

CAPITOLO I

LE CATEGORIE DEI PRESTATORI DI LAVORO. INQUADRAMENTO ED EVOLUZIONE

SEZIONE I

INTRODUZIONE E LINEE DELL'INDAGINE: UNO STUDIO SUL NESSO TRA LE CATEGORIE DEI PRESTATORI DI LAVORO E LA PROFESSIONALITÀ

SOMMARIO: 1. Posizione del problema: le categorie dei prestatori di lavoro nel nesso con la professionalità. – 2. La distinzione storico-giuridica delle categorie dei prestatori di lavoro tra qualifica, mansioni e ruolo. – 3. La tipizzazione giuridica della realtà sociale dallo *status* professionale al rapporto di lavoro.

1. *Posizione del problema: le categorie dei prestatori di lavoro nel nesso con la professionalità*

Nel tentativo di compiere un ripensamento delle più classiche categorie fondanti all'interno della riflessione civilistica, si è osservato che tali categorie, a livello terminologico, rappresentano «un sussidio prezioso per classificare gli eventi», trattandosi di «caselle classificatorie»¹, attraverso le quali si descrive il *diritto che emerge dalla realtà sociale*.

¹N. LIPARI, *Le categorie del diritto civile*, Milano, 2013, p. 3. Nella dottrina giuslavoristica in tema di categorie dei prestatori di lavoro, G. GIUGNI, *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, p. 844 ss.; G.F. MANCINI, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1966, p. 893 ss.

Riconducendo tale assunto alla riflessione giuslavoristica, l'idea di un raggruppamento omogeneo di profili professionali, che caratterizza le categorie legali, la cui elencazione è presente nell'art. 2095 cod. civ. rubricato «categorie dei prestatori di lavoro», corrisponde ad un'esigenza di *tipizzazione giuridica della realtà sociale*. Tuttavia, tali categorie legali di prestatori di lavoro non solo assumono il significato di descrizione della realtà, ma possono anche costituire una qualificazione giuridica riconnessa alla posizione sostanziale ricoperta dal prestatore di lavoro all'interno dell'azienda, in quanto possono essere intese in termini di *status* professionale in un'accezione prescrittiva. Sotto altro profilo, possono rappresentare una tecnica di delimitazione dell'ambito di applicazione di una determinata normativa, di carattere legale e/o contrattuale. In quest'ultima valenza, la categoria dei prestatori di lavoro, nell'imputare effetti giuridici uguali a situazioni assunte come uniformi, designa i raggruppamenti in cui la legge ripartisce i prestatori di lavoro subordinato, individuandoli quali destinatari di particolari e differenziate normative di legge e/o di contratto collettivo². In tal modo, la tecnica giuridica identifica e isola categorie di fenomeni, raggruppandoli dentro un'unica cornice giuridica di riferimento, quali «strumenti di conoscenza di una realtà sociale»³. Pertanto, la categoria dei prestatori di lavoro è uno strumento tecnico-normativo, che funge da «involucro»⁴ o «contenitore»⁵ di regole di derivazione legale e/o contrattuale applicabili al rapporto di lavoro⁶.

²G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, p. 41; ID., *Mansioni e qualifica*, Voce, in *Enc. dir.*, XXV, Milano, 1975, p. 545 ss.; G.F. MANCINI, *Recensione a Gino Giugni, Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1965, p. 1780 ss.

³N. LIPARI, *Le categorie del diritto civile*, op. cit., p. 27, nel riprendere R. NICOLÒ, *Attuale evoluzione del diritto civile*, in *Raccolta di scritti*, III, Milano, 1993, p. 17.

⁴G.F. MANCINI, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, op. cit., p. 933.

⁵A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto di lavoro, organizzazione*, Napoli, 2000, p. 65.

⁶Tali regole costituiscono il frutto di valutazioni di natura politica, sociale, organizzativa ed economica, in forza delle quali la disciplina giuslavoristica risulta permeabile al dato sociale nonché economico. Per tutti già L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1915, p. 451 ss. secondo cui «il diritto sarebbe un guscio senza tuorlo quando si volesse separarlo dal fenomeno economico», ed

La categoria dei prestatori di lavoro si apre dunque alla *contaminazione tra dato legale e realtà sociale*. Ciò avviene tramite la leva della professionalità nella cornice della contrattazione collettiva. All'interno del sistema delle relazioni industriali vengono ricondotte infatti le tematiche riguardanti le mansioni, la qualifica e, da ultimo, il ruolo, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ.⁷, concernente la disciplina della «prestazione di lavoro». La disciplina giuridica riguardante le mansioni interviene su tre aspetti attinenti al rapporto di lavoro: l'oggetto del contratto, il potere direttivo e lo *ius variandi*. Questi a loro volta incidono sull'organizzazione d'impresa in rapporto alla professionalità del prestatore di lavoro, intesa anche in termini di aspettative di crescita non solo retributiva, ma anche in termini di sviluppo professionale⁸.

Sulla base di un metodo di indagine in cui coesistono, seppure distinti, il «momento funzionale» e il «momento sociologico»⁹, la presente ricerca è incentrata sullo studio del nesso tra le categorie dei prestatori di lavoro e la professionalità, che si esprime nel rapporto giuridico tra l'art. 2095 cod. civ. e l'art. 2103 cod. civ. Sul piano del dato normativo, la presenza in quest'ultima norma dei concetti di categoria legale, quale vincolo a cui attenersi nei processi di mobilità interna della manodopera, e di formazione, intesa quale declinazione della professionalità nel mutamento di mansioni, impone di indagare il tipo di nesso emergente.

ancora «se c'è un campo in cui i giuristi ed economisti debbono darsi la mano è proprio questo il lavoro».

⁷ *Infra* Cap. I, Sez. II, Par. 6.

⁸ Prima della riforma compiuta dall'art. 3 d.lgs. 81 del 2015 sull'art. 2103 cod. civ., da ultimo F. D'ADDIO, *Cosa resta dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori?*, in E. MINGIONE, F. SCARPELLI, L. GIASANTI (a cura di), *Lo Statuto de lavoratori alla prova dell'oggi*, Milano, 2022, p. 223.

⁹ Il momento funzionale è quello in cui la «divisione del lavoro è connessa a giudizi di valore strettamente tecnici», mentre il momento sociologico deriva da fenomeni di stratificazione sociale che «possono precedere la stessa divisione del lavoro e costituiscono gerarchie non fondate su valutazioni tecniche», così G. GIUGNI, *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, *op. cit.*, p. 866. In altri saperi scientifici, per esempio nel lessico della sociologia, il ruolo è inteso quale insieme di comportamenti che ci si aspetta dal prestatore che ricopre una determinata posizione lavorativa, così L. GALLINO, *Ruolo*, in *Dizionario di Sociologia*, II ed., Torino, 2006, p. 564.

Le categorie dei prestatori di lavoro e la professionalità, unitamente intese, rappresentano una delle tematiche sensibili alle trasformazioni della realtà e, altresì, tra le più delicate del rapporto tra impresa e persona che ivi lavora¹⁰. La professionalità che si esprime nel rapporto di lavoro si colloca tra la libertà di iniziativa economica e i limiti degli atti di gestione del rapporto, dettati anche a tutela della dignità del prestatore di lavoro¹¹. A differenza del concetto giuridico di categoria legale, la professionalità, volta, secondo una lettura, a «contrassegnare *ab origine* l'oggetto del contratto»¹², non ha un preciso statuto rinvenibile in

¹⁰F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982; per una rilettura dell'opera di questo L. GAETA, *Contratto e rapporto, organizzazione e istituzione. Rileggendo Franco Liso*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 4, 2014, p. 662 ss.; in seguito, ID., *Categorie e qualifiche del lavoratore*, in *Enc. Treccani*, Vol. 7, 1988, p. 1 ss.

¹¹Al riguardo, M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento*. Art. 2103, Milano, 1997.

¹²A partire da M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, 1995, p. 1057 ss. (pubblicato anche in ID., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Torino, 1996, p. 52 e oggi in A. OCCHINO (a cura di), *Rileggendo 'Contratto e rapporti di lavoro, oggi' di Mario Napoli*, Milano, 2017); già L. MENGONI, *Commento alla "Critique du droit du travail" di Supiot*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 3, 1995, p. 474 ss. (pubblicato anche in ID., *Il contratto di lavoro*, a cura di M. NAPOLI, Milano, 2008, p. 75 ss.) e in part. p. 476 per il quale «il bene offerto sul mercato dal lavoratore non è il suo corpo (ovvero, nel linguaggio paleo-industriale, la sua forza lavoro), bensì la sua professionalità». In quest'ottica la dottrina giuslavoristica che si è succeduta C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, 2004, p. 81; altresì F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Napoli, 2000, p. 8; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002, p. 303; M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1, 2004, p. 165 ss. Più recentemente, M. CORTI, *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il "Jobs Act" (ovvero cosa resta dell'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori)*, in *Var. tem. dir. lav.*, 1, 2016, p. 39. Da ultimo riprendendo il pensiero di M. NAPOLI, ID., *Un omaggio a Mario Napoli: rileggendo 'Contratto e rapporto di lavoro, oggi' di Mario Napoli, a cura di Antonella Occhino, Vita e Pensiero, Milano, 2017*, in *Lav. dir. eur.* 1, 2018, p. 7, per cui «il lavoro subordinato è espressione di professionalità e veicolo di piena realizzazione personale esattamente come quello autonomo». Inoltre, seguendo la prospettazione fornita ad anni distanza, M. NAPOLI, *Prefazione*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, Milano, 2004, p. VII-VIII, in un volume che raccoglie i contributi di studiosi di altre discipline scientifiche proprio al fine di verificare l'idea di una maggior valorizzazione della professionalità (giuslavoristico G. LOY, sociologico G. PROVASI, di studio

un dato normativo, ancorché la sua tutela sia desumibile dall'art. 2103 cod. civ., riformulato ad opera dell'art. 3 d.lgs. 81 del 2015. In tale norma il termine professionalità compare, per la prima volta, tramite il *medium* della formazione e, in maniera esplicita, nel patto di demansionamento ammesso nell'interesse del prestatore all'acquisizione di una diversa professionalità¹³.

In via preliminare, il nesso tra le categorie dei prestatori di lavoro e la professionalità è rilevabile a partire dalla seguente distinzione: la categoria legale, assieme alla qualifica e alle mansioni, è una nozione normativa e rappresentativa di determinati livelli di capacità professionali nell'esercizio delle attività lavorative, mentre la seconda costituisce una *qualità* inclusa in tale nozione¹⁴. In dottrina si è osservato che con il concetto di categoria legale si fa riferimento ad una previsione che contiene una distinzione «plasmata nella storia», trovando solo in questa la sua giustificazione¹⁵. Le categorie legali hanno, in primo luogo, una funzione tassonomico-descrittiva, che si sostanzia nel garantire la certezza nella riconduzione degli effetti previsti dalla legge e dai contratti collettivi ai casi concreti, in quanto l'art. 2095 cod. civ. è una norma di delimitazione o qualificazione giuridica¹⁶. In secondo luogo, hanno una funzione specifica sul piano assiologico, nel nesso con l'art. 2103 cod. civ. di tutela della professionalità, protetta quest'ultima dallo *ius variandi*¹⁷.

La nozione di professionalità ha carattere ambiguo e strutturalmente dinamico¹⁸, tale da implicare il suo adeguamento all'utilizzazione con-

dell'organizzazione R. NACAMULLI, psicologico C. KANEKLIN, aziendalistico A. FUSCONI, ed economico C. DELL'ARINGA).

¹³ Art. 2103, co. 6. Da ultimo, E. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Milano, 2023, p. 231.

¹⁴ M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Edoardo Ghera*, I, Bari, 2008, p. 506.

¹⁵ G. GIUGNI, *Le categorie dei prestatori di lavoro: panorama comparativo*, op. cit., p. 844 ss.

¹⁶ Per tutti, G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., p. 174.

¹⁷ S. D'ASCOLA, *Sub art. 2095*, in M. FRANZONI, R. ROLLI, *Codice civile*, II, Torino, 2018, p. 2873.

¹⁸ «La professionalità è un concetto strutturalmente dinamico, inidoneo ad essere fissato una volta per tutte, ma destinato a risentire delle situazioni di mercato, del-

creta dell'esperienza e a quello delle competenze professionali al mutamento tecnologico¹⁹. Inoltre, tale nozione contiene una polivalenza di significati²⁰, anche in chiave extra-giuridica²¹, aprendosi al confronto con altre discipline scientifiche²².

l'evoluzione tecnologica e organizzativa, in breve di tutte le variabili che contribuiscono in un determinato contesto produttivo, alla definizione del bene lavoro» così U. GARGIULO, *L'equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, Catanzaro, 2008, p. 98. Già nella ricerca di modalità di sviluppo della professionalità nella contrattazione collettiva G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1973, p. 4.

¹⁹ Per un collegamento tra momento statico e momento dinamico G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, *op. cit.*, p. 5, risultando definibile solo con riguardo alle condizioni concrete del lavoro, e in maniera specifica con riguardo all'introduzione delle innovazioni tecnologiche, così A. LETTIERI, *Note su qualifiche, scuole e orari di lavoro*, in *Problemi del socialismo*, 1970, p. 804.

²⁰ M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, *op. cit.*, p. 506. U. GARGIULO, *L'equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, *op. cit.*, p. 36; già F. LISO, *L'incidenza delle trasformazioni produttive*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1, 1987, p. 60, fascicolo incentrato sul tema *La classificazione dei lavoratori tra legge e contratto: vecchi e nuovi modelli*, con contributi di F. CARINCI, L. MENGONI, F. LISO, A. GARILLI, P. TOSI, F. BIANCHI D'URSO, M. ZOCCATELLI, M. MISCIONE, P. ZANELLI, F. FOCARETA, C. ZOLI, C. RUSSO, D. DARIO, F. AIELLO. Da ultimo, L. FERLUGA, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: la sfida della formazione*, in *Var. tem. dir. lav.*, 3, 2022, p. 544.

²¹ Nella letteratura sociologica assume cinque significati di: 1) dimensione della qualità del lavoro; 2) sapere-fare (tecnico, artistico, scientifico) negoziabile e vendibile sul mercato del lavoro; 3) orientamento soggettivo verso il lavoro, ovvero specifico significato attribuito dal soggetto alla propria attività lavorativa; 4) criterio di allocazione delle risorse sociali più importanti, in particolare del reddito; 5) fondamento di un'argomentazione utilizzata per legittimare le pretese ad una diversa distribuzione del vantaggio sociale, così A. BALDISSERA, *Professionalità: un solo termine per molti significati*, in *Stud. org.*, 3-4, 1982, p. 177. Nella dottrina giuslavoristica, già C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2, 1988, p. 339. Più recentemente, la professionalità ha assunto la definizione di «patrimonio di conoscenze tecniche, di capacità pratiche, di abilità operative specifiche, di esperienze, attitudini e idoneità», M. BROLLO, *Professionalità*, in M. BROLLO, F. BILOTTA, A. ZILLI (a cura di), *Lessico della dignità*, Udine, 2021, p. 208, riprendendo quanto affermato precedentemente ID., *La mobilità interna del lavoratore*, *op. cit.*, p. 138.

²² Per tutti, chi ha colto nella professionalità «qualcosa di diverso dal tradizionale bagaglio di conoscenze e di esperienze accumulate», ma da intendersi quale profes-

Nell'ottica giuslavoristica, la prestazione di lavoro conforme alla professionalità qualifica l'attività tecnica di lavoro e indica uno *status* della persona che lavora, che racchiude una particolare competenza o un'abilità nella capacità di interagire con altri prestatori di lavoro²³. Inoltre, l'insieme delle conoscenze, delle capacità e delle esperienze che si acquisiscono attraverso la prestazione e il ruolo professionale costituiscono la *posizione professionale*. Questa rappresenta una declinazione della professionalità ed è protetta sotto un duplice versante: sia economico, in quanto proprio la professionalità è ritenuta la «chiave» della capacità per produrre reddito; sia personale e sociale, giacché è «espressione della personalità del lavoratore e incide sulla dignità sociale di questi»²⁴.

In sintesi, l'analisi del nesso tra l'evoluzione delle categorie legali e la professionalità consente di fare piena luce sulle *istanze regolative emergenti dalla realtà sociale*. Obiettivo della ricerca è verificare, attraverso lo studio del nesso tra l'art. 2095 cod. civ. e l'art. 2103 cod. civ., quale rilievo giuridico assume la professionalità dei prestatori di lavoro nell'impresa alla luce della contrattazione collettiva. Nelle linee dell'indagine della presente ricerca, si procederà con un esame dell'evoluzione normativa delle categorie legali dei prestatori di lavoro²⁵, soffermandosi in maniera particolare sull'ambivalenza tra valenza descrittiva e accezione prescrittiva dell'art. 2095 cod. civ., da ultimo rivitalizzata nell'art. 2103 cod. civ.²⁶; in una seconda fase, si analizzerà la professionalità oltre la dimensione delle categorie dei prestatori di lavoro, al fine di com-

sionalità «processiva», come avviene per l'impresa: «al lavoratore si chiede infatti di cogliere i segnali delle novità e delle discontinuità, di reagire ai problemi con intraprendenza e con responsabilità, di essere disposto a *cooperare* ed aggiornarsi continuamente, magari tornando a scuola» (corsivo aggiunto), così A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, 1997, p. 113.

²³L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 267/2015, p. 27 (anche in *Arg. dir. Lav.*, 1, 2016, p. 70), a partire dalla riflessione di M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. dir. lav.*, 1, 1995, p. 1 ss.; ID., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, in *Arg. dir. lav.*, 1, 2000, p. 1 ss.

²⁴R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, 14 ed., Milano, 2022, p. 508.

²⁵*Infra* Cap. I, Sez. II.

²⁶*Infra* Cap. I, Sez. II, Par. 6.

prenderne il contenuto distintivo²⁷; a ciò seguirà, quale momento di congiunzione, l'approfondimento del suo sviluppo all'interno della contrattazione collettiva, mediante la disamina del nesso tra categorie dei prestatori di lavoro e professionalità²⁸.

A tale proposito, l'attenzione nella ricerca sarà sull'evoluzione contrattuale nel lavoro privato, mentre l'analisi della disciplina delle mansioni nel pubblico impiego e la loro evoluzione nei comparti della contrattazione collettiva sarà funzionale all'indagine complessiva, quale utile parametro di riscontro. Pertanto, l'esame della disciplina del pubblico impiego non mirerà ad un approfondimento puntuale e sistematico, ma si terrà conto della sua evoluzione legale-contrattuale²⁹ al fine di compiere un ragionamento comune tra i due ambiti.

Scopo di questa prima parte della ricerca è dunque inquadrare le categorie legali dal punto di vista delle *ragioni* della loro distinzione, soffermandosi sulle ragioni storico-giuridiche che hanno portato l'ordinamento interno a differenziare i prestatori di lavoro raggruppandoli nelle categorie di cui all'art. 2095 cod. civ.

2. *La distinzione storico-giuridica delle categorie dei prestatori di lavoro tra qualifica, mansioni e ruolo*

Nel Codice Civile del 1942, libro quinto "Del lavoro", titolo secondo "Del lavoro nell'impresa", nella seconda sezione riguardante i collaboratori dell'imprenditore è contenuta solo un'elencazione dei prestatori di lavoro, e precisamente: operai, impiegati, quadri e dirigenti, senza alcuna definizione. Ai sensi dell'art. 2095, co. 1 cod. civ. i prestatori di lavoro subordinati si *distinguono* solo sulla base di tale quadripartizione, frutto della riforma del 1985, che ha introdotto il «riconoscimento giuridico dei quadri intermedi»³⁰.

Per evitare sovrapposizioni terminologiche e concettuali, occorre soffermarsi sulla distinzione definitoria della categoria legale rispetto ai

²⁷ *Infra* Cap. II.

²⁸ *Infra* Cap. III.

²⁹ *Infra* Cap. I, Sez. II, Par. 6.1; Cap. III, Sez. II, Par. 2.4.

³⁰ Art. 1 l. 13 maggio 1985, n. 190, su cui *infra* Cap. I, Sez. II, Par. 5.

concetti di qualifica e mansioni, oltre che di categoria professionale. Quest'ultima è funzionale a definire il gruppo organizzato dei lavoratori appartenenti ad un determinato settore merceologico³¹. Altrettanto avviene per la «realtà intermedia» tra la qualifica e la categoria legale, ossia l'inquadramento contrattuale³², da distinguersi a sua volta dalla categoria contrattuale, espressione con cui si allude al campo di applicazione dei contratti collettivi³³. Tuttavia, sul piano storico-giuridico, nel diritto corporativo vi fu una identificazione tra la categoria dei prestatori di lavoro e la categoria professionale, confluita all'interno di un unico concetto unificante di categoria merceologica³⁴. La categoria legale e la categoria professionale, ritenute veri e propri pilastri concettuali della disciplina collettiva dei rapporti industriali, vennero accomunate da un ripensamento critico. All'inizio del secondo decennio successivo all'entrata in vigore della Costituzione, infatti, la critica dottrinale alla teoria della categoria professionale³⁵ è coincisa con quel periodo storico in cui

³¹ Già, V. SIMI, *Formazioni sociali e categoria professionale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1965, p. 436 ss.; M. GRANDI, *Il problema della maggiore rappresentatività sindacale davanti alla Corte costituzionale (nella questione dei Siquadri)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 1989, p. 141 ss.; F. LISO, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, *op. cit.*, p. 4; Più recentemente, G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bologna, 2020, p. 11 ss.; M. FERRARESI, *La categoria contrattuale nel diritto sindacale italiano*, Milano, 2020, p. 10 ss.

³² F. LISO, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, *op. cit.*, p. 5.

³³ Da ultimo, con riferimento al settore metalmeccanico, G. CENTAMORE, *Campo di applicazione del contratto*, in V. BAVARO, F. FOCARETA, A. LASSANDARI, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Roma, 2023, p. 29.

³⁴ Intesa quale raggruppamento ideale di coloro che hanno una medesima funzione, in maniera stabile e continuativa, all'interno di un dato ciclo produttivo. In tale accezione, il contratto collettivo corporativo venne inteso, anziché quale strumento di autonomia collettiva, in termini di «legge di categoria», al riguardo G. VARDARO, *Il mutamento della funzione del contratto collettivo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 20, 1983, p. 719 ss.

³⁵ Per tutti, G.F. MANCINI, *Libertà sindacale e contratti collettivi «erga omnes»*, in *Riv. trim. dir. proc.*, 1963, p. 580-583 (anche in ID., *Costituzione e movimento operaio*, Bologna, 1976), che parla di «mera ipotesi teorica, un *flatus voci* senza riscontro in natura». Al riguardo, nel rapporto tra categoria professionale e organizzazione sindacale, U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, 1963, p. 45. Da ultimo, G. CENTAMORE, *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, *op. cit.*, p. 34 ss.

il progresso tecnologico ha indotto il potere imprenditoriale ad organizzare e ristrutturare il lavoro nelle imprese mettendo in discussione, del pari, le categorie legali³⁶. Di conseguenza, è entrato in crisi il sistema originario delle qualifiche, a cui si riallacciavano le categorie legali dei prestatori di lavoro, venendo per effetto adottati nuovi criteri di classificazione delle mansioni³⁷.

Su un piano più generale, la categoria dei prestatori di lavoro va distinta sia dalla descrizione dell'insieme delle attività e dei compiti che devono essere svolti all'interno dei profili professionali, oggetto di disciplina negli inquadramenti collettivi³⁸, sia da quell'insieme di attività di cui si compone la prestazione dedotta nel contratto di lavoro, quale è la mansione. Quest'ultima va intesa come una sintesi descrittiva di una determinata capacità o posizione lavorativa³⁹. Più precisamente, con il termine mansione si indicano i vari compiti necessari ai fini dell'espletamento del lavoro, attraverso i quali si riflette l'organizzazione del lavoro di un dato assetto aziendale⁴⁰. La mansione, la cui funzione è individuare il *facere* richiesto al prestatore di lavoro al fine dell'adempimento della prestazione, definisce l'oggetto del contratto di lavoro nel suo *aspetto qualitativo*, ossia, in termini giuridici, nello svolgimento conforme alla professionalità. Ulteriormente, la categoria legale si distingue dalla qualifica. Quest'ultima, di fonte negoziale in quanto individuata dalla contrattazione collettiva, ma strettamente connessa al *facere* richiesto al prestatore di lavoro, definisce il valore professionale delle mansioni nell'individuare i saperi garantiti (es.: titoli di studio) e prescrive le competenze ai fini dell'inquadramento contrattuale⁴¹. Secondo un'interpretazione afferma-

³⁶ G. TARELLO, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Torino, 1967, p. 101 ss.

³⁷ G. TARELLO, *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, *op. cit.*, p. 111.

³⁸ *Infra* Cap. III.

³⁹ M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, *op. cit.*, p. 506.

⁴⁰ M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, *Voce*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, 1987, p. 340.

⁴¹ Da ultimo, M. NICOLOSI, *Il sistema delle competenze dopo le linee guida ministeriali del 2021 e nel PNRR*, in *Giur. it.*, novembre 2022, p. 2555 (ora anche ID., *Professionalità e competenze nel diritto transizionale del lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Alessandro Garilli*, II, Torino, 2023, p. 855 ss.) per cui mansioni e qualifiche sono «misuratori della qualità della prestazione idonea a garantire flessibilità funzionale e stabilità nel rapporto di lavoro».

tasi nella dottrina giuslavoristica, il rapporto tra qualifica e mansione sarebbe costituito dal fatto che la prima non rappresenterebbe altro che una «variante semantica»⁴² del termine mansioni, di cui andrebbe a costituire la qualità del soggetto che svolge l'attività e non l'oggetto dell'attività di lavoro⁴³. Occorre evidenziare, altresì, sul piano del dato normativo, che la mansione trova un riferimento normativo nell'art. 2103 cod. civ., mentre il termine qualifica non compare in quest'ultima disposizione, ma è presente nell'art. 96 disp. att. cod. civ.⁴⁴.

Inoltre, assume rilievo l'ulteriore distinzione tra qualifica *in senso sostanziale*, intesa quale contenuto effettivo delle mansioni ed elemento da ritenersi qualitativo della composizione della forza lavoro ad una certa fase di sviluppo tecnologico-organizzativo del capitale industriale; rispetto alla qualifica intesa *in senso formale*, che invece si riferisce alla gerarchia di gradi di qualifica (*id est*: categorie) dominante in un certo sistema di relazioni industriali⁴⁵.

⁴² G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., p. 32; adesivamente F. LISO, *L'incidenza delle trasformazioni produttive*, op. cit., p. 54. Più recentemente, M. BROLLO, M. VENDRAMIN, *Le mansioni del lavoratore: inquadramento e jus variandi*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, IV, I, Padova, 2012, p. 515.

⁴³ M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, op. cit., p. 5.

⁴⁴ Lo sottolinea da ultimo, E. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, op. cit., p. 56. Già, G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, op. cit., pp. 21-43 e 205. Sul linguaggio utilizzato dal Codice Civile l'A. opera una distinzione: da un lato, il linguaggio è «ineccepibile» nel tracciare la *summa divisio*, allora, tra dirigenti amministrativi e tecnici, impiegati ed operai ai sensi dell'art. 2095 cod. civ.; mentre assai meno rigorosa è la previsione dell'art. 96 disp. att. che, oltre all'ambiguo uso del termine di «grado», presenta, ad avviso dell'A., un'improprietà nel comma che prevede la istituzione dei collegi tecnici per l'assegnazione delle qualifiche, già operanti al tempo nella contrattazione collettiva, ed in particolare nel settore dell'impiego privato nell'industria, con competenza relativa alle controversie riguardanti l'assegnazione della qualifica di impiegato e delle tre categorie interne alla stessa. Nella stessa contrattazione collettiva si hanno ambiguità nell'utilizzo dei termini, seppur innocue: l'espressione «qualifica» viene riferita in maniera impropria agli operai e agli impiegati, mentre il gruppo di coloro che fanno parte degli intermedi è individuata come «categoria», così nel contratto collettivo dei metalmeccanici e nel contratto collettivo dei tessili impiegati art. 36, così G. GIUGNI, op. ult. cit., p. 41, nt. 76.

⁴⁵ Tali gradi comportano non solo diversi livelli retributivi ma anche diverse possibilità di carriera e talvolta anche disparità di trattamenti normativi, così G. P. CELLA,

Un altro concetto da considerare è la nozione di ruolo. Si tratta di un termine di derivazione sociologica⁴⁶, da distinguere rispetto alle nozioni giuridiche di mansioni, qualifiche e categorie, ma altresì da differenziare rispetto alla nozione di “ruolo organico”⁴⁷. Infatti, il ruolo richiama una considerazione più ampia: non solo l’attività che il prestatore svolge in termini oggettivi, ma anche, in chiave soggettiva, le capacità, le attitudini, le abilità, l’adattabilità e la flessibilità in concreto⁴⁸. Come osservato in ambito di studi organizzativi, il ruolo rappresenta un «meccanismo sociale», che incide sulla percezione del proprio lavoro come ruolo o professione più ampiamente intesa⁴⁹ e, in altro significato, quale «de-

Divisione del lavoro e iniziativa operaia, Bari, 1972, p. 131. Da ultimo, il nesso tra mansione e qualifica è, ancora, evidenziabile per la distinzione tra qualifica oggettiva che corrisponde ai compiti effettivamente svolti in una determinata organizzazione sotto il profilo statico di professionalità, ricomprendente le mansioni da svolgere rispetto alla qualifica soggettiva, definita in relazione alla qualificazione personale del prestatore di lavoro, così L. ZOPPOLI, U. GARGIULO, *Professionalità del lavoratore, dinamiche organizzative e jus variandi*, in M. ESPOSITO, L. GAETA, A. ZOPPOLI, L. ZOPPOLI, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, 2021, p. 264-265.

⁴⁶ Nella letteratura di scienze dell’organizzazione, il ruolo si distingue in ruolo formale (o atteso), comprendente l’insieme di attese richieste dalla posizione organizzativa considerata, e il ruolo sostanziale (o espresso), inteso come ciò che ogni persona effettivamente fa, in rapporto con gli altri e in relazione ai risultati e alle attese, così G. COSTA, M. GIANECCHINI, *Risorse umane. Persona, relazioni e valore*, Milano, 2019, p. 380 ss. Altresì, T. FABBRI, *Mansione e ruolo*, in R. ALBANO, Y. CURZI, T. FABBRI, *Organizzazione: parole chiave*, III ed., Torino, 2020, p. 98.

⁴⁷ C. PISANI, *La modifica delle mansioni*, Milano, 1996, p. 146, richiamando per tutti la posizione critica delle teorie volte a sostenere la diretta rilevanza giuridica e l’essenzialità anche nel rapporto di lavoro di diritto privato della nozione di “ruolo organico” propria del rapporto di pubblico impiego, al riguardo G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, *op. cit.*, p. 144 ss.

⁴⁸ A. MARESCA, *Il Contratto collettivo nazionale di categoria dei meccanici: profili normativi*, in AA.VV., *Dalla prima alla quarta rivoluzione industriale. Storia delle relazioni industriali dei metalmeccanici*, Milano, 2021, p. 379.

⁴⁹ F. BUTERA, *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l’emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Stud. org.*, 1, 2020, p. 157. Già nel corso degli anni Settanta venne analizzato il tema della organizzazione reale e della organizzazione formale nel sistema sociale rappresentato dall’azienda industriale: «l’unità elementare costitutiva dell’organizzazione come sistema sociale non è (né potrebbe essere) la mansione quale espressione normativa, cioè

finizione relazionale»⁵⁰. Tale concetto si ricollega a quello di «posizione» professionale, presente nell'art. 2103 co. 2 cod. civ. connesso alle previsioni della contrattazione collettiva. Il ruolo, in maniera più complessa rispetto alle nuove tecnologie che incidono sull'organizzazione del lavoro, non solo indica le attività svolte nel contesto produttivo (il *cosa si fa*), ma anche le loro «connotazioni funzionali» (*l'obiettivo per cui le si fa*)⁵¹. Pertanto, l'insieme delle nozioni di mansioni, qualifica e, non ultimo, il ruolo, ricollegati ma comunque distinti rispetto alla categoria legale, consente anche di conciliare l'esigenza di certezza dell'impegno contrattuale con quella imprenditoriale di utilizzare una medesima prestazione, anche al mutare delle esigenze tecnico-organizzative, senza deteriorare la professionalità del prestatore di lavoro⁵².

Ricondotta la distinzione di tale nozione all'ordinamento positivo, la categoria legale trova il suo riconoscimento nell'art. 2095 cod. civ. Dopo il primo comma, in cui vengono elencate le singole categorie di prestatori di lavoro, è stabilito al secondo comma che «le leggi speciali

ciò che ciascuno dovrebbe fare secondo le volontà espresse da chi è legittimato a formalizzare la divisione del lavoro desiderata – o supposta tale – dalla direzione aziendale», ma l'unità elementare è costituita dal «ruolo di produttore». In maniera particolare, il ruolo è identificabile per la sua connotazione «fenomenologica», considerata quale posizione nella struttura sociale dell'impresa e le azioni connesse, e la sua connotazione «funzionale», intesa nell'utilità che svolgono tali azioni rispetto alle altre unità del sistema sociale aziendale. Il ruolo, inteso quale unità base dell'organizzazione reale, ricomprende al suo interno l'organizzazione formale, la cui unità base è costituita dalla mansione, così già F. BUTERA, *La divisione del lavoro in fabbrica*, Padova, 1977, p. 197; V. RIESER, *Note sulla classificazione del lavoro*, in *Quaderni Rossi*, 2, 1962, p. 144 ss. che si occupò di «funzione», da intendersi in senso analogo al ruolo. Al riguardo, sul piano dell'analisi storica, P. CAUSARANO, *La professionalità contesa*, Milano, 2000 p. 67.

⁵⁰ Così nell'ambito di un commento al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici sottoscritto nel 2021, F. FOCARETA, *Sub Art. 1, Sez., IV, Tit. II*, in V. BAVARO, F. FOCARETA, A. LASSANDARI, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, op. cit., p. 309. *Infra* Cap. III, Sez. II, Par. 2.5.

⁵¹ Per tutti, già, C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, op. cit., p. 297-298; più recentemente, ID., *Mansioni del lavoratore*, in O. CAGNASSO, A. VALLEBONA (a cura di), *Artt. 2099-2117*, in E. GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile. Dell'impresa e del lavoro*, Padova, 2013, p. 111.

⁵² In questo modo, si delinea anche la disciplina della prestazione professionale sotto il profilo dinamico: così L. ZOPPOLI, U. GARGIULO, *Professionalità del lavoratore, dinamiche organizzative e jus variandi*, op. cit., pp. 264-265.

[e le norme corporative] in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie». Si è osservato che la disciplina giuridica delle categorie legali riflette «*un punto di arrivo* di una organizzazione aziendale modellata su gerarchie sociali maturate nei primi decenni del Novecento»⁵³ (corsivo aggiunto), contraddistinguendosi per una «visione del mondo basata su stratificazioni sociali»⁵⁴. È la legislazione e, soprattutto, la contrattazione collettiva nella disciplina degli inquadramenti collettivi a classificare, in una logica adattiva, i prestatori di lavoro dei relativi settori produttivi, mediante l'individuazione e la descrizione dei profili professionali e dei livelli⁵⁵.

La *ratio* di tale norma, nella quale viene individuata dal punto di vista storico «una differenziazione tra le principali forme di prestazione di lavoro che trovavano espressione nei rapporti di produzione del tempo»⁵⁶, riflette la risalente e radicata concezione ontologica, in una accezione pertanto fenomenologica del lavoro, in base a cui le categorie legali dei prestatori di lavoro erano da considerarsi entità esistenti *in rerum natura*. L'originaria tripartizione offerta dall'art. 2095 cod. civ. – dirigenti amministrativi e tecnici, impiegati e operai – era ritenuta un «dato naturale e normativo preesistente»⁵⁷, considerato sufficientemente solido dal punto di vista giuridico⁵⁸. Infatti, secondo i sostenitori di

⁵³ L. ZOPPOLI, U. GARGIULO, *Professionalità del lavoratore, dinamiche organizzative e jus variandi*, op. cit., p. 266.

⁵⁴ A. BELLAVISTA, *Quadri intermedi, Voce*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, XI, 1995, p. 509 ss.: ID., *L'oggetto dell'obbligazione lavorativa*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione svolgimento*, II, in M. BESSONE (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Torino, 2007, p. 213 ss.

⁵⁵ *Infra* Cap. III, Sez. I, Par. 1.

⁵⁶ F. LISO, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, op. cit., p. 5. Tale A. nel portare l'esempio dell'operaio tornitore di IV livello chiarì la compresenza di tre distinte realtà: quella più *ampia*, che racchiude il termine «operaio»; quella più *piccola*, che consiste nell'indicare i compiti a cui il lavoratore si trova adibito che racchiudere il termine «qualifica»; e la realtà *intermedia* che è rappresentata dall'inquadramento contrattuale (pp. 4-5).

⁵⁷ P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, Milano, 1992, p. 248.

⁵⁸ A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto di lavoro, organizzazione*, op. cit., p. 65 ss.

questa concezione, a partire dalla verifica empirica nella realtà sociale, con tale disposizione si era inteso differenziare i prestatori di lavoro non solamente in classi di trattamento economico-normative distinte sul piano strettamente giuridico, ma anche in ragione di preesistenti e differenti classi sociali. Si trattava di una concezione profondamente radicata nella cultura tradizionale di origine preindustriale, secondo cui «lo stato sociale è principalmente determinato dai contenuti dell'attività di lavoro»⁵⁹.

Tuttavia, la categoria legale dei prestatori di lavoro, intesa quale insieme di qualifiche omogenee, permette di ricondurre a ciascun prestatore di lavoro quelle parti di disciplina del rapporto che non sono comuni a tutti i lavoratori, bensì differenziate sulla base della disciplina all'interno degli inquadramenti collettivi. Essa ha un senso in ragione dell'esistenza di tali differenziazioni di trattamento e non viceversa. Infatti, il sistema di classificazione dei prestatori di lavoro previsto dal legislatore appare in realtà volto a richiamare una ripartizione preesistente, senza darne una definizione⁶⁰, e non diretto ad istituire una suddivisione tra le categorie. In questo senso, l'art. 2095 cod. civ. non riguarderebbe tanto l'inquadramento, ma intenderebbe definire i prestatori di lavoro subordinati in stretta relazione con la norma codicistica che precede, l'art. 2094 cod. civ. In altre parole, nell'art. 2095 cod. civ. viene richiamata la suddivisione categoriale come dato naturale e normativo *ex ante*. La norma codicistica non istituirebbe una suddivisione tra le categorie, ma la richiamerebbe con l'obiettivo di integrare la definizione di lavoro subordinato contenuta nell'art. 2094 cod. civ. La previsione dell'art. 2095 cod. civ. viene, perciò, intesa quale disposto normativo a cui attenersi in termini prescrittivi nel momento in cui un determinato comportamento viene qualificato come dovuto o vietato⁶¹. Pertanto,

⁵⁹L. MENGONI, *Osservazioni e proposte sull'art. 2095 c. c.*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1985, p. 462.

⁶⁰Nella *Relazione del Ministro Guardasigilli al Codice Civile*, *op. cit.*, viene affermato che «Non si è ritenuto invece opportuno dare nel codice una definizione generale delle dette figure, perché qualunque definizione, che non tenga conto dei particolari atteggiamenti assunti da dette figure nei diversi rami della produzione, sarebbe imperfetta. [...]».

⁶¹P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento. Artt. 2094-2095*, *op. cit.*, p. 248.

una categoria non esiste perché è inclusa nella norma del Codice Civile, ma «acquista una sua identità in ragione di un trattamento che ad essa è collegato»⁶².

Sulla scorta di tale ricostruzione, nella tendenza all'allargamento del modello tipico del lavoro subordinato *ex art.* 2094 cod. civ., l'art. 2095 cod. civ. attua una linea espansiva «interna»: sotto la nozione di lavoro subordinato unifica le specie di lavoro professionale distinte per categorie di prestatori di lavoro, da quella operaia a quella dirigenziale⁶³. Perciò, appare evidente che il dato normativo dell'art. 2095 cod. civ., in stretta correlazione con l'art. 2094 cod. civ., tende a recepire e descrivere un *dato della realtà sociale* piuttosto che risultare caratterizzato da una componente prescrittiva. Secondo questa accezione, l'art. 2095 cod. civ. è una norma descrittiva, anziché prescrittiva, utile ad indicare la distinzione tra le categorie dei prestatori di lavoro. Tale norma ha rappresentato *non l'inizio* di un percorso di riconoscimento a livello legislativo, ma la *fase finale* di un processo di ricezione legislativa delle categorie dei prestatori di lavoro, avvenuta a partire dall'emanazione della legge sull'impiego privato del 1924⁶⁴. Quest'ultima normativa ha rispo-

⁶² G. GIUGNI, *Il dirigente di azienda nel diritto*, in *Atti del Convegno nazionale CI-DA*, novembre 1973, *Il dirigente di azienda nella evoluzione della società*, 1973, p. 9.

⁶³ M. GRANDI, *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, p. 83, per cui «viene d'un tratto annullata la pluralizzazione dei rapporti in varie sottospecie professionali, non compatibili con l'esigenza di modellare un assetto unitario di disciplina corrispondente al tipo di rapporto sociologicamente più rappresentativo».

⁶⁴ *Infra* Cap. I, Sez. II, Par. 1. Testimonia un diritto del lavoro italiano che «può trasformarsi in un diritto dispensatore di tutele e talvolta super-tutele, magari di favori; per contro, non ridistribuisce potere, o lo fa malvolentieri, lasciando ampio spazio – spesso nei fatti, sempre nella retorica dei giuristi – alla nostalgia di epoche in cui il *patronus* poteva dirsi quasi *pater* e tale era sentito dai suoi sottoposti». Tale legge «estratta di peso dal patrimonio precorporativo, sarà utilizzata per finalità da considerarsi come il prolungamento di quelle che il tardo liberalismo aveva scopertamente attribuito all'analogo provvedimento del febbraio del '19: catturare la lealtà d'un ceto statu nascenti che non sa amministrarsi da solo e non sa ancora cosa vorrà fare da grande, procurarsene la disponibilità ad alzare un muro contro le spallate del movimento operaio e garantirlo così, dopo averlo ricompattato, che la «grande paura» del biennio non può ripetersi, l'epoca delle umiliazioni è finita, i privilegi di status ristabiliti», così U. ROMAGNOLI, *Diritto del lavoro (storia del)*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, IV, 1989, p.483.

sto all'esigenza storico-politica dell'epoca di riconoscere l'allora nascente categoria degli impiegati attraverso un'organica disciplina legislativa. Nel sancire i privilegi e le peculiarità della categoria impiegatizia, si pose un duplice obiettivo: da un lato, definire un certo *status* sociale, distinguendo così la classe impiegatizia da quella operaia; dall'altro, creare le categorie di prestatori di lavoro in funzione dell'istituzione di categorie sindacali distinte ed assoggettate a contratti collettivi differenti⁶⁵.

Infatti, l'obiettivo politico, ancor prima che giuridico, del disegno legislativo fu separare i lavoratori in due categorie, *distinguendo* nell'impresa tra chi svolgeva funzioni organizzative (proprie dell'imprenditore) e coloro che eseguivano funzioni produttive (proprie dei salariati). In questo modo, si realizzò la ricomposizione di tutti coloro che, ai fini dell'organizzazione dell'impresa, collaboravano con l'imprenditore, anche quali meri esecutori di ordini⁶⁶. Al contempo, si riprese la *distinzione* già esistente fra impiegati e operai, intesa in termini di contrapposizione fra la categoria degli impiegati, collaboratori dell'imprenditore, e gli operai, meri prestatori di forza-lavoro⁶⁷. Secondo una ricostruzione parzialmente difforme, volta a mettere in luce i punti in comune nel sostegno all'intervento legislativo, sia nel settore pubblico che in quello privato, la legge sull'impiego privato venne incontro al crescente interesse della «classe dominante» di ricostruire, su basi diverse, un sistema aziendale di comando allora in crisi e, al contempo, capace di realizzare il valore della razionalizzazione del potere nell'ambito di apparati amministrativi in fase di espansione⁶⁸.

In questo modo, *tipizzando sul piano giuridico la realtà sociale*, si può

⁶⁵ G.F. MANCINI, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, op. cit., p. 893 ss.

⁶⁶ M.V. BALLESTRERO, *Operaio*, Voce, in *Enc. dir.*, XXX, Milano, 1980, p. 237 ss.

⁶⁷ F. CARINCI, *Alle origini di una storica divisione: impiego pubblico-impiego privato*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1975, p. 1129 ss. (testo pubblicato anche con il titolo *L'anzianità nel rapporto di lavoro. I Profili storico-critici*, Facoltà di Scienze Politiche – Istituto politico amministrativo, Università di Bologna, 1975).

⁶⁸ U. ROMAGNOLI, *Il giolittismo, burocrazia e legge sull'impiego privato*, in ID., *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, 1974, p. 81 (già in *Quad. stor.*, 6, 1, 1971, p. 157 ss.).

comprendere la ragione storico-giuridica della distinzione per categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento giuridico italiano.

3. *La tipizzazione giuridica della realtà sociale dallo status professionale al rapporto di lavoro*

La genesi della norma codicistica ha rappresentato un processo di ricezione legislativa che ha occupato, in maniera non lineare con «contraddizioni, soste, balzi in avanti e ritorni a posizione superate», il periodo che ha preceduto l'emanazione del Codice Civile, a partire dai progetti di legislazione sull'impiego privato⁶⁹. Tale uniformità era impressa nella Relazione del Ministro Guardasigilli che ha inteso in maniera organica la disciplina dei rapporti di lavoro⁷⁰. Lo scopo di perseguire il trattamento uniforme emergeva da tale Relazione, risultando coerente con la concezione che intendeva organicamente la disciplina dei rapporti di lavoro⁷¹.

Pertanto, l'unificazione dell'art. 2095, co. 1 cod. civ. è da ricondurre sul piano storico-giuridico alla scala di valori del legislatore del 1942. Questa venne costruita sui principi di gerarchia ai sensi dell'art. 2086 cod. civ., in base al quale l'imprenditore «è capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori», e nella relazione giuridica tra artt. 2095 e 2094 cod. civ. Si tratta di una gerarchia, ancor prima che giuridica, di tipo sociale dentro la comunità aziendale, che corrispondeva ad una distinzione di ceto presente all'interno della società. Questa operazione di ricezione giuridica proveniente dal dato della realtà sociale venne suffragata sulla base di una lettura del nesso

⁶⁹ G.F. MANCINI, *Le categorie dei prestatori di lavoro nell'ordinamento italiano*, op. cit., p. 893 ss.

⁷⁰ Questa era destinata «a trovare applicazione qualunque sia il posto gerarchico occupato dal prestatore di lavoro nell'impresa, sia questi dirigente, impiegato od operaio [...] in grado pari è infatti la dignità del lavoro e pari devono essere i principi che ne assicurano la tutela», al riguardo R. GALARDI, *Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina*, Torino, 2020, p. 15 ss.

⁷¹ R. GALARDI, *Il dirigente d'azienda. Figure sociali, fattispecie e disciplina*, Torino, 2020, p. 15 ss. In giurisprudenza fra le molte, Cass. Civ., Sez. Lav., n. 27430 del 13 dicembre 2005; Cass. Civ., Sez. Lav., n. 20600 del 9 settembre 2013.

tra artt. 2095 e 2103 cod. civ.: il prestatore di lavoro può trovarsi con l'imprenditore in una posizione di sostituzione diretta (dirigente), o in posizione di collaborazione specifica (impiegato), oppure in una posizione di collaborazione generica (operaio). Tali differenti posizioni erano riconducibili ad un diritto soggettivo alla qualifica⁷². Pertanto, si può comprendere perché la disposizione configurasse una ricezione giuridica della realtà sociale dell'epoca in cui venivano distinte le categorie dei prestatori di lavoro in ottica di *status*, configurandosi in questo caso l'art. 2095 cod. civ. quale diritto alla categoria. Ne discendeva l'assunto che dirigenti, operai e impiegati dovessero essere inquadrati, sul piano collettivo, in corporazioni separate. Infatti, per il legislatore degli anni Quaranta la categoria legale era riconnessa alla posizione sostanziale presente all'interno dell'azienda e, al contempo, risultava rappresentativa della classe o del ceto professionale proprio del prestatore di lavoro. In merito, si è sostenuto che emergesse una logica di *status* sottesa all'art. 2095 cod. civ., che prescindeva dalla dimensione del rapporto derivante dal contratto di lavoro. Tale distinzione rappresentava ancora una *summa divisio* tra categorie sociali fra loro distinte, quale forma di gerarchia aziendale modellata su quella di tipo militare, dove sussisteva una suddivisione in soldati, sottufficiali e ufficiali e su una gerarchia sociale del tutto rigida, non legata alla dimensione della fonte esclusivamente contrattuale del potere direttivo-organizzativo datoriale, ma a posizioni di tipo istituzionistico⁷³. Da ciò è conseguita la concettualizzazione della categoria dei prestatori di lavoro come posizione sostanziale, intesa in termini di *status*, all'interno dell'organizzazione aziendale.

⁷² A. ARANGUREN, *La qualifica nel contratto di lavoro. Il diritto soggettivo alla qualifica*, Milano, 1961, p. 106. Per una trattazione sui problemi dello *ius variandi* imprenditoriale rispetto alla qualifica del lavoratore subordinato nella versione del 2103 cod. civ. antecedente alla modifica dell'art. 13 Stat. lav. AA.VV. *La qualifica del lavoratore e l'«ius variandi» dell'imprenditore. Problemi sostanziali e processuali in tema di mutamento di mansioni*, Milano, 1961.

⁷³ F. LISO, *Categorie e qualifiche del lavoratore*, *op. cit.*, p. 6; M.V. BALLESTRERO, *Operaio*, *Voce*, *op. cit.*, p. 236. Da ultimo, P. ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla liberazione alla legge sui licenziamenti*, in ID. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Milano, 2008, p. 53-54.

Questa impostazione sotto il profilo concettuale è stata desunta dalla formulazione dell'art. 2103 cod. civ. in materia di prestazione di lavoro, nella formula precedente alla modifica dell'art. 13 l. n. 300 del 1970⁷⁴. La norma *ante* Statuto, stabilendo i limiti dello *jus variandi* dell'imprenditore, poneva – già all'epoca – la categoria come limite insuperabile, ragione per cui un dirigente non poteva essere adibito a mansioni di tipo impiegatizio, o un impiegato adibito a mansioni operaie⁷⁵. Secondo la stessa prospettazione, associata alla categoria, risultava la qualifica. Si riteneva che essa dovesse necessariamente coincidere con la esatta posizione che il prestatore di lavoro assumeva nel rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, la qualifica costituiva uno «stato giuridico», derivante da fattori estrinseci che prescindevano dalla mera volontà delle parti contraenti. Analogamente, lo *status* personale era riferito alla qualifica, intesa quale specifica posizione assunta dal prestatore di lavoro e ritenuta quale esatta posizione del prestatore idoneo alle mansioni affidategli in concreto, in ordine alle quali individuarsi la disciplina applicabile a suo favore⁷⁶. La qualifica risultava, dunque, fonte di diritti e di obbli-

⁷⁴L'art. 2103 cod. civ. nella sua prima formulazione era rubricato «prestazione del lavoro» e stabiliva: «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, purché 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 scelta, se a lui più vantaggioso».

Con la riforma operata dall'art. 13 l. 300 del 1970 è stata sostituita l'originaria norma codicistica con la rubrica «mansioni del lavoratore» e la seguente formulazione: «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. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

⁷⁵A. ARANGUREN, *La qualifica nel contratto di lavoro*, op. cit., p. 107.

⁷⁶F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1955, p. 90. In seguito, su questa linea, «la qualifica può anzitutto considerarsi allo stato potenziale e