

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

*I sistemi di classificazione
e inquadramento del lavoro oggi:
una prospettiva
di diritto delle relazioni industriali*

Michele Tiraboschi

Anticipazione

N. 4/XXXIV - 2024

 **GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE**

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n. 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali

Michele Tiraboschi

Sommario: 1. Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine. – 2. Gli attuali limiti del dibattito giuridico sulla professionalità. – 3. Professionalità e contrattazione collettiva tra classificazione economica (del lavoro) e inquadramento giuridico (del lavoratore). – 4. Tendenze e prospettive della contrattazione collettiva: una proposta interpretativa. – 4.1. *Segue:* la contrattazione collettiva nazionale di categoria. – 4.2. *Segue:* la contrattazione collettiva aziendale. – 5. Considerazioni conclusive.

1. Posizione del problema e delimitazione del campo di indagine

Chi studia le complesse e mai lineari interrelazioni tra cambiamento tecnologico e diritto del lavoro dallo specifico angolo di osservazione offerto dal caso italiano ⁽¹⁾ può ancora oggi fare proprie le perentorie conclusioni formulate da Franco Carinci nel corso delle Giornate di studio Aidlass di Napoli del lontano 1985 ⁽²⁾. «Non c'è dubbio», scriveva Carinci ⁽³⁾: «né il legislatore, né lo stesso movimento sindacale si sono presentati puntuali all'appuntamento con l'innovazione».

Invero, in una stagione in cui le scienze sociali si interrogano sulla autoreferenzialità di una produzione scientifica ritenuta incapace di fornire un contributo concreto alle questioni urgenti che le società contemporanee sono chiamate ad affrontare ⁽⁴⁾, pare un doveroso atto di umiltà

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

⁽¹⁾ Per una prospettiva internazionale e comparata si vedano invece i contributi raccolti in M. DE VOS, G. ANDERSON, E. VERHULP (eds.), *The Cambridge Handbook of Technological Disruption in Labour and Employment Law*, Cambridge University Press, 2023.

⁽²⁾ *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Atti dell'VIII Congresso nazionale di diritto del lavoro, Napoli 12-14 aprile 1985, Giuffrè, 1986.

⁽³⁾ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, qui p. 211.

⁽⁴⁾ Cfr. M. ALVESSON, Y. GABRIEL, R. PAULSEN, *Return to Meaning: A Social Science with Something to Say*, Oxford University Press, 2017, spec. il capitolo introduttivo: «*The Problem: So Much Noise, So Little to Say*».

mettere in discussione, in termini costruttivi e progettuali, anche l'apporto fornito dalla stessa scienza giuridica ⁽⁵⁾ rispetto all'obiettivo di comprendere (prima) e indirizzare (poi) le trasformazioni indotte dai cambiamenti tecnologici nei contesti produttivi e di lavoro.

Non si tratta, beninteso, di sindacare prassi e metodologie di indagine consolidate, anche perché non sarebbe questa la sede opportuna per farlo. Tantomeno si propone di portare sotto la lente di ingrandimento questo o quel contributo dottrinale sul tema oggetto della nostra riflessione sebbene alcune trattazioni recenti meritino particolare attenzione, in termini di occasioni mancate, per la palese difficoltà anche della più giovane dottrina di staccarsi da schemi interpretativi del passato. Con atteggiamento pragmatico può se mai risultare di una certa utilità lo sforzo di riattivare filoni di ricerca da tempo inspiegabilmente interrotti e quegli ambiti di riflessione all'incrocio tra l'economico e il giuridico – sviluppati in passato anche con la partecipazione attiva degli attori della rappresentanza ⁽⁶⁾ – dove la dottrina giuslavoristica è ancora oggi chiamata a fornire un contributo di reale innovazione per accompagnare i tentativi del legislatore e del movimento sindacale di aggiornare su basi solide quelle normative e quelle istituzioni che governano e alimentano l'incontro, sul piano contrattuale, tra la domanda e l'offerta di lavoro. E con ciò, per richiamare un altro maestro della nostra disciplina che si è interrogato su ritardi e reticenze del diritto del lavoro italiano rispetto al cambiamento tecnologico ⁽⁷⁾, farsi promotori di un rinnovato impegno a ripensare in profondità la nostra disciplina a partire non tanto – o non solo – dalle sue (buone) ragioni e dal suo statuto epistemologico, quanto dal suo (attuale) oggetto e cioè il lavoro o, meglio, la persona che lavora.

Da questo specifico punto di vista, mentre l'organizzazione del lavoro e le dinamiche occupazionali sono da sempre gli ambiti maggiormente attenzionati dalla dottrina che si è occupata dei rapporti tra tecnologia e

⁽⁵⁾ Cfr. F. D'ALESSANDRO, *Rumore. (ovvero: come la pseudo-scienza stia soffocando la scienza vera)*, in *RDC*, 2023, pp. 96-115 ripreso da GIAMPIERO PROIA nell'ambito del primo seminario metodologico Aidlass (Roma, 1° marzo 2024) sulle tecniche di scrittura in ambito giuslavoristico.

⁽⁶⁾ Si pensi a quelle elaborazioni dottrinali, funzionali alla innovazione dei contenuti contrattuali soprattutto a livello aziendale, tipiche della ricerca-intervento. Ne dà conto F. BUTERA, *Azione sindacale e mutamento dei processi produttivi*, in CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia – Rapporto 1981*, Edizioni Lavoro, 1982, pp. 151-162.

⁽⁷⁾ U. ROMAGNOLI, «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *RTDPC*, 1986, qui p. 382.

normazione, si può facilmente convenire che lo spazio riservato all'oggetto del diritto del lavoro sia stato decisamente marginale se non del tutto assente: vuoi in ragione della erronea convinzione che il «sistema» del diritto del lavoro sia «una entità concettualmente separata (o separabile) dalla “tecnica”»⁽⁸⁾, vuoi anche in relazione alle prospettive aperte, in tempi recenti⁽⁹⁾, dalla teoria dei c.d. mercati transizionali del lavoro che portano a ritenere sempre meno rilevante la rigida contrapposizione tra i mercati esterni (le forze-lavoro) e i mercati interni (l'organizzazione) del lavoro.

Non è certamente mancata una riflessione, anche giuridica, sui confini e sul campo di applicazione di una disciplina che, da tempo, si caratterizza per una marcata tendenza espansiva. A dominare è tuttavia, ancora oggi, l'interesse verso i profili qualificatori del singolo rapporto di lavoro in termini di autonomia o subordinazione e, soprattutto, verso la progressiva dilatazione e pervasività, garantita dalle tecnologie di nuova generazione, dei poteri datoriali non solo rispetto ai controlli sul lavoratore, ma anche in relazione al dove e al quanto della prestazione lavorativa. Poca attenzione viene prestata, per contro, a quegli ambiti di evoluzione dei rapporti di produzione che incidono sull'oggetto del contratto di lavoro, sulla classificazione stessa del lavoro e, conseguentemente, su quei parametri giuridici di identificazione, delimitazione e misurazione (del valore) della prestazione lavorativa che, come nel caso della professionalità, possono fungere da raccordo e integrazione, attraverso l'operazione di inquadramento contrattuale, tra le dinamiche esterne del mercato del lavoro e quelle interne a una determinata e concreta organizzazione economica o produttiva che incidono sui rapporti di lavoro singolarmente e collettivamente considerati.

Non è pertanto un caso se, rispetto a cambiamenti tecnologici che mettono in discussione principi e istituti giuridici che hanno concorso alla costruzione delle fondamenta del diritto del lavoro, la riflessione giuslavoristica abbia sin qui trascurato una questione invero fondamentale e

⁽⁸⁾ La critica a questa concezione, radicata nella cultura giuridica non solo italiana, è stata sviluppata da G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, qui p. 77, in un contesto argomentativo teso a esplicitare l'intreccio inscindibile che, sin dalle sue origini, tiene il diritto del lavoro legato alla innovazione tecnologica evidenziandone così una funzione “razionalizzatrice” e non solo di tutela.

⁽⁹⁾ Cfr. L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020.

cioè il problema di cosa sia o cosa debba essere il “lavoro” quale oggetto della regolazione giuridica e, conseguentemente, in che termini quello del lavoro possa definirsi nei termini di “mercato”. Nella dogmatica del diritto del lavoro è del resto sin qui mancato uno statuto epistemologico del concetto di “lavoro” che, al di là di qualche sforzo isolato di specificazione e analisi, è stato recepito, non senza equivoci e malintesi ⁽¹⁰⁾, come una categoria derivata (e come tale meccanicamente introiettata nel contratto di lavoro, nella sua causa e nel suo oggetto) dalla letteratura economica formatasi sui processi di produzione e creazione della ricchezza che hanno accompagnato, con la prima rivoluzione industriale, la costruzione moderna del mercato del lavoro alla stregua di un mercato del tempo di lavoro ⁽¹¹⁾.

Eppure, là dove il progresso tecnologico più incide sui rapporti di potere e sui vincoli di solidarietà insiti nelle relazioni di lavoro, sfidando in continuazione una normativa di legge e di contratto collettivo chiamata a dare concreta attuazione al noto principio etico-giuridico secondo cui *labour is not a commodity*, è proprio rispetto a quei criteri di classificazione economica e inquadramento giuridico che, nel combinare variegate logiche di subordinazione e dinamiche di cooperazione ⁽¹²⁾, riflettono una divisione sociale prima ancora che tecnica del lavoro ⁽¹³⁾: la sua oggettivizzazione e misurazione attraverso i parametri del tempo e della professionalità da cui poi dipendono i differenziali di trattamento retributivo; la sua ricomposizione convenzionale e collettiva secondo logiche aggregative di tipo professionale ovvero di ispirazione solidaristica; le sue forme e modalità di costruzione sociale e qualificazione contrattuale attraverso un determinato riconoscimento giuridico e istituzionale; e, infine, la sua rappresentazione identitaria (vuoi attraverso organizzazioni di mestiere ovvero sindacati di settore) e la sua rappresentanza di matrice politica, economica e sociale. Di modo che, sebbene il tema sia sostanzialmente assente nella manualistica e nella riflessione giuslavoristica

⁽¹⁰⁾ Ancora G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica ecc.*, cit.

⁽¹¹⁾ Per i necessari approfondimenti rinvio a M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

⁽¹²⁾ Si veda A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione*, il Mulino, 1994, qui p. 100.

⁽¹³⁾ Sulle complesse interrelazioni tra divisione sociale e divisione tecnica del lavoro cfr. P. GIOVANNINI, *Tra conflitto e solidarietà: teorie sociologiche sulla divisione del lavoro*, Cedam, 1987, e M. SALVATI, *La divisione del lavoro*, in *Stato e Mercato*, 1992, spec. pp. 170-171.

degli ultimi anni, torna ciclicamente attuale interrogarsi su quale sia l'oggetto del contratto di lavoro ⁽¹⁴⁾ ovvero, da altra e speculare prospettiva di analisi, su cosa esattamente si compra e si vende in quello che è chiamato (non senza difficoltà e reticenze) "mercato del lavoro" ⁽¹⁵⁾.

Nell'area della subordinazione giuridica lo stato della conoscenza delle manifestazioni reali del fattore lavoro, da cui parte poi il ragionamento giuridico, è ancora oggi sostanzialmente fermo alla innovazione di matrice contrattuale dell'inquadramento unico – e cioè al passaggio concettuale dal mestiere operaio alla professionalità con cui si sancisce anche normativamente ⁽¹⁶⁾, grazie all'avvento di tecnologie di nuova generazione, il superamento della vecchia distinzione tra lavoro manuale e lavoro non manuale – senza che, tuttavia, questo abbia alimentato una convincente elaborazione attorno al concetto stesso di professionalità considerata in sé e anche nelle sue interrelazioni tanto con l'oggetto del contratto di lavoro e il contenuto della prestazione lavorativa quanto con le strutture sindacali di riferimento e i relativi modelli organizzativi ⁽¹⁷⁾.

Allo stesso tempo non va neppure trascurata l'urgenza, rispetto al fenomeno di c.d. proletarizzazione del lavoro indipendente indotta dalla più recente fase di innovazione tecnologica, di una riflessione sui tratti normativi e sui profili istituzionali che hanno confusamente caratterizzato l'area del lavoro autonomo: per un verso con la riproposizione di istanze corporative come indicano la resilienza di strutture come gli ordini o albi professionali rispetto alla disciplina eurounitaria in materia di concorrenza e la recente introduzione di una disciplina di legge in materia di equo compenso; per altro verso con la nascita e la rapida diffusione di nuove forme di lavoro autonomo professionale attorno a innovative forme di rappresentanza del lavoro la cui preoccupazione non sono le tutele legislative o il riconoscimento pubblicistico della professione, ma la costruzione e difesa in termini collettivi ⁽¹⁸⁾ dei mercati del lavoro di

⁽¹⁴⁾ D'obbligo il rinvio a M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, pp. 497-510.

⁽¹⁵⁾ In questi termini si veda M. DELL'OLIO, *Mercato del lavoro, decentramento, devoluzione*, in *ADL*, 2002, qui p. 171.

⁽¹⁶⁾ Si veda P. CAUSARANO, *La professionalità contesa*, Franco Angeli, 2000, qui p. 10.

⁽¹⁷⁾ Per spunti in questa direzione si veda G. PERONE, *Trasformazioni tecnologiche e strutture sindacali*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Cedam, 1987, pp. 3-13.

⁽¹⁸⁾ Cfr. E. DAGNINO, *Contributo alla qualificazione giuridica della rappresentanza delle professioni non organizzate in ordini e collegi di cui alla legge n. 4/2013*, in *RGL*,

riferimento e delle relative attestazioni o qualificazioni professionali di accesso ⁽¹⁹⁾. Una riflessione che certamente non risulta agevolata dagli attuali sviluppi delle scienze sociologiche – che ancora prevedono statuti e paradigmi concettuali nettamente separati per la sociologia del lavoro e la sociologia delle professioni ⁽²⁰⁾ – e che, tuttavia, rappresenta il necessario punto di partenza per conseguire quella ricomposizione del lavoro e delle relative tutele propugnata da chi reclama il superamento di barriere qualificatorie e concettuali ancora oggi incentrate sulle tradizionali categorie della “autonomia” e della “subordinazione” giuridica.

Si tratta, indubbiamente, di tematiche impegnative e che appaiono fuori dalla portata di un singolo ricercatore e persino di una ricerca di gruppo che pretenda di rimanere nei rigidi confini di un solo ambito disciplinare. E tuttavia anche al giurista del lavoro spetta la responsabilità di fornire ogni possibile contributo per concorrere a riattivare alcuni di quei ponti interrotti nel dialogo tra economia del lavoro, sociologia della organizzazione e scienza giuridica che possano poi condurre legislatore e parti sociali a far evolvere il quadro giuridico-istituzionale di regolazione del lavoro così da tenere il passo della innovazione tecnologica. Uno di questi ponti è sicuramente quello dei modelli giuridico-istituzionali di inquadramento contrattuale e classificazione economica del lavoro perché, come cercheremo di dimostrare nei paragrafi che seguono, è attraverso questi “sistemi” che economico e sociale si saldano attraverso l’impiego della razionalità giuridica.

Di questi temi si occuperà pertanto il presente contributo che, in particolare, si propone di avviare una riflessione sui sistemi di classificazione e inquadramento nella peculiare prospettiva di analisi offerta dal diritto delle relazioni industriali. Dopo aver ricostruito sinteticamente l’interpretazione consolidata in ambito dottrinale del dato normativo di legge,

2020, pp. 273-290. In termini generali si veda altresì B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e re-intermediazione*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 326.

⁽¹⁹⁾ In tema, diffusamente e con una originale verifica empirica dei nuovi attori della “rappresentanza” del lavoro autonomo professionale, si veda L. CASANO, *Contributo all’analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, cit., qui pp. 45-97.

⁽²⁰⁾ La sociologia del lavoro nasce e si afferma come disciplina che studia il lavoro operaio (e, in seguito, impiegatizio) e i modi di produzione capitalistici, mentre è la sociologia delle professioni che elabora i concetti di professione, professionalità, professionalismo con riferimento alle libere professioni, al lavoro autonomo e al lavoro (anche subordinato) altamente qualificato. Cfr. le relative voci in L. GALLINO, *Dizionario di sociologia*, Utet, 2014 (ma 1978).

che identifica la funzione principale di detti sistemi in funzione della esatta delimitazione del perimetro del debito contrattuale e del trattamento concretamente applicabile al lavoratore a seconda delle mansioni espletate ovvero del ruolo svolto nella organizzazione aziendale, si procederà pertanto a sviluppare una proposta interpretativa per una valutazione (non di dettaglio ma) sistematica di quello che esattamente dicono, sul punto, i contratti collettivi di lavoro.

La giuslavoristica invero, fatto salvo quanto si preciserà nel prosieguo della analisi rispetto alla verifica dello stato di applicazione della riforma dell'articolo 2103 c.c. promossa dal c.d. *Jobs Act*, si è raramente occupata dello studio sistematico delle previsioni contrattuali in materia classificazione e inquadramento e quando lo ha fatto questo è avvenuto, di regola, con trattazioni perlopiù episodiche o nell'ambito di alcuni commentari sui principali contratti collettivi in particolare quelli di analisi del contratto del settore della metalmeccanica. E tuttavia, come già da tempo evidenziato nell'ambito di una acuta analisi storico-giuridica sulla classificazione del lavoro ⁽²¹⁾, è proprio alla contrattazione collettiva che spetta il non facile compito di razionalizzare e stabilizzare i processi economici e produttivi in relazione alle continue trasformazioni dei mercati del lavoro, dei modelli organizzativi e dei mestieri indotte dalla innovazione tecnologica. Anche per questo si può convenire con chi ha affermato, con formula solo apparentemente criptica o generica, che la professionalità (il suo riconoscimento e la sua misurazione in termini sociali ed economici di scambio) rappresenta il cuore se non proprio l'essenza stessa di un dato sistema di relazioni industriali ⁽²²⁾.

2. Gli attuali limiti del dibattito giuridico sulla professionalità

È un dato acquisito al dibattito giuslavoristico la circostanza che la professionalità del prestatore di lavoro – intesa, per ora, in termini generici e puramente funzionali, quale componente abilitante e operativa di un dato sistema tecnologico – risulti ampiamente condizionata dalla

⁽²¹⁾ Si veda G. VENETO, *Organizzazione e classificazione del lavoro: spunti critici storico-giuridici*, in F. FERRI (a cura di), *Scienza e organizzazione del lavoro*, Editori Riuniti – Istituto Gramsci, 1973, qui, spec. p. 464.

⁽²²⁾ Così T. TREU, *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità ecc.*, cit., qui p. 15.

costante innovazione di macchinari, attrezzature e impianti di produzione ovvero dalle mutate condizioni o dinamiche organizzative del loro impiego⁽²³⁾. Innovazione e mutamenti, naturalmente, non procedono in modo uniforme per tutti i settori economici, per tutti i territori e per tutte le tipologie di imprese, servizi o processi produttivi. E tuttavia, nonostante vecchio e nuovo coesistano senza soluzione di continuità e procedano da alcuni decenni secondo linee evolutive non ancora ben chiaramente delineate⁽²⁴⁾, è constatazione comune tra i giuslavoristi come le tecnologie di nuova generazione abbiano reso inadeguati i sistemi legali e contrattuali di classificazione del personale, sempre meno rappresentativi del dato effettuale riscontrabile nella dinamica organizzativa dei contesti produttivi e di lavoro⁽²⁵⁾, e obsolete non poche figure professionali tuttora presenti nelle declaratorie contrattuali⁽²⁶⁾.

Non può dirsi verificata, al riguardo, la tesi di chi ipotizzava per il caso italiano «la progressiva perdita di significato della contrattazione collettiva per categorie e per rami di attività produttiva»⁽²⁷⁾ che trova il suo baricentro regolatorio proprio nei sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro e che, anzi, pare oggi riconquistare terreno rispetto alle cicliche spinte verso un maggiore decentramento contrattuale⁽²⁸⁾. È per contro ampiamente confermato il fenomeno, anch'esso da tempo presente nella riflessione giuridica, di una sempre più marcata polarizzazione della forza-lavoro (professionalizzata versus non professionalizzata) che, nel dare luogo a una progressiva svalutazione del concetto

⁽²³⁾ Per una prospettiva di organizzazione aziendale si veda già G. PETRONI, *Nuove forme di organizzazione del lavoro e mutamenti qualitativi delle tipologie professionali*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità ecc.*, cit., qui p. 3.

⁽²⁴⁾ Si pensi alla robusta crescita del lavoro dipendente a tempo indeterminato registrato negli ultimi anni, a fronte di una attesa esplosione degli spazi del lavoro autonomo professionale, o anche al costante incremento dei livelli occupazionali rispetto agli scenari di chi preconizzava la deriva di una disoccupazione tecnologica su larga scala.

⁽²⁵⁾ Si veda già T. TREU, *Nuova professionalità ecc.*, cit., spec. pp. 16-22.

⁽²⁶⁾ Si veda già C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie: le mansioni*, in *DLRI*, 1988, qui p. 295.

⁽²⁷⁾ Così: L. GALANTINO, *I riflessi dell'innovazione tecnologica sull'inquadramento professionale e sulla struttura retributiva dei lavoratori*, in L. GALANTINO (a cura di), *Innovazione tecnologica e professionalità ecc.*, cit., qui p. 50.

⁽²⁸⁾ Per un approfondimento, frutto di un monitoraggio sistematico della contrattazione collettiva nazionale e decentrata a partire dal 2012, rinvio a M. TIRABOSCHI, *Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in *q. Rivista*, 2021, pp. 143-176.

statico di “posto” rispetto a quello dinamico (e relazionale) di “ruolo” ricoperto dentro una specifica organizzazione produttiva ⁽²⁹⁾, impone un costante aggiornamento o riqualificazione professionale ⁽³⁰⁾, con la conseguente trasformazione della impresa in luogo (anche) di formazione e apprendimento, e richiede una maggiore adattabilità del personale chiamato a coprire più ruoli (polivalenza) o funzioni (polifunzionalità) dentro una organizzazione aziendale in costante trasformazione ⁽³¹⁾.

Non sono invero mancati, già sul volgere del millennio e prima che il tema assumesse una più chiara visibilità tra gli studiosi del diritto del lavoro, importanti contributi diretti a inquadrare in chiave giuridica la questione di come cambia il lavoro. Accanto alle opere di chi ha inteso individuare nella professionalità l’oggetto stesso del contratto di lavoro si segnala, per l’originalità di pensiero e una indubbia capacità di anticipare i tempi, il tentativo di chi ha proposto – attraverso l’impiego nell’ambito del discorso giuslavoristico del concetto di “competenza” – una lettura trasversale e unitaria di quelle trasformazioni organizzative e dei mestieri guidate dalle innovazioni tecnologiche che sono al crocevia dei recenti processi normativi e istituzionali di sempre maggiore comunicazione se non di vera e propria compenetrazione, anche per il tramite delle relazioni industriali, tra i sistemi educativi e formativi, la formazione professionale e gli apparati economico-produttivi ⁽³²⁾. Ciò al punto di ipotizzare, in termini di raccordo tra dinamiche complessive del mercato del lavoro e disciplina del singolo rapporto di lavoro, il tendenziale venir meno della tradizionale dicotomia ⁽³³⁾ tra “qualifica oggettiva” (quella cioè contrattualmente riconosciuta) e “qualifica soggettiva” (il patrimonio di conoscenze, esperienze, attitudini e competenze che fanno capo al prestatore di lavoro, una volta reso trasparente e riconoscibile mediante l’attivazione di processi di certificazione delle competenze),

⁽²⁹⁾ Nella riflessione giuslavoristica si veda già, sulla scia degli studi di Federico Butera, C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie ecc.*, cit., p. 295 e spec. pp. 297-300.

⁽³⁰⁾ Da ultima L. FERLUGA, *Nuove tecnologie e professionalità*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giapichelli, 2022, pp. 157-179.

⁽³¹⁾ Si veda già F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro ecc.*, cit., qui p. 227, e C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie ecc.*, cit., qui spec. pp. 306-310.

⁽³²⁾ Il riferimento è alla monografia di F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, 2000.

⁽³³⁾ Su cui si veda G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963.

con un conseguente «ripensamento in ordine alle tecniche di inquadramento del personale e di determinazione/determinabilità dell'oggetto della prestazione di lavoro»⁽³⁴⁾. Una prospettiva questa che non solo valorizza la componente formativa come elemento idoneo a caratterizzare la stessa causa di un contratto di lavoro aperto a riconoscere i percorsi di transizione professionale e occupazionale del lavoratore, ma che pare idonea a riconoscere e incanalare le spinte, da tempo avvertite, verso una «ri-soggettivizzazione del lavoro»⁽³⁵⁾ oltre cioè gli stretti confini definiti dalla qualifica contrattuale, dalla mansione e dalla stessa equivalenza professionale intese quali espressioni oggettivizzate e totalizzanti del lavoro come fenomeno rilevante per il diritto.

Si è trattato, tuttavia, di contributi destinati principalmente, per stessa ammissione dei loro autori, a indicare «le possibili piste di approfondimento» e avanzare talune «ipotesi interpretative»⁽³⁶⁾ e che però, con il passare del tempo, sono rimasti tendenzialmente isolati⁽³⁷⁾. Anche i pochi (e meritori) contributi, espressamente dedicati alle tematiche della formazione e dell'apprendimento in ambito lavorativo (dallo studio dei sistemi pubblici di certificazione e validazione delle competenze alla analisi della struttura e del funzionamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua) e, più in generale, al grande capitolo delle politiche attive del lavoro raramente si sono addentrati nelle dinamiche normative e istituzionali che, attraverso la contrattazione collettiva e le relazioni industriali, dovrebbero alimentare non solo e non tanto un più o meno ipotetico diritto soggettivo del lavoratore alla formazione⁽³⁸⁾

⁽³⁴⁾ F. GUARRIELLO, *op. cit.*, qui p. 50.

⁽³⁵⁾ Oltre a F. GUARRIELLO, *op. cit.*, qui pp. 55, 74 e 180, si veda anche M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1995, qui p. 1119. Di grande importanza, in quanto espressione della tormentata elaborazione all'interno del movimento sindacale, è sta poi la *lectio doctoralis* pronunciata da Bruno Trentin alla Università Ca' Foscari di Venezia il 13 settembre del 2002 (in A. CASELLATO (a cura di), *Lavoro e conoscenza dieci anni dopo*, Edizioni Ca' Foscari-Firenze University Press, 2014, pp. 109-118 e spec. p. 114).

⁽³⁶⁾ Ancora F. GUARRIELLO, *op. cit.*, qui p. XI.

⁽³⁷⁾ In tema si veda E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019, pp. 92-110.

⁽³⁸⁾ Senza entrare in questa sede nel controverso dibattito sulla riconducibilità della componente formativa nella causa del contratto di lavoro può essere di particolare interesse la ricostruzione degli orientamenti della contrattazione collettiva in materia. Sul punto si veda G. IMPELLIZZIERI, *La formazione dei lavoratori nei contratti collettivi tra vecchi e nuovi modelli*, in *LG*, 2023, spec. pp. 252-253.

quanto, in termini strutturali e di sistema ⁽³⁹⁾, la comunicazione e l'integrazione tra i percorsi di costruzione sociale dei mestieri e delle competenze (scuola, università, istruzione e formazione professionale, formazione continua, formazione duale, tirocini formativi e apprendistato, ecc.) e i sistemi di classificazione e inquadramento del personale ⁽⁴⁰⁾. Non è anzi mancato chi, nella analisi delle sfide poste più recentemente dalla intelligenza artificiale agli assetti evolutivi del diritto del lavoro, ha addirittura inteso recuperare e rivitalizzare il concetto stesso di “mansione” ⁽⁴¹⁾, una volta ricostruito nella sua relatività storica, attraverso un tentativo ⁽⁴²⁾ – invero di non facile comprensione anche in ragione di uno stile espositivo alluvionale e di una metodologia di indagine discutibile rispetto alla selezione del materiale contrattuale utilizzato a fini esemplificativi – di valorizzare la dimensione procedimentale/rimediale di livello collettivo (soprattutto in sede aziendale) nel temperamento degli interessi in gioco e con l'obiettivo dichiarato di ridimensionare il ruolo della magistratura in materia ⁽⁴³⁾.

⁽³⁹⁾ Per qualche cenno in questa direzione, privo tuttavia di uno sviluppo in chiave di sistemi di relazioni industriali e sostanzialmente incentrato sulla sola ricostruzione del “sistema dell'apprendistato”, si veda L. CASANO, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, cit., spec. pp. 147-154.

⁽⁴⁰⁾ Emblematico, al riguardo il pur pionieristico studio di S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, che su duecento pagine di analisi ne dedica poco più di quattro al tema dell'apprendimento come «risorsa negoziale per l'autonomia privata collettiva» senza andare oltre le iniziali suggestioni dello studio monografico di Fausta Guarriello richiamato nelle note che precedono. La ricerca di connessioni e canali di comunicazione tra scuola e formazione, mercato del lavoro e sistemi di classificazione del personale non è invece presente nel coevo studio di A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica*, Cacucci, 2012, dove l'attenzione, anche rispetto alle operazioni della contrattazione collettiva in funzione della classificazione del personale, resta ancorata a una concezione oggettiva della professionalità del lavoratore, intesa cioè (a pp. 183-184) come la professionalità «fissata nel contratto» così da consentire «una interpretazione della nozione di mansioni in senso maggiormente dinamico».

⁽⁴¹⁾ Si veda M. FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, 2018, p. 27, p. 43.

⁽⁴²⁾ Tentativo che fa il paio con l'operazione legislativa di rivitalizzazione il vetusto concetto di “categoria legale” attraverso la novella dell'art. 2103 c.c. ad opera dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015. Si veda M. BROLLO, *Inquadramento e ius variandi*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Utet, 2017, qui p. 820, e D. GAROFALO, *Lo ius variandi tra categorie e livelli*, in *MGL*, 2022, qui spec. pp. 109-117.

⁽⁴³⁾ Cfr. M. FAIOLI, *Mansioni ecc.*, cit., spec. posizione del problema e conclusioni.

Nonostante le novità introdotte sul piano normativo dai più recenti processi di riforma, tanto a livello legislativo che contrattuale, il dibattito giuridico sulla professionalità non pare in effetti aver compiuto significativi passi in avanti rispetto alla contrapposizione plasticamente emersa nel corso delle Giornate di studio Aidlass di Teramo-Silvi Marina del 2003⁽⁴⁴⁾ attraverso le relazioni introduttive di Umberto Carabelli e Mariella Magnani. Che questo sia lo stato del dibattito è ampiamente riconosciuto in dottrina⁽⁴⁵⁾. La contrapposizione di visioni e prospettive emerge coerentemente anche dalla lettura dei capitoli dedicati alla lettura delle previsioni di dettaglio in materia di classificazione e inquadramento del personale contenuti nei (pochi) testi di carattere scientifico in circolazione predisposti a commento di questo o quel contratto collettivo nazionale di categoria⁽⁴⁶⁾.

I termini del dibattito sono ampiamente noti tra gli addetti ai lavori e questo ci consente qualche grossolana semplificazione di posizioni in realtà alquanto differenziate e di problematiche dotate di un elevato tasso di complessità tecnica. Da un lato, la professionalità come mero parametro di misurazione oggettivizzata (nelle mansioni e nelle qualifiche contrattuali) del valore della *singola* prestazione dedotta in contratto che, anche quando venga superata la concezione statica che caratterizza i

⁽⁴⁴⁾ Si vedano gli *Atti del XIV Congresso nazionale di diritto del lavoro*, Teramo-Silvi Marina, 30 maggio-1° giugno 2003, Giuffrè, 2004 su *Organizzazione del lavoro e professionalità nel nuovo quadro giuridico*.

⁽⁴⁵⁾ Per una efficace rappresentazione dei termini della questione si veda M. FALSONE, *La professionalità e la modifica delle mansioni: rischi e opportunità dopo il Jobs Act*, in *Professionalità Studi*, 2018, pp. 31-52. Si veda anche C. ALESSI, F. RAVELLI, *Commento all'art. 2103 Cod. Civ.*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI, *Codice Commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2019, qui p. 438.

⁽⁴⁶⁾ Si vedano, a titolo esemplificativo, le contrapposte ricostruzioni delle previsioni in materia di mobilità orizzontale ed equivalenza professionale delle mansioni contenute nel nuovo sistema di classificazione e inquadramento del contratto collettivo della industria metalmeccanica e installazione impianti (codice Cnel C011) proposte da M. BARBIERI, *Art. 3. Passaggio temporaneo di mansioni*, in V. BAVARO, F. FOCARETA, A. LASSANDARI, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Futura, 2023, p. 329, e A. MARESCA, *Il nuovo sistema di classificazione: valori ispiratori e tecniche applicative*, in T. TREU (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, 2022, p. 37. Su questa ennesima “disputa” dottrinale sull’equivalenza si vedano le puntuali osservazioni di L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva*, in W. CHIAROMONTE, L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Firenze University Press, 2024, qui pp. 1210-1212.

tradizionali sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro ⁽⁴⁷⁾, intende escludere ogni possibile dilatazione della prestazione esigibile da parte del datore di lavoro (e della relativa collaborazione) in funzione delle esigenze della organizzazione produttiva e la sua modulazione costante a sostegno dello sviluppo dei processi produttivi e delle competenze abilitanti che lo alimentano ⁽⁴⁸⁾. Dall'altro lato, l'idea che la professionalità sia diventata oggi il vero oggetto dello scambio contrattuale ⁽⁴⁹⁾ trasformando la relazione di lavoro da conflittuale a collaborativa e partecipata e in ogni caso tale da garantire, in risposta al costante cambiamento tecnologico, inediti spazi per il costante sviluppo delle competenze del lavoratore (collocate dentro aree professionali ampie e sganciate in termini organizzativi da posizioni e compiti fissi) anche nell'interesse dell'impresa ⁽⁵⁰⁾.

La ragione di questa contrapposizione è evidente – e va oltre, a ben vedere, le diverse opzioni di politica del diritto manifestate da ciascun autore – una volta considerato che nel discorso giuslavoristico la tutela della professionalità è sempre stata declinata nell'ambito della disciplina del singolo rapporto (ma sarebbe forse più corretto dire “posto”) di lavoro e dunque essenzialmente con riferimento alla definizione del perimetro del debito contrattuale del prestatore di lavoro ovvero in funzione

⁽⁴⁷⁾ Cfr. U. CARABELLI, *Dalla 'professionalità' statica alla 'competenza' dinamica: modelli organizzativi e contrattazione collettiva tra passato e presente*, in *Rappresentanza, rappresentatività, sindacato ed altri studi. Studi in onore di Mario Grandi*, Cedam, 2005, p. 94, cui *adde* A. LOFFREDO, *Diritto alla formazione ecc.*, cit., p. 184. Più recentemente: L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori ecc.*, cit., qui pp. 1212, in un contesto dove non si negano comunque istanze partecipative e di collaborazione che fanno della professionalità «un bene comune all'organizzazione e al lavoratore che da essa dipende».

⁽⁴⁸⁾ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, 2004, pp. 1-99 e spec. p. 17 dove identifica quello di lavoro come «*puro* contratto a prestazioni corrispettive, la cui funzione economico-sociale è di assicurare uno scambio “secco” tra retribuzione ed attività lavorativa qualificata [...] dalla subordinazione» (corsivo dell'A.).

⁽⁴⁹⁾ D'obbligo il rinvio a M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro ecc.*, cit., pp. 1121-1122; C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004, qui pp. 81-107; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002, qui pp. 299-303.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. P. ICHINO, *Interesse dell'impresa, progresso tecnologico e tutela della professionalità*, in *RGL*, 1976, I, pp. 483-499 spec. p. 497, dove parla del «tramonto della professionalità individuale» e della progressiva emersione di «una nuova concezione della professionalità, intesa come capacità di controllo *collettivo* dei lavoratori sul processo produttivo» (corsivo dell'A.).

degli esatti margini di operatività dello *jus variandi* riconosciuto (entro limiti storicamente variabili) in capo al datore di lavoro ⁽⁵¹⁾.

Che questa sia l'unica dimensione giuridica della professionalità è, tuttavia, un dato tutto da dimostrare a maggior ragione oggi, vuoi in ragione delle più recenti innovazioni tecnologiche vuoi in funzione del superamento, invero solo parziale e tendenziale stante il quadro ancora oggi offerto dalla contrattazione collettiva ⁽⁵²⁾, del presidio normativo della "equivalenza professionale" delle mansioni di cui alla vecchia formulazione dell'articolo 2103 c.c.

L'analisi dei sistemi di contrattazione collettiva può, a questo riguardo, rappresentare un utile banco di prova (*infra*, § 4), a condizione, tuttavia, di aver ben chiara la distinzione concettuale tra la classificazione economica del lavoro, e cioè la determinazione del suo valore (minimo) di mercato in funzione della specifica professionalità che oggettivamente esprime a seguito di sintesi "politiche" che competono alla autonomia privata collettiva, e l'operazione giuridica di inquadramento contrattuale del lavoratore che è invece affidata alla autonomia privata individuale nelle fasi di assunzione e gestione del rapporto di lavoro. Perché è solo cogliendo ⁽⁵³⁾ e valorizzando questa distinzione – che rileva sul piano pratico della realtà del lavoro prima ancora che su quello concettuale – che pare possibile superare quella storica frattura tra razionalità giuridica e razionalità economica di cui parlava a metà degli anni Ottanta Gaetano

⁽⁵¹⁾ In questi termini si veda M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, p. 101, p. 177, e S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, cit., qui p. 157.

⁽⁵²⁾ Numerosi contributi evidenziano, in effetti, come la riforma del 2015 abbia poco o nulla inciso sui sistemi di classificazione e inquadramento del personale vigenti e che, anzi, in non pochi casi si sia registrato un recupero o, comunque, una conferma del criterio della equivalenza. Cfr. D. GAROFALO, *Lo ius variandi ecc.*, cit., pp. 126-128, e M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *q. Rivista*, 2019, pp. 486-488.

⁽⁵³⁾ Mi pare che già G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica ecc.*, cit., avesse colto la distinzione (o almeno parte di essa) là dove (p. 48) parla dell'inquadramento o classificazione della prestazione di lavoro «solo impropriamente presentata come inquadramento dei lavoratori». In realtà la prima operazione da compiere, all'atto della assunzione, è quella dell'inquadramento contrattuale (cioè giuridico) del lavoratore e questo può avvenire, se non in via unilaterale o per regolamento aziendale, facendo generalmente riferimento ai livelli e alle qualifiche/mansioni espresse dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Vardaro per esprimere le difficili relazioni tra diritto del lavoro e innovazione tecnologica.

Ed infatti, mentre l'indagine economica ha sempre registrato la professionalità come fondamentale elemento distintivo tra le diverse manifestazioni pratiche del lavoro, la prospettiva giuridica ha invece concorso a delimitare il concetto di professionalità a strumento di "misurazione" della subordinazione del prestatore di lavoro concorrente col parametro del tempo di lavoro ⁽⁵⁴⁾. Non è pertanto un caso se i giuslavoristi più diffidenti verso l'impiego e la valorizzazione della professionalità nelle dinamiche del rapporto di lavoro siano quelli che tendono a oggettivare lo scambio lavoro retribuzione in ragione del tempo di lavoro (un tempo di lavoro qualificato dalle mansioni svolte) ⁽⁵⁵⁾ che finisce per rappresentare il vero oggetto di un contratto di lavoro caratterizzato, per riprendere un risalente orientamento della Corte costituzionale, dalla «alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce» ⁽⁵⁶⁾. Ciò a conferma di come la valenza economica e anche sociale della innovazione tecnologica, una volta misurata attraverso il concetto di professionalità, affiori ben poco e in termini puramente difensivi nel discorso giuridico e questo, sia chiaro, «anche prima che i nuovi strumenti di differenziazione e di classificazione del personale entrino in crisi» ⁽⁵⁷⁾.

La questione, allora, non è solo o tanto quella del rinnovamento dei sistemi contrattuali di classificazione e inquadramento ma, prima ancora, quella di comprenderne a fondo l'essenziale funzione economica così da ripensarne, in termini più realistici, anche la valenza giuridica.

3. Professionalità e contrattazione collettiva tra classificazione economica (del lavoro) e inquadramento giuridico (del lavoratore)

Nell'ambito della scienza giuridica la "professionalità" è stata il più delle volte identificata con «il saper fare necessario per lo svolgimento di un

⁽⁵⁴⁾ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia ecc.*, cit., spec. p. 98 e anche p. 100.

⁽⁵⁵⁾ In tema si veda V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivizzazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008, spec. l'intero cap. III.

⁽⁵⁶⁾ C. cost. n. 30/1996, giudice relatore Luigi Mengoni.

⁽⁵⁷⁾ Così: G. VARDARO, *op. cit.*, qui p. 99.

determinato compito»⁽⁵⁸⁾. Conseguentemente il suo valore non può essere specificato «se non in relazione ai caratteri salienti o qualificanti propri delle mansioni per la cui esecuzione è indispensabile quella determinata professionalità»⁽⁵⁹⁾ secondo parametri o criteri ricavabili, come ha avuto modo di precisare la giurisprudenza⁽⁶⁰⁾, dalla esperienza dei contesti produttivi e di lavoro e, almeno nel nostro ordinamento giuridico, dalla sintesi “politica” su di essa elaborata in sede di regolazione collettiva delle relazioni di lavoro a livello di categoria contrattuale ovvero settore economico.

È esattamente in questa direzione che la dottrina giuslavoristica ha inteso di poter valutare e misurare – prima della riforma del 2015, ma con incrostazioni terminologiche e concettuali che ancora oggi permangono⁽⁶¹⁾ – il principio di equivalenza delle mansioni ai fini della tutela della professionalità del lavoratore. Un orizzonte concettuale decisamente limitato che porta ad assegnare ai sistemi di classificazione e inquadramento la funzione essenziale (se non esclusiva) di “strumento” adoperato dagli attori delle relazioni industriali per valutare il valore del lavoro prestato sia a fini retributivi di riconoscimento di status»⁽⁶²⁾. Vi è chi ha parlato, al riguardo, dell’inquadramento del personale nei termini di «sistemi di differenziazione dei trattamenti»⁽⁶³⁾ che operano in funzione

⁽⁵⁸⁾ Così: C. PISANI, *Rapporto di lavoro e nuove tecnologie ecc.*, cit., qui p. 338. Sostanzialmente negli stessi termini, cambiando solamente l’espressione “saper fare” col termine “competenze”, C. ALESSI, F. RAVELLI, *Commento all’art. 2103 Cod. Civ.*, cit., qui p. 438 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici.

⁽⁵⁹⁾ Ancora C. PISANI, *op. ult. cit.*, pp. 338-339. Si veda altresì U. GARGIULO, *L’equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, Rubettino, 2008, e M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro ecc.*, cit., qui p. 1121.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. F. LISO, *La mobilità del lavoro in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982, qui p. 175.

⁽⁶¹⁾ Si vedano, per tutti, M. FALSONE, *La professionalità ecc.*, cit., qui p. 39, e M. BROLLO, *Tecnologie digitali ecc.*, cit., qui p. 486.

⁽⁶²⁾ Così: M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., qui p. 175, in un contesto teorico-ricostruttivo dove pure si riconosce (a p. 176) che «la suddivisione del personale in classi o qualifiche rimarrà rilevante come struttura che consente di regolare il mercato del lavoro interno e di correlare quest’ultimo al mercato del lavoro esterno». Ciò, tuttavia, ancora nella dimensione giuridica della disciplina del rapporto individuale di lavoro così da poter «applicare il principio classico di garantire un salario uguale ad un lavoro uguale».

⁽⁶³⁾ Così: P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2004, in particolare il cap. VII dedicato alla «teoria generale delle differenziazioni di trattamento e principio di parità». Negli stessi termini si veda altresì A. BELLAVISTA, *L’oggetto dell’obbligazione*

della assegnazione formale dei lavoratori ai diversi livelli – categorie o aree/famiglie professionali, a seconda della denominazione adottata da ciascun contratto collettivo di lavoro – della gerarchia professionale del settore di riferimento⁽⁶⁴⁾ e delle mansioni effettivamente e stabilmente svolte intese nei termini di una «professionalità individualizzata, destinata ad arricchirsi progressivamente con l'esperienza»⁽⁶⁵⁾.

L'orizzonte interpretativo tuttavia si allarga e si avvicina maggiormente al dato di realtà del mercato del lavoro (che non è certo quello che emerge dalle sole questioni di cui si dibatte nelle aule dei tribunali) là dove si faccia ricorso al contributo di altre scienze sociali; non solo per rimarcare il carattere ambiguo o polisemico⁽⁶⁶⁾ ma soprattutto l'ambivalenza del concetto di professionalità⁽⁶⁷⁾ che trova del resto un suo peculiare radicamento nel nostro Paese al punto da renderlo difficilmente traducibile nella terminologia in uso in altri ordinamenti giuridici⁽⁶⁸⁾.

Ed infatti, per gli operatori pratici e gli attori di un dato sistema di relazioni industriali la professionalità opera, al tempo stesso, su due diversi piani. Da un lato in funzione del valore che viene attribuito dal contratto collettivo a un determinato lavoro in relazione ad altri lavori (o tipologie di professionalità) presenti su quel mercato o dentro una organizzazione produttiva secondo precise scale gerarchiche di classificazione funzionali, in termini istituzionali prima ancora che normativi (*infra*), a una divisione tecnica e sociale del lavoro. Dall'altro lato per indicare il valore

lavorativa, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato*, tomo II, *Il rapporto individuale di svolgimento: costituzione e svolgimento*, Giappichelli, 2007, qui p. 213.

⁽⁶⁴⁾ Già l'art. 96 delle *Disposizioni per l'attuazione del Codice civile* (r.d. n. 318/1942) stabiliva che le qualifiche dei lavoratori potessero essere «stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa». Come chiarito dalla Cassazione a sezioni unite, «la contrattazione collettiva, nell'esercizio della sua autonomia, può prevedere il sistema di classificazione del personale articolandolo in plurime qualifiche secondo l'apprezzamento discrezionale delle parti sociali» (sentenza n. 25033/2006).

⁽⁶⁵⁾ Cassazione, sez. un., n. 25033/2006; Cassazione, sez. un., n. 21301/2017.

⁽⁶⁶⁾ Si veda già A. BALDISSERA, *Professionalità: un solo termine per molti significati*, in *Studi Organizzativi*, 1982, pp. 175-195, e F. BUTERA, *La professionalità come forza produttiva e come istituzione*, in *Sociologia del Lavoro*, 1981, pp. 3-28.

⁽⁶⁷⁾ P. CAUSARANO, *Dimensioni e trasformazioni della professionalità*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, qui pp. 159-160.

⁽⁶⁸⁾ Si veda P. MANZELLA, *Professionalità in International and Comparative Research: An Untranslatable Concept?*, in *Translation Journal*, January 2019.

che viene attribuito in concreto alla prestazione resa da un lavoratore in carne e ossa ai fini del suo inquadramento contrattuale e, dunque, in funzione della determinazione del trattamento retributivo e normativo ad esso dovuto che ben può essere soggetto a valutazioni soggettive in termini di competenze agite e professionalità dentro una data organizzazione produttiva o di lavoro.

Ora, è certamente vero che nelle discussioni aperte tra i giuslavoristi sui rapporti tra cambiamento tecnologico e diritto del lavoro si registra, ancora oggi, una eccedenza del discorso sociologico, nel senso cioè che «la relativa analisi spesso sovrasta l'analisi giuridica e non è sufficientemente mediata dalle sue categorie»⁽⁶⁹⁾. Indubbiamente, «le aperture cognitive consentite dagli apporti delle altre discipline devono essere tradotte nel linguaggio giuridico», sicché l'individuazione del concetto di professionalità «non può che incentrarsi primariamente sui dati provenienti dall'ordinamento, confrontandoli poi funzionalmente con la realtà sociale»⁽⁷⁰⁾. E tuttavia, se è vero, come già segnalato al paragrafo che precede, che la tutela della professionalità è sempre stata declinata in ambito giuslavoristico per il solo tramite delle previsioni contenute nell'articolo 2103 c.c.⁽⁷¹⁾ con riferimento tanto al principio di contrattualità delle mansioni che ai vincoli di legge al mutamento di mansioni⁽⁷²⁾, è fuori discussione che esistano *anche* altri dati normativi che il giurista è chiamato a prendere in considerazione per valutare il concetto di professionalità tanto a livello teorico che operativo e, più in generale, la funzione pratica dei sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro.

Il riferimento va prioritariamente alla contrattazione collettiva almeno una volta assunta piena consapevolezza della circostanza che il contratto collettivo di lavoro non assolve in sé alcuna “funzione giuridica”⁽⁷³⁾, ma

⁽⁶⁹⁾ Così già M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., qui p. 177.

⁽⁷⁰⁾ M. MAGNANI, *op. loc. ult. cit.* Negli stessi termini R. DE LUCA TAMAJO nell'intervista curata da F. MARTELLONI per *LDE* (n. 1/2023, qui p. 5).

⁽⁷¹⁾ Una conferma in questi termini è anche in M. MAGNANI, *op. loc. ult. cit.* Più recentemente, L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori ecc.*, cit., qui pp. 1205.

⁽⁷²⁾ Diverso è, ovviamente, il discorso relativo alle conseguenze del danno alla professionalità dove emergono altre disposizioni di legge a partire dalla previsione di cui all'art. 2087 c.c. In tema cfr. per tutti M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, cit., qui pp. 1120-1121.

⁽⁷³⁾ Se mai il contratto collettivo è dotato (ma non in tutti gli ordinamenti giuridici e non in tutte le epoche storiche) di una propria “efficacia giuridica”.

essenzialmente una “funzione economica” quale istituzione “politica” che si è fatta storicamente carico di definire le modalità giuridiche della compensazione tra la domanda e l’offerta di lavoro classificando economicamente, per un verso, i mestieri e le attività lavorative e determinandone poi, per l’altro verso, il loro valore economico di scambio in termini socialmente condivisi ⁽⁷⁴⁾. Non si esclude, ovviamente, la rilevanza della funzione normativa del contratto collettivo rispetto alla disciplina del rapporto individuale di lavoro e all’inquadramento contrattuale del prestatore di lavoro, ma, al tempo stesso, non si può negare la centralità, nel nostro ordinamento giuridico, del contratto collettivo nazionale di lavoro a cui compete la costruzione del mercato del lavoro di riferimento partendo dalla delimitazione pattizia, e cioè normativa, di un dato settore economico o produttivo (la categoria contrattuale e cioè il campo di applicazione del contratto stesso) ⁽⁷⁵⁾.

È pertanto vero, come sottolineano i sociologi, che «la professionalità oscilla sempre, nell’interpretazione contrattuale, fra essere attribuito oggettivamente nella prestazione (quindi nel lavoro) o attribuito soggettivamente nel prestatore (quindi nel lavoratore)» ⁽⁷⁶⁾. E tuttavia ogni ambiguità o contraddizione ⁽⁷⁷⁾ si scioglie una volta compresa, attraverso le categorie del diritto delle relazioni industriali, la funzione del contratto collettivo nazionale di lavoro che, per (prima) consentire e (poi) governare l’operazione giuridica di inquadramento contrattuale del singolo lavoratore, si fa istituzionalmente carico di determinare cosa si compra e cosa si vende su quel determinato mercato del lavoro. La funzione essenziale del contratto collettivo nazionale di lavoro è infatti quella di stabilire (legittimandolo) il valore di scambio del lavoro: un lavoro al plurale perché

⁽⁷⁴⁾ È la prospettiva di lettura della funzione del contratto collettivo che ho cercato di argomentare, anche in chiave storica e comparata, in M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione e l’avvenire del contratto collettivo*, in *q. Rivista*, 2022, pp. 789-840.

⁽⁷⁵⁾ Per una lettura della geografia dei mercati del lavoro nel prisma (giuridico e istituzionale) dei sistemi di relazioni industriali si veda I. ARMAROLI, G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI, G. PIGLIALARMI, M. TIRABOSCHI, *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, ADAPT University Press, 2024.

⁽⁷⁶⁾ P. CAUSARANO, *Dimensioni e trasformazioni della professionalità*, cit., qui p. 161; A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione*, cit. qui pp. 274-276.

⁽⁷⁷⁾ Parla di «contraddizione di fondo» P. TOMASSETTI, *Competenze e formazione nei sistemi d’inquadramento di nuova generazione*, in *RGL*, 2022, I, p. 192, dove rileva, sulla scorta della tradizionale elaborazione giuslavoristica, come «la classificazione del lavoro per mansioni e qualifiche assume come oggettivi una serie di criteri differenziali che sono per loro natura soggettivi».

espresso e ricomposto secondo scale classificatorie che risultano funzionali a misurare, secondo parametri diversificati e storicamente mutevoli coerenti a una divisione tecnica e sociale del lavoro ⁽⁷⁸⁾, il valore economico (minimo) ⁽⁷⁹⁾ della professionalità che esprime, in astratto, ciascun profilo professionale o ruolo produttivo in esso tipizzato attraverso una qualifica contrattuale e un livello gerarchico di appartenenza che viene collocato entro precise fasce di mobilità orizzontale e verticale.

4. Tendenze e prospettive della contrattazione collettiva: una proposta interpretativa

In tempi recenti non sono mancati importanti contributi giuridici – taluni anche di carattere sistematico ⁽⁸⁰⁾ – che si sono fatti carico di osservare

⁽⁷⁸⁾ Non è un caso che il concetto di “professionalità” prenda piede, nel nostro ordinamento, con il superamento delle categorie legali di divisione del lavoro attraverso l’introduzione del sistema dell’inquadramento unico per operai e impiegati nella contrattazione collettiva di categoria in risposta alle trasformazioni del lavoro in atto nella economia e nella società industriale del tempo. Cfr. S. DEL LUNGO, *Inquadramento, professionalità, organizzazione, mercato del lavoro*, in *Professionalità oltre le ideologie*, CEDIS, 1979, p. 25, dove ricorda come, in precedenza, la nozione di professionalità si sovrapponesse a quella di mansione. Si veda altresì R. SEGATORI, D. TORRESINI, *La professionalità difficile: nascita e sviluppo dell’inquadramento unico*, CEDIS, 1979.

⁽⁷⁹⁾ Non sono invero mancate proposte volte a utilizzare i sistemi di classificazione e inquadramento anche per determinare i trattamenti massimi. Si veda, per esempio, E. GHERA, *Retribuzione, professionalità e costo del lavoro*, in *DLRI*, 1981, qui p. 429.

⁽⁸⁰⁾ Si veda, in particolare, P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *q. Rivista*, 2019, pp. 1149-1180, con analisi condotte sulla banca dati *fareContrattazione.it* di ADAPT per il periodo 2012-2018, e F. D’ADDIO, *La tutela e lo sviluppo della professionalità nella più recente contrattazione collettiva*, in *Professionalità Studi*, 2018, pp. 72-97, dove sono stati presi in considerazione i rinnovi dei contratti nazionali del 2017-2018 e oltre 400 contratti collettivi aziendali conclusi nel medesimo periodo (di cui 40 sono stati analizzati nel dettaglio in quanto ritenuti di particolare interesse) tratti dalla banca dati *fareContrattazione.it* di ADAPT. Di particolare interesse è anche lo studio di A. PIOVESANA, *La professionalità nella contrattazione collettiva*, in M. BROLLO, C. ZOLI, P. LAMBERTUCCI, M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, ADAPT University Press, 2024, pp. 434-453, che ha monitorato le previsioni contrattuali in materia contenute nei contratti aziendali sottoscritti nel 2021 e nel 2022 (attraverso i testi citati nei rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva) e nei rinnovi del CCNL sottoscritti dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil tra il 2021 e il 2023. In questo ultimo lavoro manca,

le tendenze reali della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale.

Come già chiarito in fase di posizionamento del problema (*supra*, § 1), non è nostra intenzione discutere in questa sede la metodologia di ricerca scientifica, là dove presente, sottesa a queste analisi che, il più delle volte, si limitano a una descrizione episodica ed estemporanea dei contenuti di alcuni (pochi) contratti collettivi. Il giurista, indubbiamente, “fa il suo mestiere” non quando conosce empiricamente e illustra questa o quella clausola di un contratto collettivo o di un gruppo di contratti collettivi, bensì solo allorché legge e rielabora in modo sistematico il materiale contrattuale raccolto ⁽⁸¹⁾. E tuttavia questa spinta verso l’esplorazione dei contenuti dei testi contrattuali, per quanto approssimativa, va valutata, nel complesso, con favore perché è indice di una rinnovata sensibilità e attenzione della dottrina giuslavoristica verso la vasta realtà del diritto che nasce dai sistemi di relazioni industriali. È del resto solo da questo interesse – e dallo sviluppo di ulteriori e più numerose indagini empiriche sul tema – che potrà maturare un deciso rilancio degli studi giuridici sul complesso profilo del metodo scientifico attraverso cui studiare e rielaborare i contenuti dei contratti collettivi di lavoro ⁽⁸²⁾.

Ai fini del presente lavoro può essere sufficiente evidenziare come la stragrande maggioranza di queste recenti esplorazioni si sia indirizzata sul terreno – scontato ma, tutto sommato, limitato e limitante – della verifica della reazione (di indifferenza, di opposizione attraverso il recupero del vincolo di equivalenza delle mansioni ovvero di apertura più o

tuttavia, un raccordo di sistema, nella lettura del materiale contrattuale, tra previsioni contenute nei contratti di livello aziendale e previsioni contenute nel relativo contratto nazionale di riferimento.

⁽⁸¹⁾ Per questa indicazione di metodo si veda G. GIUGNI, *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in G. GIUGNI, *Lavoro legge contratti*, il Mulino, 1989 (ma 1972), qui p. 195.

⁽⁸²⁾ Con riferimento all’oggetto specifico della nostra indagine, utili (anche se sintetiche) indicazioni si trovano in M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, in *LLI*, 2023, n. 1, sia con riferimento ai criteri di selezione dei testi contrattuali sia rispetto alla consapevolezza del necessario raccordo di sistema tra contratto nazionale e contratto aziendale per comprendere le singole previsioni contrattuali. Per alcuni tentativi, invero non ancora pienamente soddisfacenti, di definire in termini generali una metodologia di studio scientifico del materiale contrattuale rinvio ai contributi raccolti in M. TIRABOSCHI, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023.

meno timida alla innovazione) ⁽⁸³⁾ della autonomia privata collettiva rispetto agli spazi aperti dalla novella dell'articolo 2103 c.c. introdotta dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 81/2015 ⁽⁸⁴⁾. Una chiara conferma di quanto sin qui evidenziato (*supra*, § 3), e cioè che la dimensione giuridica della professionalità sia stata sin qui intesa nella riflessione giuslavoristica nella sola prospettiva del contenuto e del perimetro dell'obbligazione contrattuale di lavoro vuoi in relazione al nodo delle mansioni ⁽⁸⁵⁾ e della mobilità del lavoratore in azienda ⁽⁸⁶⁾ vuoi anche, in tempi recenti, in relazione a una improbabile (in quanto antistorica) connessione con le categorie legali dei prestatori di lavoro *ex* articolo 2095 del Codice civile del lontano 1942 ⁽⁸⁷⁾. Non solo. Di tutta evidenza è poi come la riflessione giuslavoristica – anche quando riferita al contratto nazionale di categoria che, per definizione, è la massima espressione di una solidarietà collettiva del gruppo dei lavoratori che si contrappone alla rappresentanza di mestiere – intenda lo studio sulla tanto attesa “nuova” professionalità essenzialmente in termini di formalizzazione e riconoscimento contrattuale di competenze, saperi specialistici, livelli di qualificazione, contenuti tecnici del mestiere (mansioni o ruolo), compiti

⁽⁸³⁾ Per una tassonomia (e alcune esemplificazioni) delle diverse opzioni sviluppate dalla contrattazione collettiva in risposta alle novità del *Jobs Act* in materia si veda M. BROLLO, *Tecnologie digitali ecc.*, cit., qui pp. 487-488.

⁽⁸⁴⁾ A livello di trattazione monografiche e con particolare riferimento al contratto collettivo del settore metalmeccanico si veda E. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, 2022, qui pp. 203-226, e A. MATTEI, *Categorie dei prestatori di lavoro e professionalità*, Giappichelli, 2023, qui pp. 172-214. A livello di saggi si veda, in particolare, M. FALSONE, *La professionalità e la modifica delle mansioni ecc.*, cit., qui pp. 40-48; S. SCLIP, *La professionalità in trasformazione alla prova del Jobs Act*, in *Professionalità Studi*, 2018, pp. 113-144; F. NARDELLI, C. MAZZANTI, *La sfida ai tradizionali sistemi di classificazione del personale e allo ius variandi lanciata dalla rivoluzione tecnologica e accelerata dalla pandemia*, in *Professionalità Studi*, 2021, pp. 1-18; F. COPPOLA, *Retribuzione e professionalità 4.0: i sistemi di inquadramento e classificazione dei lavoratori nella contrattazione collettiva*, in V. BAVARO, M. C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, L. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La funzione del contratto collettivo*, ADAPT University Press, 2023, pp. 164-183.

⁽⁸⁵⁾ È questa la prospettiva adottata da M. FAIOLI, *Mansioni ecc.*, cit.

⁽⁸⁶⁾ Mobilità negli ampi termini con cui detta nozione è intesa nel discorso giuslavoristico. D'obbligo il rinvio a F. LISO, *La mobilità del lavoratore ecc.*, cit., e M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento. Art. 2103*, in *Il Codice Civile. Commentario diretto da P. Schlesinger*, Giuffrè, 1997, qui pp. 3-8.

⁽⁸⁷⁾ È questa la prospettiva adottata da MATTEI, *Categorie dei prestatori ecc.*, cit.

organizzativi; là dove la riflessione sociologica in materia ha da tempo messo in luce, per contro, come il concetto di professionalità risulti sempre più condizionato e sfidato dallo sviluppo tecnologico rispetto ai profili sociali (e non tecnici) della divisione del lavoro (e cioè di riconoscimento, motivazione, identità, distribuzione del potere, valenza culturale, solidarietà, ecc.)⁽⁸⁸⁾. Quei profili storicamente mediati – e oggi sempre più spesso non mediati o, comunque, non sufficientemente mediati – da forme di rappresentanza collettiva dei lavoratori: da quelle tradizionali, che non uscendo dai confini del lavoro subordinato e parasubordinato faticano a ricomporre i percorsi professionali di chi lavora rispetto alle sempre più frequenti transizioni occupazionali, a quelle più innovative che, come già ricordato nel paragrafo introduttivo, sono oggi presenti soprattutto nell'area del lavoro autonomo professionale di nuova generazione.

Del pari scontati – e invero facilmente prevedibili – risultano allora gli esiti di questa linea di analisi che, in parallelo alla *querelle* avanzata dai c.d. nostalgici della equivalenza delle mansioni alla ricerca di argini normativi per contenere l'impatto della riforma⁽⁸⁹⁾, non poteva non finire col registrare, nel complesso della contrattazione collettiva nazionale di categoria post *Jobs Act*, la persistenza di scale professionali poco o nulla

⁽⁸⁸⁾ Illuminante, in proposito, lo studio di M. COLASANTO, *La «nuova» professionalità: temi e problemi per una ipotesi di lavoro*, in *Studi di Sociologia*, 1979, pp. 183-192 e spec. p. 187 dove è perentorio nell'affermare, in una epoca in cui il progresso tecnologico lasciava solo intuire alcuni scenari evolutivi del mutato rapporto tra persona e lavoro, che «l'immagine di una professionalità legata ad uno status-ruolo fondato soprattutto su di un sapere specialistico non regge, ormai, di fronte alle analisi che da più parti vengono effettuate in merito ai caratteri del lavoro nell'attuale società industriale».

⁽⁸⁹⁾ Per questa espressione si veda C. PISANI, *I nostalgici dell'equivalenza delle mansioni*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. n. 310.

innovative ⁽⁹⁰⁾ e, dunque, il sostanziale fallimento della riforma del 2015 ⁽⁹¹⁾.

L'impressione generale resta insomma quella delle "scatole vuote", di cui parlava già ad inizio degli anni Settanta del secolo scorso Umberto Romagnoli ⁽⁹²⁾, e cioè di sistemi di classificazione e inquadramento inadeguati perché, ancora oggi, continuano «a graduare il mero "prezzo" e non anche il "valore" della prestazione lavorativa in termini di status professionali, di sviluppo e valorizzazione delle competenze individuali» ⁽⁹³⁾. Una presa d'atto passiva – per quanto ampiamente critica – di quel ritardo, da cui ha preso le mosse il presente contributo, rispetto all'apuntamento con l'innovazione tecnologica che dunque, come ipotizzato, accumuna non solo il legislatore e il movimento sindacale ma anche la stessa comunità scientifica dei giuristi del lavoro nella misura in cui non contribuisce a trovare strade innovative per guidare, anche in termini progettuali e di visione, le trasformazioni del mondo del lavoro.

Come abbiamo cercato di argomentare nelle pagine che precedono esiste, tuttavia, una diversa prospettiva attraverso cui leggere, in termini giuridici e di sistema, il materiale offerto dalla prassi contrattuale così da ripensare, sotto una diversa luce, le tendenze in atto e le possibili prospettive evolutive. E la chiave interpretativa sta, come detto, nell'intendersi sulla funzione del contratto collettivo: quella del contratto

⁽⁹⁰⁾ Ciò in perfetta continuità con analoghe rilevazioni empiriche svolte in passato, a conferma della estrema cautela con cui si muovono gli attori dei sistemi di relazioni industriali in Italia, consapevoli del rischio di «infrangere equilibri delicatissimi». Cfr. M. BROLLO, *La mobilità interna ecc.*, cit., pp. 45-59 e qui p. 53. Per una analisi verticale, dedicata ai settori della industria metalmeccanica e del credito, che giunge sostanzialmente alle stesse conclusioni, si veda I. ZOPPOLI, *Contrattazione collettiva e inquadramenti professionali nella prassi recente: uno stress test dell'articolo 2103 c.c.*, in V. BAVARO, M. C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, L. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La funzione del contratto collettivo*, cit., qui pp. 138-140.

⁽⁹¹⁾ Che la riforma del 2015 abbia scommesso in modo azzardato sulla opera di implementazione da parte dei sistemi di contrattazione collettiva è affermazione comune. Per tutti V. FERRANTE, *Sistemi contrattuali di inquadramento e previsioni di legge*, in *Federalismi*, 2022, p. 124, dove afferma che quella dell'art. 3 del d.lgs. n. 81/2015 «non può considerarsi come una riforma indovinata».

⁽⁹²⁾ Così U. ROMAGNOLI, *Commento all'art. 13*, in G. GHEZZI, F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Foro italiano, 1979, qui p. 228, e già F. BUTERA, *La divisione del lavoro in fabbrica*, Marsilio, 1977, pp. 241-248.

⁽⁹³⁾ Così, nell'ambito di un bilancio della attuazione contrattuale della riforma dell'art. 2103 c.c., M. BROLLO, *Tecnologie digitali ecc.*, cit., qui p. 487.

collettivo nazionale di categoria e su un piano differente, che non è necessariamente quello di “fonte” di regolazione (integrativa) del rapporto individuale di lavoro ⁽⁹⁴⁾, anche quella del contratto collettivo di livello aziendale.

Difficile se non impossibile, al di là di qualche pur importante intervento di manutenzione e aggiornamento dei profili professionali, è infatti ipotizzare che la contrattazione collettiva nazionale di categoria possa svolgere oggi ⁽⁹⁵⁾ una funzione diversa da quella di fissare i differenziali salariali professionali (e tali sono i c.d. “minimi tabellari”) definiti attorno a livelli di classificazione e inquadramento del lavoro che rispondono più o meno efficacemente a logiche storiche di divisione sociale del lavoro; là dove è, se mai, la contrattazione di livello aziendale che, in alternativa o in aggiunta all’accordo individuale diretto tra prestatore e datore di lavoro (attraverso i superminimi), è nella condizione concreta di misurare e gratificare anche economicamente il valore delle competenze effettivamente agite dal lavoratore rispetto alle diverse professionalità (pensiamo alla contrattazione di produttività su cui *infra*, § 4.2) e determinarne i percorsi di carriera in ragione della crescita della relativa professionalità ⁽⁹⁶⁾. Una conferma questa che solo applicando la distinzione concettuale (*supra*, § 2) tra quello che è il valore sociale ed economico della professionalità assegnato, in astratto, dalla contrattazione collettiva rispetto a un determinato *lavoro* (mestiere, profilo professionale, qualifica contrattuale, insieme di mansioni, ecc.) e quello che è, invece, il valore tecnico della professionalità espressa (e misurabile) in concreto dal *lavoratore* in carne e ossa – nella interpretazione del ruolo o nella esecuzione delle mansioni poco importa – sarà possibile fornire una chiave di lettura

⁽⁹⁴⁾ Contro la concezione ancora oggi dominante, che assegna al contratto collettivo ai diversi livelli, una sorta di «monovalenza normativa» si veda G. VARDARO, *Differenze di funzioni e livelli fra contratti collettivi*, in *LD*, 1987, n. 2, qui pp. 240-241.

⁽⁹⁵⁾ Ma si veda E. GHERA, *Retribuzione, professionalità e costo del lavoro*, cit., pp. 401-432, che, più di quarant’anni fa, già bene evidenziava i limiti strutturali della contrattazione di livello nazionale del tempo ad agganciare i trattamenti retributivi alla professionalità effettiva espressa dai lavoratori.

⁽⁹⁶⁾ Per il rilievo che il livello aziendale sia «la sede privilegiata di gestione collettiva delle evoluzioni organizzative» che incidono su mansioni, inquadramenti, percorsi di carriera, là dove «il contratto di categoria detta una disciplina che deve valere per un intero sistema produttivo, nel quale convivono normalmente, sotto il profilo dell’organizzazione del lavoro, esperienze avanzate ed altre più tradizionali», si veda F. SCARPELLI, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro: le mansioni*, in *q. Rivista*, 1994, n. 2, pp. 46-47.

ordinamentale delle previsioni contrattuali che rilevano, a vari fini, rispetto al tema della classificazione (del lavoro) e dell'inquadramento (dei lavoratori).

Non è certo questa la sede – e non solo ragioni di spazio, considerato che parliamo di centinaia di contratti di livello nazionale e di decine di migliaia di contratti aziendali molti dei quali restano peraltro di difficile se non impossibile reperimento – per sviluppare una analisi delle previsioni di dettaglio contenute nella contrattazione collettiva in materia di classificazione del lavoro e inquadramento del personale. Anche a prescindere da complesse questioni di metodo, su come studiare e rappresentare scientificamente i “sistemi” ⁽⁹⁷⁾ di contrattazione collettiva – questioni che restano ancora oggi almeno parzialmente irrisolte – il rischio di cadere in uno sterile descrittivismo o, comunque, di presentare al lettore lunghi e noiosi elenchi di clausole contrattuali è del resto evidente. Di maggior interesse, ai fini del nostro ragionamento, è invece il tentativo di sviluppare alcune considerazioni di sistema che, portando a conclusione le considerazioni sin qui sviluppate, possano contribuire a fare sintesi di quanto è emerso da uno studio, coordinato da chi scrive nell'ambito dei lavori per la redazione del rapporto annuale ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, dei rinnovi dei contratti nazionali di lavoro dal 2012 a oggi e dalle rilevazioni effettuate su una banca dati che oggi contiene oltre 5.000 contratti aziendali sottoscritti nello stesso arco temporale.

4.1. *Segue: la contrattazione collettiva nazionale di categoria*

Si è già evidenziato (*supra*, § 4) come la novella dell'articolo 2103 c.c. non abbia contribuito a innescare quelle dinamiche di ripensamento dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale auspiccate dal

⁽⁹⁷⁾ In Italia diversi accordi interconfederali disciplinano gli assetti contrattuali in chiave di sistema (es. il sistema Confindustria o il sistema Confcommercio) che viene normalmente articolato su due livelli di negoziazione, nazionale e decentrato. Pare pertanto privo di attendibilità scientifica uno studio dei contratti nazionali che non trovi poi completamento nello studio sistematico di un campione rappresentativo di accordi aziendali/territoriali riferiti a ciascun contratto nazionale di categoria analizzato. Questo fermo restando che lo studio delle previsioni contrattuali resta sempre parziale in assenza di una verifica del contesto di riferimento e dell'effettivo grado di attuazione nella prassi aziendale.

legislatore del *Jobs Act*. Nonostante qualche isolata opinione contraria⁽⁹⁸⁾, lo studio sistematico dei rinnovi contrattuali di categoria dell'ultimo decennio conferma ampiamente questa conclusione che vede concorde la maggioranza degli osservatori e che non si pone certo nella prospettiva di voler negare i maggiori spazi di flessibilità interna o funzionale che sono potenzialmente concessi dalla nuova previsione di legge al datore di lavoro⁽⁹⁹⁾.

A questa prima considerazione possiamo però ora aggiungere, rispetto all'enfasi posta dalla dottrina giuslavoristica sull'articolo 2103 c.c. come norma cardine del sistema (*supra*, § 2), che lo studio dei contratti collettivi di livello nazionale conferma la tesi di chi ha sostenuto come la tutela della professionalità non si possa contenere e realizzare in un solo precetto normativo⁽¹⁰⁰⁾ stante la pluralità e ricchezza di significati, tecniche e procedure definite in materia di professionalità da quel diritto che nasce dai sistemi di relazioni industriali. I contenuti della contrattazione nazionale di categoria confermano cioè che quella della mobilità interna del lavoratore e dei limiti allo *jus variandi* non è l'unica dimensione giuridica della professionalità presente nel nostro ordinamento e oggi, almeno in termini di "sistema" di governo delle dinamiche della compensazione tra la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro, probabilmente neppure la più rilevante.

Da questo specifico punto di vista, anche solo a livello di osservazione empirica, è in effetti possibile rilevare un discreto dinamismo della contrattazione collettiva nazionale in materia (che, ovviamente, ancora non vuol dire incisività o efficacia delle novità via via introdotte) rispetto al quale l'atteggiamento di indifferenza o, comunque, di attesa rispetto alla novella dell'articolo 2103 c.c. non ha condotto a un totale immobilismo degli attori sindacali quanto a interventi parziali e mirati molti dei quali avviati, a ben vedere, già ben prima del *Jobs Act* e, comunque, all'insegna di una indubbia prudenza. Prudenza più che giustificata se è vero che il rinnovo del 2021 del contratto della industria metalmeccanica e installazione impianti, da più parti indicato come caso di successo e buona pratica nel rinnovamento dei sistemi di classificazione e inquadramento

⁽⁹⁸⁾ Cfr. E. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina ecc.*, cit., qui pp. 216-220.

⁽⁹⁹⁾ In tema si veda R. VOZA, *Statuto, poteri dell'imprenditore e tutele della persona del lavoratore*, in *RGL*, 2020, qui p. 78, e M. BROLLO, *Disciplina delle mansioni*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d. lgs. n. 81/2015: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, ADAPT Labour Studies, e-book series, 2015, n. 48, qui pp. 34-42.

⁽¹⁰⁰⁾ G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, in *RGL*, 1973, p. 4.

col passaggio dalla “mansione” al “ruolo” (ma sul punto si veda *infra*), a detta delle stesse federazioni sindacali di categoria che lo hanno sottoscritto, «non ha trovato vera e concreta implementazione nei contesti aziendali»⁽¹⁰¹⁾. Ad essere spiazzate da questo nuovo “modello” non sono state solo tutte le aziende di minori dimensioni, normalmente prive di una robusta funzione del personale, ma anche aziende di dimensioni medio-grandi soprattutto per la carenza di esemplificazioni sui profili professionali e sui compiti concretamente assegnati ai lavoratori. Non sorprende, allora, che il “sistema” dal contratto della metalmeccanica non sia diventato un benchmark per tutte le altre federazioni di categoria impegnate nella riforma del sistema di classificazione, come pure era stato da più parti pronosticato⁽¹⁰²⁾.

Proprio le difficoltà applicative del rinnovato contratto per il settore metalmeccanico contribuiscono, se mai, a stemperare e relativizzare la radicalità di quella disputa dottrinale, sopra richiamata, che tende a contrapporre modernamente il “ruolo” alla vecchia “mansione”. Il rischio che, sul piano della prassi aziendale, questa auspicata “rivoluzione” culturale ed organizzativa tenda a proporre, in realtà, una mera disputa terminologica pare evidente una volta preso atto che il prestatore di lavoro è anche oggi sempre chiamato a svolgere, in una data organizzazione, una attività qualificata (in termini professionali) che va oltre l'esecuzione meccanica di rigide direttive e la messa a disposizione del datore di lavoro di mere energie psico-fisiche. Come segnalato in dottrina⁽¹⁰³⁾ e come risulta dalla prassi aziendale, la nozione di professionalità è infatti

⁽¹⁰¹⁾ Si veda l'ipotesi di piattaforma del 20 febbraio 2024 per il rinnovo del contratto collettivo Federmeccanica sottoscritta dalle segreterie nazionali di Fim, Fiom, Uilm. Al riguardo le richieste avanzate dalle federazioni di categoria del settore sono: «completare attraverso la Commissione nazionale Inquadramento l'identificazione di ulteriori esemplificazioni dei profili professionali. Nelle aziende con più di 150 dipendenti, insediamento di un apposito gruppo di lavoro, tra direzione e Rsu, che analizzando e descrivendo lo specifico contesto organizzativo aziendale, individui e definisca i profili professionali in funzione dei contenuti effettivi delle declaratorie generali del Ccnl. Rafforzare l'azione delle parti attraverso l'uso di nuovi strumenti di supporto alla implementazione, tra i quali anche l'apporto di esperti esterni e/o la commissione nazionale. Prevedere che nella contrattazione di secondo livello si possa considerare la valorizzazione delle professionalità introdotte nel nuovo inquadramento».

⁽¹⁰²⁾ F. FOCARETA, *Art. 1. Classificazione dei lavoratori*, in V. BAVARO, F. FOCARETA, A. LASSANDARI, F. SCARPELLI (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, cit., qui p. 306.

⁽¹⁰³⁾ M. GRANDI, *Nuove riflessioni sull'oggetto del contratto di lavoro*, cit., qui p. 506.

in genere impiegata per qualificare una attività di lavoro, e cioè un insieme variegato di conoscenze, competenze e abilità tecniche del lavoratore, e questo, a ben vedere, si addice tanto al concetto di ruolo che a quello di mansione. Tanto più che è da tempo acquisito alla riflessione sociologica sulla divisione sociale e tecnica del lavoro che lo stesso “ruolo” lavorativo può essere tanto un “ruolo aperto” e dinamico che un “ruolo chiuso”, statico e parcellizzato ⁽¹⁰⁴⁾.

In questi termini si possono comprendere – e in buona parte anche condividere – le considerazioni di chi ha sostenuto che l’attuale livello di innovazione tecnologica e la destandardizzazione dei processi produttivi sollevano «questioni in parte nuove in tema di metrica del lavoro, determinazione della diligenza dovuta [...] e potere di controllo dell’esecuzione della prestazione» ⁽¹⁰⁵⁾. Che si tratti della interpretazione di un ruolo aperto e dinamico o dello svolgimento di un gruppo di mansioni cristallizzate nella qualifica contrattuale, secondo le tradizionali modalità di inquadramento del prestatore di lavoro, è insomma abbastanza evidente, almeno dalla lettura dei testi contrattuali, come nell’ambito dei rapporti di subordinazione le parti contrattuali non manchino di fare riferimento a criteri e parametri oggettivi per lo svolgimento e la misurazione della prestazione lavorativa ⁽¹⁰⁶⁾, né più né meno di quanto è avvenuto rispetto alla regolamentazione collettiva della “rivoluzione” dello smart working (anche a livello aziendale) (si veda *infra*); là dove la componente soggettiva (qualità, intensità, attitudine, valore specifico della singola prestazione) può se mai rilevare più facilmente in sede di riconoscimento economico di tipo premiale o incentivante (*infra*, § 4.2) o nello sviluppo dei percorsi di carriera.

Nulla di particolarmente nuovo, a ben vedere. Già ad inizio degli anni Settanta Gino Giugni, all’esito di una analisi anche di dettaglio delle principali novità in materia di classificazioni e inquadramenti introdotte dalla contrattazione collettiva (nazionale e soprattutto aziendale), aveva potuto constatare come anche negli accordi più innovativi sulla professionalità l’inquadramento restasse di regola ancorato a parametri

⁽¹⁰⁴⁾ Si veda già L. GALLINO, *Personalità e industrializzazione*, Loescher, 1972, qui p. 8.

⁽¹⁰⁵⁾ M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 26.

⁽¹⁰⁶⁾ Negli stessi termini M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., p. 26 e anche, per un elenco di testi contrattuali che confermano questa affermazione, p. 22, nota 57.

oggettivi di indicazione dei compiti del prestatore di lavoro ⁽¹⁰⁷⁾. E questo proprio perché il requisito professionale della prestazione può rilevare tanto per indicare *ex ante* i compiti richiesti al lavoratore quanto per valutare *ex post* la prestazione dovuta vuoi nella mera esecuzione delle mansioni vuoi nella interpretazione di un ruolo aperto. Si ritorna così alla distinzione, proposta in questo studio, volta a differenziare in termini di diritto delle relazioni industriali la classificazione economica del lavoro in sé dall'inquadramento del lavoratore in carne e ossa: due operazioni concettualmente separate e ovviamente integrate, nella prassi aziendale, che concorrono, secondo varie forme di comunicazione e raccordo, alla valutazione della prestazione in astratto (a partire dal c.d. minimo tabellare "professionale") e in termini concreti (in termini di eventuale incremento retributivo di professionalità o merito definito a livello aziendale o individuale).

In ogni caso, detto che non sono mancati interventi più o meno radicali di riforma del modello di classificazione e inquadramento ⁽¹⁰⁸⁾, l'osservazione delle dinamiche contrattuali degli ultimi quindici anni ⁽¹⁰⁹⁾ segnala molteplici iniziative in materia ⁽¹¹⁰⁾, non di rado in termini di

⁽¹⁰⁷⁾ G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, cit., qui p. 10.

⁽¹⁰⁸⁾ Accanto al CCNL Industria metalmeccanica e installazione impianti (codice Cnel C011) si possono richiamare, in via esemplificativa, il CCNL Industria chimica e farmaceutica (codice Cnel B011), il CCNL Occhialeria (codice Cnel D271), il CCNL Lavanderie industriali (codice Cnel D0L1); il CCNL Alimentazione-panificazione artigianato (codice Cnel E015), il CCNL Vetro (codice Cnel B132). Una sofisticata elaborazione in materia è quella di S. TAGLIAVINI, *Una proposta di riforma del sistema di inquadramento: verso un sistema fondato sulle competenze*, in *Professionalità Studi*, 2018, pp. 145-197 dove il sistema di classificazione viene ricollegato a uno standard internazionale di riferimento che è quello dato dallo *European e-Competence Framework* (e-CF). A parere di questa A. lo standard e-CF non solo è utile alla descrizione delle competenze, ma offre, a differenza dell'EQF, «un sistema di classificazione comparato delle stesse entrando nel merito anche della definizione dei contenuti dei profili professionali» (p. 160).

⁽¹⁰⁹⁾ Per i riferimenti puntuali ai testi contrattuali si rinvia alle analisi contenute nei rapporti ADAPT sulla contrattazione in Italia editi da ADAPT University Press che coprono i 320 rinnovi avvenuti tra il 2012 e il 2023 dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da federazioni nazionali di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil.

⁽¹¹⁰⁾ Per una puntuale mappatura si veda P. TOMASSETTI, *Competenze e formazione nei sistemi d'inquadramento ecc.*, cit., cui *adde* i contributi raccolti in S. MALANDRINI (a cura di), *La progressione degli inquadramenti nella più recente contrattazione collettiva nazionale*, ADAPT University Press, 2021.

generalizzazioni di sperimentazioni e iniziative pilota condotte a livello aziendale, come:

- la costituzione ovvero la riattivazione di commissioni tecniche paritetiche di riforma degli inquadramenti ⁽¹¹¹⁾;
- l’aggiornamento delle declaratorie e delle esemplificazioni contrattuali attraverso la rivisitazione dei relativi criteri di professionalità ⁽¹¹²⁾;
- l’introduzione di nuovi profili professionali e/o l’eliminazione di quelli obsoleti ⁽¹¹³⁾;
- il riconoscimento di previsioni in materia di polifunzionalità ⁽¹¹⁴⁾ e, più, spesso in materia di polivalenza delle mansioni ⁽¹¹⁵⁾;

⁽¹¹¹⁾ Da ultimo si veda il lavoro svolto dalla commissione istituita nell’ambito del rinnovo del 2022 del CCNL Settore elettrico (codice Cnel K051), che ha portato, l’11 settembre 2024, a una intesa tra le parti firmatarie in materia di nuove professionalità, competenze emergenti e classificazione del personale. Cfr. in tema M. FALSONE, *La professionalità ecc.*, cit., che, non senza ragione, segnala (p. 43) una diffusa insoddisfazione rispetto al funzionamento di questi comitati paritetici forse sottovalutando però la circostanza che la difficoltà di questi gruppi di lavoro nasce da un più o meno velato ostracismo da parte degli attori datoriali presenti al tavolo negoziale che spesso rappresentano gli interessi di singole grandi aziende che hanno già formalizzato, nella contrattazione aziendale (o in regolamenti aziendali condivisi di fatto con la RSU), un loro modello innovativo di classificazione e inquadramento del personale che però non intendono condividere con le altre aziende del settore e tanto meno sottoporre a una formalizzazione che fuoriesca dal perimetro aziendale.

⁽¹¹²⁾ Sui criteri di professionalità si veda, a titolo esemplificativo, le considerazioni sul rinnovo del CCNL Metalmeccanica di A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Il nuovo inquadramento professionale nell’industria metalmeccanica 4.0*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, 2021, qui pp. 150-154.

⁽¹¹³⁾ Da ultimo si veda il rinnovo del CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011).

⁽¹¹⁴⁾ Per “polifunzionalità” possiamo intendere, col linguaggio delle relazioni industriali, la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie e/o complementari alla propria mansione e che normalmente sono riferite a diverse aree funzionali o mestieri.

⁽¹¹⁵⁾ Per “polivalenza” possiamo intendere, col linguaggio delle relazioni industriali, la capacità acquisita dal lavoratore di effettuare, entro un perimetro definito della organizzazione, prestazioni lavorative analoghe ovvero di ricoprire più posizioni professionali nello stesso livello.

- l’ampliamento dei criteri di valutazione della prestazione e dell’apporto del singolo lavoratore con riferimento a competenze, attitudini e comportamenti organizzativi ⁽¹¹⁶⁾;
- la riduzione e il contestuale accorpamento di categorie o livelli di inquadramento ⁽¹¹⁷⁾;
- il passaggio automatico (o la riduzione dei relativi tempi) di livello, per certe mansioni, decorso un certo lasso di tempo nel livello inferiore ⁽¹¹⁸⁾;
- il ripristino, in svariate forme, del principio di equivalenza di mansioni ⁽¹¹⁹⁾;
- il riconoscimento di livelli intermedi che prevedono un maggiore grado di responsabilità richiesta al prestatore di lavoro ⁽¹²⁰⁾;
- la delega alla contrattazione aziendale o territoriale finalizzate al rinnovamento o comunque all’adattamento/integrazione del sistema di classificazione previsto al livello nazionale a regime ovvero solo in chiave sperimentale e/o previa validazione del livello nazionale ⁽¹²¹⁾;

⁽¹¹⁶⁾ È questa la lettura che dà della riforma del sistema di classificazione nel contratto della metalmeccanica S. CIUCCIOVINO, *Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale*, in *Federalismi*, 2022, spec. p. 135, dove precisa: «non si tratta di sostituire le *competenze* alle *mansioni*, impresa inopportuna prima ancora che ardua, ma di descrivere e classificare l’*apporto* che il singolo fornisce all’organizzazione in modo più ricco del passato, dove la materialità delle mansioni ed il grado di autonomia/responsabilità (il ruolo), si arricchiscono di un portato nuovo e soggettivo, centrato sulle competenze effettivamente *agite*» (corsivo dell’A.).

⁽¹¹⁷⁾ È questo il caso del CCNL Credito (codice Cnel J241).

⁽¹¹⁸⁾ È questo il caso del CCNL Industria alimentare (codice Cnel E012), del CCNL Gomma-plastica (codice Cnel B371) e del CCNL Industria tessile (codice Cnel D014).

⁽¹¹⁹⁾ Tra i casi che fanno discutere e che dividono la dottrina si segnala il più volte richiamato rinnovo del CCNL Industria metalmeccanica e installazione impianti (codice Cnel C011).

⁽¹²⁰⁾ In tema cfr. P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? ecc.*, cit.

⁽¹²¹⁾ Il CCNL per l’industria chimica prevede osservatori aziendali (codice Cnel B011); il CCNL Gomma-plastica PMI (codice Cnel B018) prevede che l’inquadramento dei lavoratori possa essere contrattato in sede aziendale; il CCNL Cartai-cartotecnici (codice Cnel G022) prevede che l’inquadramento dei lavoratori sia oggetto di esame congiunto in sede aziendale; il CCNL Industria metalmeccanica (codice Cnel C011) rinvia alla contrattazione aziendale l’eventuale attivazione di sperimentazioni, pur entro limiti e finalità fissati a livello nazionale; il CCNL Tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali PMI (codice Cnel D018) prevede, in caso di innovazioni organizzative/produttive/tecnologiche, che la direzione aziendale possa discuterne con la RSU al fine di addivenire all’introduzione di nuovi profili professionali; il CCNL per l’industria chimico-farmaceutica (codice Cnel B011) prevede

- l'introduzione di linee guida per accompagnare i processi di digitalizzazione del lavoro ⁽¹²²⁾ ovvero le riqualificazioni professionali imposte dalla transizione ecologica ⁽¹²³⁾;
- la previsione di modelli di classificazione finalizzati a misurare e valorizzare l'apporto di ciascun singolo lavoratore o di gruppi di lavoratori ⁽¹²⁴⁾ anche mediante premi di professionalità ⁽¹²⁵⁾;
- l'introduzione di procedure speciali in caso di contestazione della corretta applicazione o interpretazione delle previsioni in materia di classificazione e inquadramento ⁽¹²⁶⁾;
- la predisposizione di procedure per il passaggio di livello ⁽¹²⁷⁾ o per la certificazione delle competenze acquisite ovvero per la registrazione delle attività formative ⁽¹²⁸⁾;
- l'adozione infine di misure, che invero non sono mai mancate ⁽¹²⁹⁾, per la conservazione e lo sviluppo della professionalità attraverso

specifiche deroghe attivabili in via opzionale per le aziende entro i 70 dipendenti, riportando una classificazione *ad hoc*.

⁽¹²²⁾ È il caso del CCNL Industria chimica e farmaceutica (codice Cnel B011).

⁽¹²³⁾ Si veda l'ampia rassegna di casistiche contrattuali contenuta in S. PROSDOCIMI, *Collective Bargaining in the Energy-Oil and Chemical-Pharmaceutical Sectors in the Context of Ecological Transition*, in *ILLJL*, 2024, vol. 17, n. 1, spec. pp. 3-7.

⁽¹²⁴⁾ È il caso del modello CREA (Complessità, Responsabilità, Esperienza, Autonomia) introdotto dal CCNL Energia e petrolio (codice Cnel B254) dove il livello retributivo complessivo è determinato, attraverso schede individuali di valutazione, sulla base di quattro fattori: orientamento al risultato, flessibilità, proattività e valorizzazione delle risorse aziendali assegnate. A seconda del punteggio raggiunto, il lavoratore ha diritto a una retribuzione aggiuntiva che può raggiungere quote vicine al 20 per cento dei minimi tabellari. Si vedano altresì, a titolo esemplificativo, il CCNL per l'industria metalmeccanica (codice Cnel C011); il CCNL per l'industria alimentare (codice Cnel E012); il CCNL per l'industria della gomma e plastica (codice Cnel B371), il CCNL per la sanità privata (codice Cnel T011); il CCNL per l'industria grafica (codice Cnel G011); il CCNL Trasporti (codice Cnel I100); il CCNL Industria tessile e dell'abbigliamento (codice Cnel D018).

⁽¹²⁵⁾ È il caso del CCNL Occhialeria (codice Cnel D271) su cui l'approfondimento di A. MATTEI, *Categorie dei prestatori di lavoro e professionalità*, cit., qui pp. 192-196.

⁽¹²⁶⁾ È il caso del CCNL Tabacco (codice Cnel E042).

⁽¹²⁷⁾ Si vedano le casistiche riportate da S. MALANDRINI, *La disciplina legale e contrattuale degli inquadramenti, tra residui automatismi ed esigenze di flessibilità retributiva*, in S. MALANDRINI (a cura di), *La progressione ecc.*, cit., qui pp. 4-5.

⁽¹²⁸⁾ Tra i primi contratti nazionali a muoversi in questa direzione si segnala il CCNL Edilizia (codice Cnel F012).

⁽¹²⁹⁾ Si vedano i numerosi contratti nazionali richiamati da D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, 2004, qui pp. 300-338.

percorsi di formazione (finanziata e non) sino a formalizzare un vero e proprio diritto soggettivo alla formazione a favore del lavoratore⁽¹³⁰⁾.

Decisamente rari sono invece gli interventi della contrattazione collettiva nazionale che si sono fatti carico di creare – ammesso che questo sia possibile al livello di categoria contrattuale o settore produttivo – un raccordo tra professionalità e tempo di lavoro inteso come tempo di misurazione della prestazione di lavoro che è invece, come indicato nei precedenti paragrafi, uno dei punti di ricaduta centrali del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro. Va tuttavia riconosciuto che, seppure in termini non sempre consapevoli, talune recenti regolamentazioni delle forme di lavoro agile e da remoto (anche) a livello nazionale si sono avviate nella direzione di una maggiore valorizzazione della professionalità del prestatore di lavoro allentando, più o meno direttamente, i vincoli di tempo e spazio sulle modalità di organizzazione produttive e di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato⁽¹³¹⁾. È pertanto relativamente facile ipotizzare che l'esito di queste prime regolazioni confluirà, presto o tardi, in previsioni contrattuali volte a misurare il valore economico della prestazione di lavoro e a definire la “posizione” del lavoratore nella organizzazione aziendale questo soprattutto nei settori particolarmente interessati da fenomeni spinti di innovazione tecnologica.

Una certa attenzione⁽¹³²⁾ hanno infine sollevato alcune sperimentazioni contrattuali promosse da attori come Cifa e Confsal, ritenute di particolare interesse nella prospettiva della innovazione dei sistemi di inquadramento, con particolare riferimento alla formula dello “scatto di competenza” utilizzata in funzione di percorsi di certificazione delle competenze e in evidente contrapposizione ai passaggi automatici di livello contrattuale determinati da un istituto contrattuale in chiaro declino come

⁽¹³⁰⁾ Si veda la rassegna di contrattazione contenuta in G. IMPELLIZZIERI, *La formazione dei lavoratori nei contratti collettivi ecc.*, cit.

⁽¹³¹⁾ In tema si veda A. DONINI, *Rendimento nel lavoro agile tra organizzazione per obiettivi e poteri*, in *LLI*, 2024, n. 1. Per una rassegna della contrattazione collettiva in materia di lavoro agile si veda *La contrattazione collettiva in Italia (2020) – VII rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2021, pp. 315-396.

⁽¹³²⁾ Si veda P. TOMASSETTI, *Competenze e formazione ecc.*, cit., qui p. 194.

gli “scatti di anzianità”⁽¹³³⁾. Sul punto si ritiene tuttavia di condividere quella posizione dottrinale⁽¹³⁴⁾ tesa a non prendere in considerazione queste esperienze in quanto promosse, se non da attori “pirata”⁽¹³⁵⁾, nell’ambito di sistemi di contrattazione collettiva non riconducibili a manifestazioni di autonomia collettiva di rilevanza, in termini di normativa promozionale e di sostegno, per l’ordinamento giuridico statale.

Alzando ora il livello di analisi della contrattazione di categoria, e dunque uscendo dalla semplice osservazione empirica e descrizione dei relativi contenuti, un ambito di particolare interesse per il giuslavorista è indubbiamente quello dei “modelli” di regolazione.

Invero, i contributi dottrinali che si sono sin qui occupati dei sistemi di classificazione e inquadramento raramente hanno sviluppato una tassonomia volta ad accorpate attorno a una precisa chiave di giuridica, che non fosse quella della elencazione di temi (livelli, qualifiche, mansioni, *jus variandi*, formazione, certificazione delle competenze, ecc.), i testi contrattuali oggetto di studio. Al più si è parlato, secondo criteri di classificazione più o meno opinabili, di modelli regolatori tradizionali o di tipo “statico” e di modelli regolatori di tipo “dinamico” (intendendo per tali i sistemi di inquadramento che utilizzano “nuovi” indicatori di professionalità come le competenze trasversali, la polivalenza e la polifunzionalità, le potenzialità e le attitudini del lavoratore, ecc.) con l’obiettivo di indicare il livello di innovazione o modernizzazione proprio di ciascun testo contrattuale.

Un più robusto – e recente tentativo – di modellizzazione è invece quello di chi ha inteso accorpate e differenziare i contratti collettivi analizzati in funzione della fonte o livello di regolazione. Sono così stati individuati quattro modelli di riferimento utili a indicare, in termini di competenza regolatoria, la «titolarità delle innovazioni dell’inquadramento»⁽¹³⁶⁾. In questa prospettiva è stato evidenziato⁽¹³⁷⁾ come alcuni sistemi di relazioni industriali confermino la tradizionale centralità del livello nazionale di categoria, al più 1) affidando a commissioni tecniche o comitati

⁽¹³³⁾ Si veda S. MALANDRINI, *La disciplina legale e contrattuale degli inquadramenti ecc.*, cit., p. 7, che segnala come in molti dei più recenti rinnovi contrattuali lo scatto di anzianità sia stato soppresso.

⁽¹³⁴⁾ Si veda M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 4.

⁽¹³⁵⁾ Così invece M. BARBIERI, *op. loc. ult. cit.*

⁽¹³⁶⁾ Così: M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 18.

⁽¹³⁷⁾ M. BARBIERI, *op. loc. ult. cit.*, e ivi una indicazione dei testi contrattuali riferibili ai modelli richiamati nel testo.

paritetici il compito di guidare dall'alto il cambiamento ovvero 2) concedendo spazi limitati al livello aziendale (vuoi direttamente al datore di lavoro vuoi per via negoziale) in virtù dell'applicazione del principio di analogia; come altri sistemi 3) riconoscano significativi spazi alla contrattazione decentrata tanto a livello territoriale che aziendale; come infine altri sistemi 4) aprano indifferentemente la strada alle opzioni richiamate ai punti che precedono. In realtà questa tassonomia non è limitata a una descrizione del livello regolatorio. In termini di politica del diritto e anche di politica sindacale sottende infatti un giudizio di valore, coerente con la tradizione giuslavoristica volta a leggere la tutela della professionalità esclusivamente in relazione alle dinamiche del rapporto individuale di lavoro e, precisamente, in funzione della esatta delimitazione del perimetro del debito contrattuale ovvero dei limiti ai poteri datoriali rispetto alla organizzazione e disciplina del lavoro (*supra*, § 2).

Da questo punto di vista la modellizzazione in questione pare allora legata, più che al semplice livello di regolazione o ai profili di coordinamento tra livelli, alla intensità e rilevanza del controllo collettivo delle dinamiche della professionalità secondo una scala di valori che vedrebbe un modello ritenuto altamente garantista (quello della centralizzazione a livello di categoria) contrapporsi a un modello aziendalista⁽¹³⁸⁾ che apre pericolosi spazi alla contrattazione decentrata e, ancora di più, alla autonomia individuale privata con riferimento al nodo dello *jus variandi*. Il tutto con anche una sorta di pregiudizio che porta a leggere negativamente, anche a danno dell'interesse del singolo prestatore di lavoro, qualunque spazio aperto alla valutazione (e gratificazione) dell'apporto professionale individuale come se questo pregiudicasse di per sé, anche là dove mediato dalla contrattazione aziendale, logiche di solidarietà collettiva o aprisse maggiori spazi a logiche di soggezione alla organizzazione aziendale e al potere datoriale⁽¹³⁹⁾.

Uno studio dei contratti collettivi di categoria non limitato al solo capitolo espressamente dedicato alla classificazione del lavoro e all'inquadramento del personale ci porta invero a proporre, sulla scorta delle precisazioni di metodo formulate in precedenza (*supra*, §§ 2 e 3), una diversa modellizzazione, che potremmo definire di tipo funzionale o,

⁽¹³⁸⁾ Non è un caso che rispetto ai modelli decentrati di regolazione della classificazione questa dottrina parli, in termini negativi, di «tentativo di aziendalizzare le relazioni industriali». Così: M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., p. 20.

⁽¹³⁹⁾ Così M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 24.

meglio, istituzionale e che, giova precisare, non intende certo porsi in contrapposizione a quella di tipo normativo appena descritta. L'obiettivo, se mai, è quello di alleggerire il sovraccarico funzionale tradizionalmente assegnato dalla dottrina al contratto individuale di lavoro in chiave di tutela puramente difensiva della professionalità⁽¹⁴⁰⁾ e allargare l'angolo di osservazione del giurista del lavoro così da prendere in considerazione ulteriori dati normativi di matrice legale e soprattutto contrattuale. È esattamente in questa prospettiva che pare possibile cercare di ricomporre in un unico quadro concettuale, che nella nostra prospettiva è quello offerto dal diritto delle relazioni industriali⁽¹⁴¹⁾, le problematiche del rapporto individuale di lavoro, quelle della organizzazione aziendale anche in relazione al delicato rapporto tra persona e innovazione tecnologica rispetto alla salute dei lavoratori e al "benessere organizzativo"⁽¹⁴²⁾ e, infine, quelle che attengono al mercato del lavoro e alle c.d. politiche attive del lavoro.

In dottrina non si è mancato di sottolineare, anche grazie al contributo di conoscenza offerto dalla comparazione giuridica⁽¹⁴³⁾, come i sistemi di classificazione del lavoro e inquadramento del personale assolvano a diverse funzioni rispetto alle quali l'integrazione tra l'economico, il giuridico e il sociale assume storicamente diverse gradazioni. Si è trattato tuttavia di contributi episodici e decisamente isolati⁽¹⁴⁴⁾ che non hanno mai condotto ai necessari (per quanto non facili) approfondimenti in chiave giuridica. Eppure è proprio con riferimento alla funzione di un dato sistema di classificazione e inquadramento che è possibile tracciare una tassonomia utile a misurare l'intreccio tra innovazione tecnologica ed evoluzione del diritto del lavoro; e questo non solo dai settori direttamente interessati dalla introduzione di nuove tecnologie ma anche, a ben vedere, in quei settori o mercati emergenti, come quello di cura e dei

⁽¹⁴⁰⁾ Rinvio sul punto a M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro ecc.*, cit., qui p. 211.

⁽¹⁴¹⁾ È questa la prospettiva per superare quella metodologia di indagine (si veda, per esempio, M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 17) che finisce col separare le questioni di relazioni industriali da quelle più propriamente giu-slaboristiche che sono circoscritte alle dinamiche del rapporto individuale di lavoro.

⁽¹⁴²⁾ Pienamente condivisibili le considerazioni di L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori ecc.*, cit., qui pp. 1214, secondo cui «la tutela della professionalità può essere un terreno concreto su cui misurare il benessere organizzativo».

⁽¹⁴³⁾ B. CARUSO, *Inquadramento professionale e organizzazione del lavoro: un'analisi comparata*, in *LD*, 1988, pp. 131-142.

⁽¹⁴⁴⁾ Si veda, recentemente, F. FOCARETA, *Art. 1. Classificazione dei lavoratori*, cit., qui p. 307, dove parla di «complessità e polivalenza funzionale».

servizi alla persona, che assorbono nuova occupazione in parallelo alla contrazione del numero di persone che lavorano nella manifattura e che rispondono a trasformazioni che non sono limitate al solo progresso tecnologico (demografia e ambiente *in primis*).

Per chi cerchi di leggere il cambiamento e la trasformazione del lavoro da una prospettiva giuridica e istituzionale, la lettura dei testi contrattuali porta in effetti a segnalare due distinti modelli. Da un lato quei contratti di categoria che ancora oggi, anche là dove ampiamente innovati nei contenuti, limitano la funzione del sistema di classificazione e inquadramento alla strutturazione normativa dei mercati interni del lavoro ⁽¹⁴⁵⁾ attraverso la definizione *ex ante* di scale retributive centrate su livelli, aree funzionali e posizioni organizzative (anche graduate al loro interno sulla base di parametri di valutazione articolati in termini di conoscenze, autonomia e responsabilità) entro cui collocare il singolo lavoratore in carne e ossa all'atto della assunzione, con l'operazione di inquadramento contrattuale che compete al datore di lavoro, e cioè l'assegnazione di un livello e di una qualifica contrattuale. Dall'altro lato, quei contratti di categoria che, con maggiore o minore convinzione, hanno iniziato a farsi carico di strutturare il mercato del lavoro di riferimento e talvolta anche di accompagnare le sempre più frequenti transizioni professionali, oltre la mera fissazione della tariffa (minima) professionale e le problematiche relative alla organizzazione del lavoro e ai relativi poteri datoriali. Questo è avvenuto vuoi attivando canali di comunicazione più o meno strutturati con i percorsi educativi e formativi e con la formazione professionale vuoi facendosi anche carico di quelle dinamiche innescate dalle sempre più frequenti transizioni occupazionali che rendono inadeguate strutture promozionali e di tutela della professionalità di tipo rigidamente verticale come sono, inevitabilmente, quelle che scaturiscono da una classificazione economica e sociale del lavoro dentro il perimetro della categoria contrattuale. In questo secondo modello la classificazione del lavoro non procede, di regola, per posizioni organizzative e funzioni aziendali, ma si sviluppa attorno ad aree o famiglie professionali, ricomposte secondo parametri mutevoli di ruolo (comportamenti organizzativi

⁽¹⁴⁵⁾ Si vedano, a titolo esemplificativo, il CCNL Industria gomma-plastica (codice Cnel B371), il CCNL Gomma-plastica e chimici PMI (B018), il CCNL Metalmeccanica PMI (codice Cnel C018), il CCNL Industria chimico-farmaceutica (codice Cnel B011), il CCNL Tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali PMI (codice Cnel D018), il CCNL Energia e petrolio (codice Cnel B254), il CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011).

agiti o attesi), con conseguente maggiore possibilità di inquadramento del lavoratore su più livelli (ed eventualmente anche parametri retributivi basico, intermedio, superiore) in base a definiti indicatori di professionalità (quali autonomia, responsabilità, competenze trasversali, competenze tecniche, polivalenza, polifunzionalità) ⁽¹⁴⁶⁾.

Ora è evidente che se nella prima prospettiva la disciplina dei sistemi professionali può ancora oggi essere agevolmente collocata nella c.d. parte normativa del contratto collettivo, così non pare nella seconda prospettiva di analisi dove al sistema di classificazione e inquadramento viene affidato un più ampio e complesso compito di raccordo e comunicazione con i mercati esterni del lavoro e coi sistemi educativi e formativi attraverso logiche istituzionali e bilaterali che appartengono più propriamente alla c.d. parte obbligatoria del contratto collettivo. Ed è qui che emerge, a ben vedere ⁽¹⁴⁷⁾, il vero ritardo del nostro sistema di relazioni industriali rispetto alle dinamiche innescate dalla innovazione tecnologica.

Si pensi, in primo luogo, ai fondi interprofessionali per la formazione continua dei lavoratori che, pur nascendo per decisione degli attori dei sistemi di relazioni industriali in termini sinergici con la contrattazione collettiva di categoria, ancora oggi entrano raramente in comunicazione diretta con i sistemi di classificazione e inquadramento del personale tanto da essere sporadicamente citati nei contratti collettivi di livello nazionale e solo con riferimento alle forme e modalità di erogazione della formazione dei lavoratori ⁽¹⁴⁸⁾. Vero è peraltro che nessun accordo interconfederale istitutivo dei fondi fa espressamente rinvio né ai sistemi di

⁽¹⁴⁶⁾ Si vedano, a titolo esemplificativo, il CCNL Occhialeria (codice Cnel D271), il CCNL Lavanderie industriali (codice Cnel D0L1), il CCNL Elettrici (codice Cnel K051), il CCNL Cartai-cartotecnici (codice Cnel G022) ed il CCNL per l'industria metalmeccanica (codice Cnel C011).

⁽¹⁴⁷⁾ Diversa la prospettiva assunta nello studio di P. TOMASSETTI, *Competenze e formazione ecc.*, cit., dove l'attenzione agli elementi di innovazione nella classificazione del lavoro è di fatto concentrata (si veda p. 195) sul solo versante (importante ma, come evidenziato dallo stesso A., non totalizzante) dei modelli organizzativi.

⁽¹⁴⁸⁾ Sempre a titolo esemplificativo possiamo segnalare che nessuno dei sistemi di classificazione richiamati nelle note 145 e 146 stabilisce un raccordo istituzionale diretto o indiretto coi fondi interprofessionali per la formazione continua. Va da sé che i percorsi formativi ipotizzati in molti testi contrattuali non possono tuttavia funzionare a dovere, e cioè rispondere alle esigenze di imprese e lavoratori, in assenza di precisi standard professionali e formativi di riferimento come avviene, per esempio, nell'aprendistato ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 81/2015.

classificazione e inquadramento del personale, rispetto ai quali dovrebbero svolgere una funzione “servente” o propulsiva rispetto alle dinamiche della compensazione dei movimenti della domanda e dell’offerta di lavoro che avvengono nei mercati interni ed esterni del lavoro, né alla rete degli organismi paritetici previsti da buona parte dei contratti collettivi con funzione di osservatorio sui fabbisogni professionali e le dinamiche di settore ⁽¹⁴⁹⁾. E si pensi poi al sistema dell’apprendistato che, anche a prescindere dalla storica difficoltà di implementare un sistema duale di formazione, segnala in termini generalizzati una mancanza di allineamento e comunicazione rispetto ai sistemi di classificazione e inquadramento. Eppure proprio l’apprendistato, per storia dell’istituto e per espressa previsione normativa di legge ⁽¹⁵⁰⁾, ben potrebbe rappresentare per gli attori dei sistemi di relazioni industriali una delle principali leve per l’evoluzione delle professionalità sia rispetto alla predisposizione degli standard formativi e degli standard professionali sia rispetto alla comunicazione con il repertorio nazionale delle professioni, il sistema di certificazione delle competenze e, più in generale, il sistema scolastico e quello universitario. Un cenno va infine fatto al c.d. fondo nuove competenze, rispetto al quale lo stesso legislatore, pur coinvolgendo opportunamente le parti sociali nella gestione della misura, ha mancato l’occasione di raccordare i percorsi formativi ai sistemi di classificazione e inquadramento contrattuali, preferendo fare riferimento a standard formativi definiti a livello burocratico-amministrativo ⁽¹⁵¹⁾. Negli stretti limiti del presente lavoro resta ora una ultima considerazione sulla funzione che abbiamo definito “istituzionale” dei sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro rispetto alla evoluzione della tecnica e della tecnologia nel rapporto con le dinamiche del mercato del

⁽¹⁴⁹⁾ Sulle problematiche relative al collegamento tra i sistemi di classificazione e inquadramento e i fondi interprofessionali per la formazione continua sia consentito rinviare a M. TIRABOSCHI, *I fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua in Italia: bilancio di una esperienza*, in *Professionalità Studi*, 2022, pp. 141-168.

⁽¹⁵⁰⁾ Si vedano, rispettivamente, M. COLOMBO, *Contributo allo studio del moderno apprendistato. Una lezione dal passato su mestieri, innovazione, corpi intermedi*, ADAPT University Press, 2024, e G. IMPELLIZZIERI, *Contributo allo studio giuridico del «sistema» dell’apprendistato*, ADAPT University Press, 2024.

⁽¹⁵¹⁾ È quanto sottolineato da G. IMPELLIZZIERI, *Sviluppo delle competenze: alternanza formativa, Fondo nuove competenze e personale dell’Agenzia Industrie Difesa (artt. 17, commi 4-5, 19 e 33, d. l. n. 48/2023)*, in E. DAGNINO, C. GAROFALO, G. PICCO, P. RAUSEI (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. “decreto lavoro”*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 99, spec. p. 177.

lavoro e, in particolare, con la costruzione e lo sviluppo della professionalità. È stato infatti giustamente osservato che un sistema di classificazione professionale è «anche una raffigurazione simbolica del valore – non soltanto monetario – che viene attribuito al lavoro di ciascuno/a»⁽¹⁵²⁾. In realtà la funzione storica della rappresentanza e, in generale, dei corpi intermedi⁽¹⁵³⁾ è sempre stata non solo quella di costruire simboli, ma anche di concorrere, assieme ai percorsi formativi e al riconoscimento pubblico di titoli e qualifiche professionali⁽¹⁵⁴⁾, alla costruzione sociale dei mestieri e delle relative identità professionali che ben possiamo ricondurre a quelle “figure sociali” che Stefano Rodotà chiamava “modelli antropologici”⁽¹⁵⁵⁾. I sistemi di classificazione e inquadramento sono stati – e ancora oggi sono, seppure in forme meno incisive – il cuore di questa operazione finendo così per diventare l’essenza di un contratto collettivo nazionale di categoria. Anche per questo la concezione della professionalità non è mai stata limitata agli aspetti tecnici e normativi della divisione sociale del lavoro.

Questo profilo è di particolare rilievo oggi, in un contesto demografico declinante e in un contesto di cambiamento del valore non solo simbolico ma anche esistenziale del lavoro nella vita delle persone; persone chiamate sempre più spesso a operare, in ragione delle conseguenze della innovazione tecnologica e della automazione dei processi produttivi, in contesti di lavoro diversi dalla manifattura che aprono nuove problematiche – non solo economiche e non solo contrattuali – nella messa a fuoco del rapporto tra la persona e il lavoro. Emblematica, da questo punto di vista, è la questione della professionalità nel settore sanitario⁽¹⁵⁶⁾, ma anche in ambito socio-assistenziale e nel settore domestico e di cura dove i processi di legificazione delle condizioni di accesso alla professione e l’esplosione del numero di contratti collettivi di riferimento risultano il

⁽¹⁵²⁾ Questo profilo, ampiamente sottolineato dagli studi di sociologia del lavoro, è stato recentemente sottolineato, in ambito giuslavoristico, anche da M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative ecc.*, cit., qui p. 21.

⁽¹⁵³⁾ Si veda il fondamentale studio di K. THELEN, *How institutions evolve. The political economy of skills in Germany, Britain, The United States, and Japan*, Cambridge University Press, 2004, qui spec. pp. 20-23.

⁽¹⁵⁴⁾ In tema si veda L. CASANO, *Professionalità e certificazione delle competenze: legge, contrattazione collettiva, autoregolazione*, in *DLM*, 2019, pp. 549-573.

⁽¹⁵⁵⁾ S. RODOTÀ, *La rivoluzione della dignità*, La Scuola di Pitagora, 2013, qui p. 5.

⁽¹⁵⁶⁾ Si veda il contributo di S. BUOSO, *Le sfide della valorizzazione professionale e della flessibilità organizzativa: il nuovo inquadramento del comparto sanità*, in *RGL*, 2023, I, pp. 266-282.

frutto di operazioni realizzate a tavolino che, in quanto prive di un reale radicamento sociale ⁽¹⁵⁷⁾, non concorrono a una virtuosa costruzione di questi nuovi (e delicati) mercati del lavoro, delle identità socio-professionali di riferimento e delle relative qualifiche contrattuali ⁽¹⁵⁸⁾ che sono espressione di attività un tempo relegate all'area del lavoro c.d. riproduttivo e cioè aree di lavoro senza mercato strumentali a una divisione sociale del lavoro e dei carichi di cura tra uomo e donna che, evidentemente, non può ancora dirsi pienamente superata ⁽¹⁵⁹⁾.

4.2. *Segue: la contrattazione collettiva aziendale*

Rispetto ai processi di revisione dei sistemi di classificazione del lavoro e inquadramento del personale una attenzione crescente è oggi riservata al livello decentrato e, segnatamente, alla contrattazione aziendale. Non si tratta di una novità negli studi giuslavoristici considerato che è dal livello decentrato che sono storicamente emerse iniziative pilota e robuste spinte alla sperimentazione e al rinnovamento dei sistemi professionali ⁽¹⁶⁰⁾ poi recepite e talvolta persino generalizzate dalla contrattazione della categoria di riferimento. Per contro, come dimostra il caso del contratto collettivo della metalmeccanica e installazione impianti, là dove le innovazioni sono state avviate e guidate dal livello nazionale ⁽¹⁶¹⁾, le

⁽¹⁵⁷⁾ Si pensi al CCNL del settore domestico (codice Cnel H501) che ha ampiamente recepito nel proprio sistema di classificazione e inquadramento del personale gli esiti dei processi di normazione UNI (normazione 11766:2019 relativa alle figure dell'“assistente familiare” e cioè colf, babysitter, badante) delegando così a processi di autoregolazione (funzionali alla costruzione di percorsi formativi a mercato e di relative attestazioni e certificazioni) quello che dovrebbe essere l'essenza del contratto collettivo.

⁽¹⁵⁸⁾ Per un approfondimento in chiave giuridica si veda L. CASANO, *Vincoli giuridici e nodi istituzionali per la costruzione di un mercato del lavoro di cura*, in L. CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, ADAPT University Press, 2022, qui spec. pp. 43-65.

⁽¹⁵⁹⁾ Ne ho parlato in M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro ecc.*, cit., qui pp. 169-175.

⁽¹⁶⁰⁾ Si veda la ricca casistica richiamata a inizio anni Settanta da G. GIUGNI, *Qualifica, mansioni e tutela della professionalità*, cit., pp. 3-15.

⁽¹⁶¹⁾ I. ALVINO, L. IMBERTI, L. PERO, S. MOIA, A. MARESCA, *CCNL metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto alla prova dell'applicazione*, in *DLRI*, 2022, pp. 457-505.

single realtà aziendali hanno poi faticato nel recepire le novità che, in non pochi casi, sono state rigettate dal sistema delle imprese ⁽¹⁶²⁾.

Fermo restando un certo scetticismo sul ruolo della contrattazione decentrata nell'ambito dei processi di rivisitazione dei "sistemi" di inquadramento, soprattutto da parte di chi contesta quella tendenza definita nei termini di "aziendalizzazione" delle relazioni industriali, v'è chi ha sostenuto come la contrattazione collettiva decentrata «non (sia) particolarmente attiva sul fronte della revisione degli inquadramenti previsti del contratto nazionale» ⁽¹⁶³⁾. Neppure può essere sottovalutato, su una tematica così delicata perché rappresenta il punto nevralgico di un dato sistema di relazioni industriali (*supra*, § 1), il relativamente basso tasso di penetrazione della contrattazione collettiva di secondo livello come documentato tanto dalle rilevazioni Istat quanto dal parziale (ma sarebbe meglio dire inadeguato) monitoraggio dei contratti di produttività depositati presso il Ministero del lavoro ⁽¹⁶⁴⁾.

Al riguardo è davvero difficile prendere una posizione netta anche perché, in assenza di monitoraggi istituzionali sistematici e continuativi, dotati di precise e convincenti metodologie di analisi, ben poco si conosce delle reali dinamiche e, soprattutto, dei contenuti della contrattazione decentrata.

Secondo i dati offerti dall'ultimo rapporto Cgil-Fondazione di Vittorio disponibile sulla contrattazione collettiva decentrata ⁽¹⁶⁵⁾, relativo ad accordi aziendali e territoriali sottoscritti nel triennio 2021-2023, sulle 1.697 intese aziendali oggetto di osservazione, solo l'8% si occupa di istituti relativi all'inquadramento del personale, il 6,7% di mansioni, mentre emerge un più ampio intervento della contrattazione in materia di formazione (428 accordi, pari al 25,2%) ammesso e non concesso che tale ultima materia sia riconducibile all'oggetto della nostra analisi. Il

⁽¹⁶²⁾ Appare sintomatica della situazione di incertezza l'applicazione, ancora oggi, della tabella di raffronto tra precedente e nuovo sistema di classificazione e inquadramento, benché fosse stata prevista in sede di rinnovo ai soli fini del corretto inquadramento per il solo personale in forza al 5 febbraio 2021. Non si ha peraltro notizia di diffuse pratiche di sperimentazione a livello aziendale, pur previste dalla delega operata dal CCNL verso la contrattazione aziendale.

⁽¹⁶³⁾ Così C. ALESSI, *Professionalità, contratto di lavoro e contrattazione collettiva, oggi*, in *Professionalità Studi*, 2018, qui p. 29.

⁽¹⁶⁴⁾ Si veda il XXV *Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva 2023* approvato dalla Assemblea del Cnel il 18 aprile 2024, parte II, § 7.

⁽¹⁶⁵⁾ FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO, *Quarto rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, 2022, spec. p. 61.

sesto rapporto OCSEL della Cisl sulla contrattazione di secondo livello ⁽¹⁶⁶⁾ indica invece che, su 2827 intese analizzate nel biennio 2019-2020, solo il 7% di accordi è riconducibile alla macro-voce *Inquadramento*, a conferma di un trend già registrato nei precedenti rapporti. Infine, il recente documento ⁽¹⁶⁷⁾ elaborato dalla Uil sulla base di 791 accordi aziendali stipulati nel biennio 2022-2023, non riporta specifici criteri di categorizzazione in materia di inquadramento e professionalità, mentre si può rinvenire una voce *Formazione e professionalità*, in grado di intercettare 262 clausole contrattuali, sebbene su una tematica distinta (pur con evidenti connessioni).

Rispetto alle rilevazioni condotte sulla banca dati *fareContrattazione.it*, nell'ambito della redazione dei rapporti annuali di ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia dal 2012 al 2023, emerge un quadro sostanzialmente analogo a quanto risulta dalla lettura dei rapporti di Cgil e Cisl anche se è vero che, ad una analisi più approfondita dei contenuti dei testi contrattuali formalmente ricondotti a questo ambito tematico ⁽¹⁶⁸⁾, in rarissimi casi la contrattazione decentrata si occupa di criteri e/o sistemi di classificazione del lavoro e di inquadramento del personale in senso stretto, contribuendo tutto ciò a mettere in discussione gli stessi criteri di mappatura e archiviazione dei contratti collettivi ⁽¹⁶⁹⁾.

Preso atto della urgenza di ulteriori studi in materia, che sollevano non poche problematiche di ordine metodologico a partire dalla costruzione di un campione scientifico realmente rappresentativo della contrattazione di livello aziendale e territoriale ⁽¹⁷⁰⁾, le dinamiche della

⁽¹⁶⁶⁾ OCSEL-CISL, *La contrattazione decentrata alla prova dell'imprevedibilità*, 2021, spec. p. 93.

⁽¹⁶⁷⁾ DIGIT@UIL, *III Rapporto sulla contrattazione decentrata 2022-2023*, 8 maggio 2024.

⁽¹⁶⁸⁾ Cfr. G. COMI, M. MENEGOTTO, M. TIRABOSCHI, *Inquadramento contrattuale e tutela della professionalità. Il contributo della contrattazione aziendale*, Working Paper ADAPT, n. 11/2024.

⁽¹⁶⁹⁾ Ancora G. COMI, M. MENEGOTTO, M. TIRABOSCHI, *Inquadramento contrattuale e tutela della professionalità ecc.*, cit.

⁽¹⁷⁰⁾ Tutti e tre i rapporti richiamati nel testo sono chiari nel precisare che i contratti decentrati analizzati non rappresentano un "campione" in termini scientifici. Che questa operazione sia tecnicamente possibile, anche in assenza di un obbligo di deposito del materiale contrattuale (se non limitatamente ai contratti di produttività che non vengono però resi accessibili dal Ministero del lavoro), lo dimostrano pionieristici rapporti condotti nei decenni passati dal Cnel che non hanno però più trovato seguito, negli ultimi venti anni, per una serie di ragioni di cui non è possibile dare conto in questa sede. Sul

contrattazione decentrata e aziendale in particolare possono essere in realtà più agevolmente comprese una volta applicato il modello funzionale di lettura dei sistemi professionali proposto nel presente contributo (*supra*, §§ 2 e 4.1). Ed infatti, se un ruolo può avere in materia il contratto aziendale non è certo quello relativo alla determinazione degli standard di trattamenti retributivo di tipo professionale (i minimi tabellari) e tanto meno quello relativo alla costruzione di identità professionali funzionali alla classificazione economica del lavoro, alla strutturazione dei mercati esterni del lavoro, al raccordo con i sistemi educativi e formativi, con il sistema dell'apprendistato, con la formazione professionale iniziale e con il sistema dei fondi interprofessionali. Da questo punto di vista il contratto aziendale può, al più, introdurre nuovi profili professionali non ancora ricompresi nelle declaratorie dei contratti nazionali⁽¹⁷¹⁾ o adattare in termini più o meno incisivi quelli esistenti, nonché intensificare gli interventi di formazione e riqualificazione professionale dei propri dipendenti anche in funzione della costruzione di nuove competenze⁽¹⁷²⁾. Là dove il contratto aziendale può giocare – e concretamente gioca⁽¹⁷³⁾ – un ruolo centrale e distintivo è invece nella organizzazione dei mercati interni del lavoro e, segnatamente, nella valorizzazione (anche

punto rinvio a M. TIRABOSCHI, *Il contributo del Cnel alla conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro e degli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva*, in *q. Rivista*, 2023, pp. 977-997.

⁽¹⁷¹⁾ A titolo esemplificativo si veda l'accordo Edison del 2018 per la Centrale Termoelettrica di Altomonte (CS) che istituisce le figure di capoturno "polivalente", quadrista "polivalente" e operatore esterno "polivalente". Si veda F. FIONI, *Storie di azione e contrattazione collettiva – Altomonte e la Centrale Termoelettrica Edison "polivalente"*, in *Boll. ADAPT*, 3 dicembre 2018. Si veda anche l'accordo Deutsche Bank 23 giugno 2023, che introduce il nuovo profilo professionale del "consulente family", incaricato di svolgere attività di sviluppo e assistenza nei confronti di un portafoglio di clientela target assegnata. A questa figura la contrattazione aziendale riconosce dopo 12 mesi e dopo 24 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, l'inquadramento al 3° ovvero al 4° livello retributivo della 3ª area professionale.

⁽¹⁷²⁾ Sulla ricca casistica che ha dato luogo il Fondo nuove competenze si veda la rassegna di contratti collettivi contenuta in *La contrattazione collettiva in Italia (2021) – VIII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2022, pp. 287-301.

⁽¹⁷³⁾ Si vedano le sintesi dei contratti aziendali contenute nella rubrica del *Boll. ADAPT* intitolata *Storie di azione e contrattazione collettiva*. Svariate casistiche sono raccolte nei rapporti annuali di ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, in particolare la parte II di detti rapporti dedicata alle casistiche aziendali.

economica) delle professionalità ⁽¹⁷⁴⁾ e nella misurazione dell’apporto del singolo o di gruppi di lavoratori in termini di competenze, ruoli e comportamenti organizzativi. È qui, forse, che la contrattazione aziendale non ha ancora pienamente sviluppato tutto il suo potenziale ⁽¹⁷⁵⁾ soprattutto nella prospettiva di integrare gli accordi di integrazione del contratto nazionale (Cia) con i contratti collettivi di produttività che, allo stato, raramente collegano gli incrementi retributivi a interventi sulla professionalità dei lavoratori ovvero a intese partecipative finalizzate alla organizzazione del lavoro e dei processi produttivi ⁽¹⁷⁶⁾.

Gli interventi della contrattazione decentrata in questa direzione sono in effetti sporadici ⁽¹⁷⁷⁾ e quasi mai condotti dentro logiche di coordinamento o, meglio, di “sistema contrattuale” ⁽¹⁷⁸⁾. L’unico settore che sembra aver sviluppato una infrastruttura di relazioni industriali idonea a procedere in questa direzione è probabilmente il contratto del settore chimico e farmaceutico. L’articolo 46, punto 1, di questo contratto, prevede, con riferimento alle imprese di almeno 50 dipendenti in cui è presente la

⁽¹⁷⁴⁾ Di particolare interesse e buona pratica, in questa prospettiva, è il contratto collettivo della ICAM S.p.A. (industria del cioccolato) di Como. Si veda L. ROESEL, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia – Il nuovo mansionario in ICAM*, in *Boll. ADAPT*, 29 marzo 2021. Di sicuro interesse è anche la complessa struttura di valorizzazione della professionalità prevista in Campari (accordo 19 marzo 2023) e in Ferrero (accordo 6 ottobre 2023) dove il riconoscimento economico interviene in fase successiva al completamento di percorsi di accrescimento delle competenze e conseguente esercizio di mansioni aggiuntive. Sempre nel settore dell’industria alimentare, troviamo una ipotesi di mansionari (accordo Bolton Food 20 giugno 2023) redatti appositamente nei casi in cui le competenze evidenzino un apporto migliore da parte dei lavoratori nello svolgimento dei compiti loro assegnati. Non mancano poi le più tradizionali pratiche di assegnazione di indennità o assegni di ruolo, come gli accordi del settore credito e assicurativo, tra cui Intesa Sanpaolo, divisione Insurance (accordo 21 febbraio 2023), Banca di Imola (accordo 26 ottobre 2023), Cassa di Ravenna (accordo 21 marzo 2023).

⁽¹⁷⁵⁾ Si veda G. IMPELLIZZIERI, *Trattamenti retributivi e professionalità*, in *Professionalità Studi*, 2023, pp. 128-142, dove si richiamano i casi Balenciaga, Gucci, Vitec, Jonica Juice, ICAM.

⁽¹⁷⁶⁾ Per questa prospettiva, relativamente al caso Vitec (Manfrotto), si veda L. INSLATA, *La professionalità in Manfrotto S.p.A. tra HRM e partnership sindacale*, in *Professionalità Studi*, 2018, pp. 198-209.

⁽¹⁷⁷⁾ Tra le poche analisi in materia si veda quella di P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? ecc.*, cit., qui spec. pp. 1161-1168, dove si richiamano come buone pratiche i casi di Vitec Group (Manfrotto), San Benedetto, Gucci, NTV, Setten, Santander, TenarisDalmine, Tesmec.

⁽¹⁷⁸⁾ Sul punto rinvio a G. COMI, M. MENEGOTTO, M. TIRABOSCHI, *Inquadramento contrattuale e tutela della professionalità ecc.*, cit.

RSU, la costituzione e la regolamentazione di “Osservatori aziendali”, sede non negoziale di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali su un ampio novero di materie tra cui le decisioni dell’impresa suscettibili di effetti sulla organizzazione del lavoro, la flessibilità organizzativa, la professionalità, la polivalenza, la polifunzionalità e, infine, l’organizzazione del lavoro legata all’introduzione di innovazioni tecnologiche. Gli osservatori, quale luogo di confronto tecnico in materia di miglioramento della produttività del lavoro, flessibilità organizzativa e valorizzazione della professionalità rappresentano uno strumento strategico per la gestione delle materie di competenza dalla contrattazione aziendale, tra cui rientrano, per questo settore, anche i sistemi di inquadramento. Una analisi di 40 accordi aziendali di produttività estratti dalla banca dati *fareContrattazione.it* di ADAPT relativi a questo settore segnala, tuttavia, come solo in 14 casi si faccia riferimento a tale organismo, mentre non si registra, dalla lettura dei testi contrattuali e pur in presenza di interventi sulla organizzazione del lavoro, alcun tentativo di intervento sulla valutazione/valorizzazione della professionalità dei lavoratori. Questo neppure rispetto al già richiamato profilo di tutela della professionalità (*supra*, § 4.1) dal punto di vista del rapporto tra innovazione tecnologica, salute del lavoratore e benessere organizzativo. Solo in 3 casi dei 40 analizzati è infatti presente un riferimento, tra i criteri di erogazione del premio di produttività/partecipazione, alla assenza di infortuni sul lavoro (che sono ovviamente altra cosa rispetto al più ampio tema del benessere organizzativo).

5. Considerazioni conclusive

Le riflessioni sin qui sviluppate meriterebbero, a questo punto, di essere verificate e sviluppate da almeno due ulteriori prospettive di indagine che, per impegno ed estensione, fuoriescono dai limiti del presente contributo: ci si riferisce, per un verso, alla applicazione del metodo della comparazione giuridica e, per l’altro verso, alla teoria dei mercati transizionali del lavoro che, come visto (*supra*, § 1), porta a ritenere in fase di declino se non del tutto superata la tradizionale contrapposizione tra mercati esterni e mercati interni del lavoro.

L’utilità dello studio comparato è di particolare evidenza rispetto al problema che abbiamo analizzato e cioè quale sia la funzione dei sistemi di classificazione economica e inquadramento giuridico del lavoro

nell'ambito di un dato sistema di relazioni industriali. Le argomentazioni sin qui sviluppate ci portano in effetti a ritenere superate quelle acquisizioni dottrinali ⁽¹⁷⁹⁾ che, confrontando l'esperienza storica di alcuni ordinamenti giuridici, sono giunte ad assegnare ai sistemi di classificazione e inquadramento compiti circoscritti alla (sola) divisione tecnica del lavoro in chiave di organizzazione del lavoro dentro l'azienda, tutela della professionalità del singolo prestatore di lavoro e determinazione del salario. L'analisi sistematica di un vasto materiale contrattuale ci consegna infatti un quadro teorico e concettuale che assegna ulteriori e non secondarie funzioni ai sistemi di classificazione e inquadramento a partire dalla divisione sociale del lavoro e dalla costruzione dei mercati del lavoro esterni alla organizzazione aziendale anche in termini di raccordo con il sistema educativo e formativo, con la formazione professionale iniziale, con l'apprendistato e coi fondi interprofessionali per la formazione continua e a ben vedere, in un mutato contesto demografico e ambientale, anche con il sistema della "salute" nella sempre più evidente integrazione tra problematiche di salute occupazionale, di salute ambientale e di salute pubblica ⁽¹⁸⁰⁾.

Rispetto al nodo delle transizioni occupazionali può invece essere sufficiente limitarsi a sottolineare in questa sede – anche in termini di risposta alla reiterata ma sterile denuncia dei ritardi storici e delle debolezze manifestate dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali in relazione al riconoscimento e alla valorizzazione (anche economica) della professionalità – come non manchino percorsi giuridico-istituzionali alternativi a quelli propri della tradizione italiana; percorsi oramai radicati nella esperienza di altri ordinamenti giuridici e visti con crescente interesse anche dalle istituzioni comunitarie ⁽¹⁸¹⁾, seppure da noi ancora poco

⁽¹⁷⁹⁾ Si veda B. CARUSO, *Inquadramento professionale e organizzazione del lavoro: un'analisi comparata*, cit., qui p. 132.

⁽¹⁸⁰⁾ Ne ho parlato in M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in *q. Rivista*, 2023, pp. 229-276.

⁽¹⁸¹⁾ Si veda il rapporto Draghi del settembre 2024, *The future of European competitiveness*, specialmente la parte B, *In-depth analysis and recommendations*, che nel corposo capitolo dedicato al piano straordinario su competenze, fabbisogni professionali e mobilità del lavoro (sez. II, cap. II) non prevede alcun coinvolgimento delle parti sociali e tanto meno forme di raccordo con la contrattazione collettiva e i relativi sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro. Il ruolo della rappresentanza, nel rapporto Draghi, rimane infatti limitato alla sola formazione professionale. Per la richiesta di un espresso collegamento istituzionale tra le qualifiche formali dei sistemi di formazione professionale e terziaria e la contrattazione collettiva si veda già la *Joint ETUC* –

studiati, come per esempio il sistema delle licenze professionali ⁽¹⁸²⁾ e quello delle credenziali occupazionali ⁽¹⁸³⁾ che, nell'aggirare o depotenziare i sistemi di contrattazione collettiva, rischiano tuttavia di avviare inedite forme di mercificazione del lavoro nella misura in cui affidano direttamente al lavoratore, come singolo, la responsabilità di attestare e sviluppare la propria professionalità ⁽¹⁸⁴⁾.

In relazione alla esperienza italiana ci si può in particolare riferire al "sistema" pubblico di certificazione delle competenze – istituito dalla legge n. 92/2012 e implementato non senza criticità ⁽¹⁸⁵⁾ dal decreto legislativo n. 13/2013 – ma anche al "sistema" privato delle qualificazioni e certificazioni di matrice tecnica sviluppato attorno agli standard professionali definiti dall'Ente italiano di normazione UNI ⁽¹⁸⁶⁾. Non che questi sistemi si pongano in modo ontologicamente alternativo ai sistemi di classificazione economica e inquadramento giuridico costruiti dalla contrattazione collettiva. E tuttavia pare evidente che la questione preliminare da affrontare, anche nel raccordo e nelle forme di comunicazione tra questi diversi sistemi, stia tutta nel comprendere chi sia a guidare il processo di formazione, sviluppo e riconoscimento dei contenuti professionali del lavoro e, cioè, se il tema della professionalità sia puramente una questione tecnica, da affidare alternativamente allo Stato e ai repertori pubblici delle professioni o alle dinamiche di mercato mediante standard tecnici e relativi percorsi di certificazioni delle competenze, ovvero una questione sociale e collettiva rispetto alla quale il diritto che nasce dai

ETUCE Position on Micro-credentials in VET and tertiary education Brussels, 2 luglio 2020.

⁽¹⁸²⁾ Si pensi al tema delle licenze professionali e delle credenziali che sono la strada seguita nei Paesi di area anglosassone e segnatamente negli Stati Uniti. In tema si veda A. HAUPT, *Who Profits from Occupational Licensing?*, in *American Sociological Review*, 2023, pp. 1104-1130.

⁽¹⁸³⁾ Si veda il contributo, fortemente critico, di J.F. HARRIS, *Credentialism at Work*, in *Georgetown Law Journal*, 2025 (visionato in bozze).

⁽¹⁸⁴⁾ In tema, tra i teorici dei mercati transizionali del lavoro si vedano già le acute riflessioni e gli scenari prospettati da J. GAUTIER, *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, 2003, qui p. 60.

⁽¹⁸⁵⁾ Si vedano i contributi raccolti in U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press, 2013.

⁽¹⁸⁶⁾ In tema si veda la tassonomia proposta da L. CASANO, *Professionalità e certificazione delle competenze: legge, contrattazione collettiva, autoregolazione*, cit., qui pp. 549-573.

sistemi di relazioni industriali si fa carico (e dimostra di essere capace di farsi carico, anche con il concorso di normative di legge promozionali e di sostegno) ⁽¹⁸⁷⁾ di indirizzare e conformare l'economico e le sue continue trasformazioni attraverso una rinnovata centralità dei corpi intermedi ⁽¹⁸⁸⁾.

È precisamente su questo fronte che legislatore e movimento sindacale sono ancora oggi chiamati ad affrontare le complesse sfide del cambiamento tecnologico e presentarsi puntuali all'appuntamento con l'innovazione. Ed è compito della dottrina, nell'accompagnare questi processi, evidenziare come il nodo della questione resti lo sviluppo o meno di quelle dinamiche solidaristiche, di cui parlava già Émile Durkheim ⁽¹⁸⁹⁾, che scaturiscono da una divisione sociale e non solo economica (tecnica o professionale) del lavoro mediante la fissazione di un sistema di regole giuste perché condivise. Questa, come si è cercato di dimostrare in altra sede ⁽¹⁹⁰⁾, è stata la funzione storica della contrattazione collettiva e questa rimane, pur in un mutato contesto economico e sociale, la vera sfida per gli attori della rappresentanza se ancora intendono governare e indirizzare le moderne trasformazioni del mondo del lavoro.

⁽¹⁸⁷⁾ In questa prospettiva si veda, condivisibilmente, L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori ecc.*, cit., qui pp. 1213-1214.

⁽¹⁸⁸⁾ La questione è già chiaramente emersa in Italia con riferimento alla determinazione degli standard formativi e professionali dell'apprendistato e in relazione al repertorio delle professioni di cui, originariamente, all'art. 6 del d.lgs. n. 167/2011 recante il *Testo unico dell'apprendistato*, poi recepito e in parte (maldestramente) modificato dall'art. 46 del d.lgs. n. 81/2015 recante la *Disciplina organica dei contratti di lavoro*. In tema rinvio a L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Standard professionali e standard formativi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011, pp. 167-193.

⁽¹⁸⁹⁾ É. DURKHEIM, *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di Comunità, 1977 (ma 1893), qui p. 376 e p. 397.

⁽¹⁹⁰⁾ M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione e l'avvenire del contratto collettivo*, cit.