilievo alla dimensione organizzativa dell'impresa»⁽⁷⁸⁾ si affiancherà un'analogha crescita di rilievo nelle previsioni dei CCNL sull'inquadramento professionale, il cui segno, peraltro, nel conflitto di interessi tra le parti potrebbe essere molto diverso⁽⁷⁹⁾.

Per ora possiamo perciò concludere, con Shakespeare, tenendo così contenti i maniaci dell'anglofonia: *much ado about nothing*.

⁽⁷⁶⁾ F. Focareta, *op. cit.*, 309, sostiene che l'introduzione del concetto di ruolo «non è atta a modificare né la dimensione del potere direttivo del datore di lavoro né la sfera debitoria del lavoratore».

⁽⁷⁷⁾ M. Brollo, *Introduzione*, ed E. Gragnoli, *L'oggetto del contratto di lavoro, le simmetrie e le differenze nel sistema pubblico e in quello privato*, entrambi al convegno *La professionalità oggi: pubblico e privato a confronto*, Università di Udine, 7 giugno 2023.

⁽⁷⁸⁾ P. Tullini, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, *RIDL*, 2020, I, 135-159, qui 136.

⁽⁷⁹⁾ Come già fu per la crisi delle vecchie qualifiche: si v. G. Giugni, *Mansioni e qualifica*, *EdD, cit.*, 547-548.

Bibliografia

- Alvino I.-Imberti L.-Maresca A.-Moia S.-Pero L., *Ccnl metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto...alla prova dell'applicazione*, in *DLRI*, 2022, 457-505;
- Barbieri M., *Art. 2 – Iniziative sperimentali. Commento*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), Futura editrice, 2023, 325-329;
- Brollo M., *Introduzione*, in *La professionalità oggi: pubblico e privato a confronto*, Università di Udine, 7 giugno 2023.
- Focareta F., *Un nuovo sistema di classificazione tra costanti ed innovazione*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), Futura editrice, 2023, 305-325.
- Giugni G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963.
- Giugni G., *Mansioni e qualifica*, EdD, XXV, Giuffrè, 1975, 545-557.
- Gragno E., *L'oggetto del contratto di lavoro, le simmetrie e le differenze nel sistema pubblico e in quello privato*, in *La professionalità oggi: pubblico e privato a confronto*, Università di Udine, 7 giugno 2023.
- Gramano E., *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, FrancoAngeli, 2022.
- Imberti L.-Moia S., *Ccnl metalmeccanici 2016 e contrattazione aziendale un tentativo di tipizzazione*, in *DLRI*, 2020, 471-511;
- Liso F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982.
- Mieli G.-Mieli A.D., *Il rapporto di lavoro bancario. Cento anni di contrattazione*, Adapt University Press, 2020;
- Murena C., *Fiducia e subordinazione. Il lavoro bancario*, Giappichelli, 2017.
- Palmisano S., *Il bancario a più dimensioni. Aspetti del cambiamento tecnologico, organizzativo e del lavoro nelle agenzie di banca*, in *Quaderni di Sociologia*, 2005, n. 39, 127-153 ;
- Perrazzelli A., *L'accelerazione digitale del sistema finanziario: nuove sfide per il mercato e per le autorità*, intervento della Vicedirettrice generale della Banca d'Italia al Webinar *Open finance: il futuro del banking a portata di mano*, Associazione CIVITA – CBI, 25 febbraio 2021, https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwiQ5_zVs9L_AhUAAAAAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2Fwww.bancaditalia.it%2Fpubblicazioni%2Finterventi-direttorio%2Fint-dir-2021%2FPerrazzelli_accelerazione_digitale_sistema_finanziario_25022021.pdf&psig=AOvVaw2a-dFntPpOnHz_SzIY6MoA&ust=1687369249925525&opi=89978449.
- Persiani M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- Preteroti A.-Cairolì S., *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*, in *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*, G. Zilio Grandi (a cura di), Giappichelli, 2021, 150-154

- Romani F., *Commento all'art. 5*, in *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, V. Bavaro, F. Focareta, A. Lassandari, F. Scarpelli (a cura di), Futura editrice, 2023, 335-338.
- Tiraboschi M., *Ccnl metalmeccanica, un cambio di passo per le relazioni industriali?*, in *Bollettino speciale Adapt*, 25 febbraio 2021, n. 1.
- Tomassetti P., *Competenze e formazione nei sistemi d'inquadramento di nuova generazione*, in *RGL*, 2022, I, 191-213.
- Tullini P., *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in *RIDL*, 2020, I, 135-159.
- Voza R., *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutele della persona del lavoratore*, in *RGL*, 2020, 65-83.