

2.5. L'oggetto dell'obbligazione di lavoro: mansioni, qualifica e categorie

Intimamente connesso all'istituto della prova è l'oggetto dell'obbligazione retributiva e, in particolare, ciò che riguarda le mansioni cui viene adibito il lavoratore e la qualifica assegnatagli.

Si è visto che la prestazione di lavoro - tanto dipendente, quanto autonomo - consiste nello svolgimento di una determinata attività (*c.d.* "obbligo di *facere*"). Nel lavoro autonomo, l'oggetto di tale attività si identifica con il risultato finale richiesto dal committente; nel lavoro subordinato, invece, l'oggetto della prestazione consiste nella messa a disposizione delle energie psico-fisiche per lo svolgimento di determinati **compiti o mansioni**, assegnati dal datore di lavoro o dai suoi preposti in base alle esigenze dell'impresa, alle capacità del lavoratore e agli accordi fra le parti. L'insieme delle mansioni assegnate identifica la posizione del lavoratore all'interno del contesto produttivo o sociale attraverso l'attribuzione di una **qualifica**. Con tale termine si suole indicare la figura professionale che normalmente è incaricata di svolgere un certo tipo di mansioni: per fare un esempio, con la qualifica di "guardafili o giuntista", nel settore metalmeccanico, si suole indicare il lavoratore cui sono affidate le mansioni inerenti l'installazione di impianti attraverso opere di cablaggio e collegamento più o meno complesse.

In altre parole, come recentemente spiegato dalla giurisprudenza di Cassazione, il termine "qualifica" non ha portata astratta, ma assume un significato concreto, da interpretarsi come specificazione delle capacità tecnico professionali di cui è provvisto il lavoratore e che ne delineano la collocazione lavorativa all'interno dell'azienda (Cass., sentenza n. 15058 del 22 giugno 2010).

Dunque, in sostanza, mansioni e qualifica servono ad indicare il medesimo oggetto, e cioè la prestazione lavorativa dedotta in contratto, determinandone il valore qualitativo e diventando il **parametro di riferimento per il corretto inquadramento economico e normativo del lavoratore**. Ogni organizzazione economica e sociale non può prescindere da una divisione del lavoro funzionalmente collegata al ciclo produttivo, con fasi e segmenti che presentano diversi gradi di complessità, responsabilità e penosità. La qualifica attribuita al lavoratore (in base alle mansioni effettivamente svolte) all'interno di questa scala parametrica ne determina, di fatto, lo **status**, cioè il trattamento economico e normativo applicabile che, di norma, sarà tanto più gratificante quanto più elevato è il grado di professionalità connesso alla qualifica stessa.

Sul versante pratico, si rinviene spesso la distinzione fra lavoratori comuni, qualificati, specializzati e altamente specializzati e, a tal proposito, è opportuno un chiarimento terminologico: la distinzione fra lavoratori qualificati e non, non significa che questi ultimi siano privi della qualifica, bensì che le mansioni loro affidate non necessitano di particolari competenze tecnico-pratiche; tuttavia, anch'essi avranno una qualifica (assegnata al momento dell'assunzione e successivamente adeguata alle variazioni eventualmente intervenute) alla quale corrisponderà un adeguato trattamento.

Il concetto è espresso in maniera molto chiara non solo dall'art. 2103 c.c. (di cui si parlerà più diffusamente trattando il tema del mutamento di mansioni) ma anche dall'art. 96, commi 1 e 2, delle disposizioni di attuazione del codice civile, secondo cui *«l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto. Le qualifiche dei prestatori di lavoro, nell'ambito di ciascuna delle categorie indicate nell'art. 2095 del codice civile, possono essere stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro importanza nell'ordinamento dell'impresa. Il prestatore di lavoro assume il grado gerarchico corrispondente alla qualifica e alle mansioni»*.

Peraltro, va segnalato che gli attuali modelli di organizzazione del lavoro, nell'ottica della flessibilità, tendono spesso ad un allargamento delle mansioni, nel senso della polivalenza o promiscuità delle stesse. Così, si assiste di frequente alla stipula di accordi individuali privi di un preciso riferimento alle mansioni correlate alla qualifica assegnata, con la conseguenza che la puntuale identificazione delle stesse (dunque della reale qualifica, dunque del trattamento economico e normativo), diventa spesso motivo di controversia.

Nella generalità dei casi, la determinazione dell'importanza di una particolare qualifica all'interno dell'organizzazione aziendale è compito, più che della contrattazione individuale, di quella collettiva, che è chiamata ad operare, per ciascun settore merceologico, una classificazione tecnica delle qualifiche professionali su una scala parametrica che le ponga in ordine di valore. Normalmente, ad ogni qualifica corrisponde un determinato livello retributivo ed un relativo trattamento normativo. Purtroppo, nella prassi delle relazioni sindacali, accade spesso che la stessa qualifica venga elencata con riferimento a più livelli retributivi, a seconda del grado di autonomia e di responsabilità con cui le relative mansioni vengono espletate. Di frequente, il limite stesso di autonomia è indicato dalla contrattazione collettiva in maniera piuttosto sottile e, per un soggetto esterno alla realtà produttiva, quasi impercettibile. Ancora più spesso accade che la qualifica attribuita al lavoratore non sia rinvenibile fra quelle tipizzate dal

contratto collettivo di riferimento: anche il contratto collettivo più puntuale e dettagliato, infatti, non è detto contempli tutte le possibili figure professionali di cui l'azienda si può avvalere. In tal caso, l'inquadramento andrà operato per analogia con la qualifica professionale di contenuto più affine.

Come è intuibile, tutte queste incertezze alimentano la conflittualità del lavoro, rendendo la questione del corretto inquadramento professionale del lavoratore particolarmente delicata.

Resta da aggiungere che la valutazione delle mansioni svolte va effettuata in senso oggettivo, avendo riguardo non alle capacità potenziali del lavoratore (la *c.d.* qualifica "soggettiva", connessa alle precedenti esperienze professionali, ovvero ai titoli di studio posseduti), ma ai compiti in concreto affidati allo stesso, con la conseguenza che, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, solo questi ultimi saranno giuridicamente rilevanti per il suo adeguato inquadramento professionale.

2.6. Lo *ius variandi*: limiti

2.6.1. Divieto di attribuzione a mansioni inferiori

Il datore di lavoro è libero di assumere i dipendenti che ritiene più adatti a soddisfare al meglio le sue esigenze produttive, ma, una volta stipulato il contratto di lavoro, non può variare liberamente le mansioni che ha loro attribuito.

Infatti, il suo *ius variandi* subisce pesanti limitazioni poste dalla legge a tutela del mantenimento della professionalità del lavoratore.

La materia è regolata dall'art. 2103 c.c., che stabilisce che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

In pratica, la legge vieta il "demansionamento" del dipendente, che può veder crescere il proprio livello professionale nel corso del rapporto di lavoro o vederlo rimanere stazionario, ma non può essere unilateralmente adibito a mansioni corrispondenti ad un livello inferiore nella classificazione professionale prevista dai contratti collettivi di lavoro.

Una prima eccezione a questo principio generale è contenuta nella legge n. 223/1991, che disciplina procedure ed effetti dei processi di crisi aziendali, che possono scaturire in licenziamenti collettivi del personale, nelle imprese di una certa dimensione.

In tali casi, tramite peculiari procedure di consultazione e accordi in sede sindacale, è possibile verificare se il ricorso ai licenziamenti possa essere evitato, almeno in parte, ricorrendo ad una diversa utilizzazione del personale nell'ambito dell'impresa.

In tal senso, può essere prevista una redistribuzione delle mansioni tra il personale, sia mantenendo gli stessi livelli professionali, sia diminuendoli, in deroga al divieto di demansionamento.

In pratica, la legge riconosce priorità alla tutela del posto di lavoro rispetto a quella della professionalità del lavoratore, consentendo che, in gravi casi, l'accredimento delle qualità professionali del dipendente passi in secondo piano.

Questo principio è stato esteso dalla giurisprudenza in maniera generalizzata a tutti i rapporti di lavoro che rischiano di estinguersi per difficoltà aziendali e possono essere "salvati" impiegando i lavoratori in mansioni di livello più basso, previo consenso del lavoratore stesso ovvero delle OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità locale interessata dalla crisi occupazionale.

Analoghe sentenze sono state pronunciate in favore del demansionamento attuato per evitare la Cassa Integrazione Guadagni (si veda l'apposita sezione del Manuale), purché, anche in questo caso, il dipendente sia d'accordo con il provvedimento aziendale.

Un'altra eccezione al divieto generale è contenuta nella legge n. 68/1999 sul diritto al lavoro per i disabili, nella quale si prevede la conservazione del posto di lavoro per quei dipendenti che siano divenuti inabili durante il rapporto di lavoro a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale, nonché il loro impiego in mansioni equivalenti alle precedenti o, in mancanza, anche inferiori purché la retribuzione rimanga invariata.

Anche questo comprensibile principio di tutela dei lavoratori più sfortunati è stato esteso dalla giurisprudenza a tutti i lavoratori divenuti fisicamente inidonei allo svolgimento di una mansione, i quali possono essere impiegati in azienda anche in mansioni dequalificanti al fine di evitare un licenziamento. Anche in questo caso è previsto l'accordo del dipendente.

Infine, in tema di *ius variandi*, si segnala che la legge sulla tutela della maternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede che le lavoratrici addette al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri siano obbligatoriamente esonerate da tali prestazioni lavorative durante tutto il periodo della gravidanza e fino ai 7 mesi di età del bambino. Tali lavoratrici devono dunque essere adibite a mansioni diverse scelte dal datore di lavoro o dalla Direzione

Provinciale del Lavoro cui la donna si rivolge e che non comportino tali rischi. In tal caso, le nuove mansioni possono essere anche di livello inferiore a quelle abituali purché vengano mantenute la retribuzione e la qualifica originali. Si ricorda che, qualora l'adibizione a mansioni diverse sia impossibile, la Direzione Provinciale del Lavoro competente può disporre l'interdizione al lavoro con il diritto al relativo trattamento assistenziale.

Al di fuori di queste eccezioni individuate dalla legge e di quelle ricostruite dalla giurisprudenza, l'attribuzione a mansioni inferiori è vietata e comporta il risarcimento del danno subito dal dipendente. Ad esempio, nei casi di svolgimento continuativo di mansioni inferiori, consistente riduzione dei compiti affidati, esautoramento dalle funzioni svolte, inattività lavorativa e, nel caso di demansionamento per motivi disciplinari, esistono tutti i presupposti per l'accertamento di una violazione del divieto. Peraltro, considerato che il pregiudizio attiene a un danno immateriale, in giudizio può assumere rilevanza anche la prova di tale danno per presunzioni, purché venga offerta una serie concatenata di fatti noti, ossia di tutti gli elementi che possono descrivere puntualmente durata, gravità, conoscibilità all'interno e all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione e delle frustrazioni di aspettative di progressione professionale (così Cass. n. 5138/2011).

Sembra appena il caso di sottolineare che i limiti allo *ius variandi*, ex art. 2013 c.c., attengono all'ipotesi del cambio di qualifica o di mansioni in virtù di un atto unilaterale assunto dal datore di lavoro, e non riguardano l'ipotesi in cui sia la contrattazione collettiva a stabilire un diverso inquadramento. Infatti, come abbiamo visto, se spetta alla contrattazione collettiva dettare le regole della classificazione dei lavoratori, essa può modificare, anche in senso peggiorativo, gli inquadramenti contrattuali previgenti, con il solo limite della ragionevolezza ed esclusa la ripetizione di somme già corrisposte ed entrate nel patrimonio dei lavoratori (in tal senso, si veda Corte di appello di Torino, n. 327/2013).

2.6.2. Mansioni equivalenti

Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale intorno al concetto di equivalenza delle mansioni è sempre di notevole attualità, sia per la complessità e la delicatezza dell'argomento, sia per i continui mutamenti delle concrete realtà aziendali che comportano un diverso atteggiarsi dei contrapposti interessi.

A questo proposito, dottrina e giurisprudenza sono ormai concordi nell'affermare che l'indagine sull'equivalenza deve essere svolta non solo in base ad un criterio formalistico come quello dell'inquadramento o del livello o di

categoria, ma anche con riferimento al contenuto, alla natura e al modo di svolgimento della prestazione. Va sottolineato che, negli anni novanta, parte della giurisprudenza, ponendosi in contrasto con la dottrina prevalente, aveva elaborato un concetto “statico” di professionalità, affermando che l’equivalenza è data laddove le nuove mansioni consentano la salvaguardia della specifica professionalità acquisita nello svolgimento di quelle pregresse, richiedendo a tal fine l’omogeneità tra le mansioni pregresse quelle successivamente assegnate, come se lo *ius variandi* fosse correttamente esercitato solo tra mansioni che appartengono alla stessa area professionale. Solo negli ultimi tempi la giurisprudenza si è evoluta su una concezione non più statica del concetto di equivalenza, bensì “dinamica”, ritenendo legittima anche l’assegnazione a mansioni non del tutto identiche alle precedenti, ma comunque rientranti nella specifica competenza tecnico professionale del lavoratore e che non comportino un pregiudizio alla carriera.

Recentemente, la Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo il quale ai fini della valutazione della sussistenza di un corretto esercizio dello *ius variandi* da parte del datore «*il Giudice deve stabilire se le mansioni effettivamente svolte finiscano per impedire la piena utilizzazione e l’ulteriore arricchimento della professionalità acquisita nella fase progressa del rapporto, tenendo conto che non ogni modifica quantitativa delle mansioni, con riduzione delle stesse, si traduce automaticamente in una dequalificazione professionale, in quanto tale fattispecie implica una sottrazione di mansioni tale da comportare un abbassamento del globale livello delle prestazioni del lavoratore, con una sottoutilizzazione delle capacità dallo stesso acquisite e un conseguente impoverimento della sua professionalità*”.

Pertanto, equivalenza non significa necessariamente identità di mansioni, potendosi chiedere al dipendente di utilizzare l’esperienza progressa in funzioni diverse, purchè non si verifichi un sostanziale depauperamento del suo patrimonio professionale. Al contrario, si dovrà negare la legittimità dello spostamento del lavoratore a mansioni che richiedano un impegno di preparazione, o anche di riqualificazione, che ecceda il confine della normalità, tale da esporlo a difficoltà ed oneri troppo pesanti o, al limite, al pericolo di pregiudicare, per carenze di competenza e di esperienza professionali, l’incolumità sua e dei compagni di lavoro, nonché la sicurezza del patrimonio aziendale.

Si sottolinea, inoltre, che l’art. 2103 c.c. finisce per essere violato anche quando il dipendente, pur non essendo assegnato a mansioni inferiori, sia lasciato in condizioni di forzata inattività e senza assegnazione di compiti, costi-

tuendo il lavoro non solo un mezzo di guadagno, ma anche un mezzo di estrinsecazione della personalità del soggetto.

Sotto il profilo processuale, la Corte di Cassazione ha ribadito che qualora il dipendente ritenga di essere stato assegnato a mansioni non equivalenti, il Giudice di merito dovrà articolare la sua indagine in varie direzioni, verificando: l'eventuale violazione del livello retributivo raggiunto; le mansioni assegnate al lavoratore al momento dell'assunzione e quelle poi concretamente svolte; le nuove mansioni a lui affidate e la loro equivalenza con quelle precedentemente espletate, analizzate non solo in astratto rispetto all'inquadramento previsto dal Ccnl ma anche in concreto, in relazione alla competenza richiesta al lavoratore, al livello professionalità raggiunto e all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito.

Nel caso in cui venga accertata l'esistenza di un comportamento contrario all'art. 2103 c.c., il Giudice di merito, oltre a sanzionare l'inadempimento dell'obbligo contrattualmente assunto dal datore di lavoro con la condanna al risarcimento del danno, può emanare una pronuncia di condanna del datore stesso a rimuovere gli effetti che derivano dal provvedimento di assegnazione a mansioni inferiori o non equivalenti, affidando al lavoratore l'originario incarico o un altro di natura equivalente. Il lavoratore ha inoltre la possibilità di chiedere il risarcimento del danno (anche nella sua eventuale componente di danno alla vita di relazione, o di cosiddetto "danno biologico"), ma in questo caso ne dovrà fornirne la prova, presupposto indispensabile per una sua valutazione equitativa.

2.6.3. Mansioni superiori

Lo stesso art. 2103 c.c. prevede che, nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e che l'assegnazione al livello superiore diventa definitiva, (se non ha avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto) dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, comunque non superiore a tre mesi.

Pertanto, chi venga assegnato a svolgere mansioni di livello superiore a quelle precedenti ha diritto da subito a percepire la retribuzione del nuovo livello, anche se la prestazione delle nuove mansioni è caratterizzata dalla temporaneità.

Al rientro nelle proprie mansioni viene a cessare l'obbligo di retribuzione superiore; se, tuttavia, l'assegnazione alle mansioni superiori avviene per un pe-

riodo più lungo di quello stabilito dalla contrattazione collettiva, tale mutamento diventa definitivo ed il lavoratore acquisisce irrevocabilmente il trattamento economico e normativo del nuovo livello. Il periodo di tempo oltre al quale l'assegnazione diventa definitiva, comunque, non può essere superiore a 3 mesi.

Varie sentenze hanno stabilito che, nel caso di più assegnazioni a mansioni superiori per periodi inferiori a 3 mesi, scatta il diritto alla qualifica superiore se l'azienda ha artificiosamente tentato di eludere l'obbligo di legge, mentre è ammissibile tale comportamento se soddisfa una reale necessità organizzativa aziendale.

È comunque sottratto all'obbligo di superiore inquadramento il caso in cui l'assegnazione alle mansioni superiori avvenga per la sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In tale caso, indipendentemente dalla durata della sostituzione, il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla retribuzione più alta del nuovo livello, ma non alla definitività dell'attribuzione del nuovo inquadramento, dovendo ritornare al precedente livello al rientro del lavoratore assente.

Sul punto, la giurisprudenza ha avuto modo di riconoscere la sussistenza di tale fattispecie, oltre che nei casi classici di malattia, maternità, infortunio, anche in caso di lavoratori assenti perché:

- in ferie;
- inviati a seguire un corso di perfezionamento professionale;
- sospesi in C.I.G. (a prescindere dall'ulteriore problema della legittimità o no del provvedimento di sospensione).

Di contro, è stata negata la sussistenza della fattispecie di "lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto" in caso di:

- lavoratori in permesso retribuito;
- lavoratori presente in azienda, ma assegnati temporaneamente ad altre mansioni per motivi di salute.

Infine, sempre in tema di adibizione a mansioni superiori, si segnala che, secondo la giurisprudenza prevalente, mentre l'assegnazione provvisoria può generalmente essere disposta dall'imprenditore senza il consenso del dipendente interessato, per contro, l'assegnazione definitiva a mansioni superiori (*c.d.* promozione unilaterale) può avvenire solo con il consenso dell'avente diritto.

Per concludere, lo *ius variandi* del datore di lavoro deve essere valutato in base alla legittimità dell'ordine impartito; da tale valutazione dipenderà anche l'eventuale legittimità del rifiuto del dipendente di adeguarsi a tale ordine: se il mutamento di mansioni è illegittimo (perché le nuove mansioni non sono equi-

valenti o sono deteriori rispetto a quelle ricomprese nella qualifica contrattuale), il lavoratore potrà rifiutarsi di adempiere ai propri obblighi senza che tale rifiuto possa integrare una ipotesi di insubordinazione, purché sia disposto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o altre equivalenti; se invece l'assegnazione del lavoratore ad altre mansioni è legittima (in quanto, oltre a rispettare l'inquadramento contrattuale e il livello retributivo iniziale, consente lo svolgimento di mansioni equivalenti), il lavoratore non può rifiutarsi di adempiere la prestazione, in quanto tale comportamento concretizzerebbe una violazione degli obblighi contrattuali che potrebbe - nei casi più gravi - legittimare il licenziamento disciplinare, se non anche la richiesta di risarcimento del danno da parte dell'imprenditore.

2.7. Le categorie legali

Se la qualifica, individuata attraverso le mansioni in concreto espletate, costituisce la posizione giuridica fondamentale (dalla quale derivano diritti e doveri) del lavoratore all'interno dell'impresa, le quattro categorie degli operai, impiegati, quadri e dirigenti, indicate dall'art. 2095 c.c., rappresentano la classificazione storica operata dal Legislatore per valutare l'importanza e la qualità del lavoratore subordinato. Le quattro categorie legali e, soprattutto, quella degli **operai** e degli **impiegati**, raggruppano al loro interno una serie di qualifiche affini per contenuto professionale e conservano la loro ragion d'essere poiché la legge prevede ancora oggi notevoli differenze di trattamento fra di esse. In particolare, la disciplina previdenziale e assistenziale contempla differenti regimi di contribuzione e diversità di trattamento in ordine alle prestazioni erogate a seconda che si tratti di operai, impiegati o dirigenti. Perciò, anche se la classificazione operata dall'art. 2095 c.c., sul piano contrattuale, può dirsi per certi versi superata, sul piano previdenziale rimane invece importante stabilire se il lavoratore sia da considerare un operaio o un impiegato.

Il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, aveva provveduto a definire l'impiegato come colui che svolge "attività professionale con funzioni di collaborazione, tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera". A tale definizione, si è sovrapposta quella contenuta nella disciplina codicistica del 1942 (art. 2094 e seg. c.c.), dalla cui lettura ne è derivata la convinzione, efficace ma semplicistica, che gli operai fossero prevalentemente addetti ad **attività manuali**, mentre gli impiegati svolgessero **mansioni di carattere più intellettuale**. Tale convinzione può considerarsi tut-

tavia obsoleta, non fosse altro per il fatto che, nelle realtà produttive più recenti, non è infrequente imbattersi in impiegati che svolgono attività monotona e ripetitiva e, invece, in operai (qualificati o specializzati) ai quali è richiesto un ingegno non indifferente.

Perciò la giurisprudenza, rivisitando la definizione fornita dal citato R.D.L. n. 1825/1924, ha iniziato ad indicare, quale oggetto dell'attività impiegatizia, quello dell'**organizzazione** della produzione, piuttosto che quello della **produzione** in sé, riservato agli operai. In tal modo, ne esce rafforzato il concetto di collaborazione dell'impiegato con l'imprenditore, organizzatore per eccellenza.

La dottrina ha ulteriormente precisato il concetto, introducendo una sottile distinzione fra l'attività degli impiegati e quella degli operai, laddove i primi collaborano "*alla*" impresa, mentre i secondi collaborano "*nella*" impresa: in sostanza, mentre l'oggetto del lavoro dell'operaio sarebbe relativo alla vera e propria produzione, quello dell'impiegato sarebbe maggiormente diretto all'organizzazione della stessa. In realtà, però, anche questa definizione non appare del tutto convincente e, probabilmente, occorre adottare una soluzione intermedia, facendo riferimento al **tipo di collaborazione** prestata dal lavoratore: nel rapporto impiegatizio, essa assume i caratteri della collaborazione specifica al processo organizzativo (tecnico o amministrativo) dell'impresa e di **cooperazione in senso lato (sostitutiva o integrativa) all'attività dell'imprenditore**; sono invece inerenti alle mansioni operaie le prestazioni che attengono al **processo meramente esecutivo**, anche se non privo talora di una certa discrezionalità e di apporto intellettuale. Ad ogni modo, il problema non va neppure sopravvalutato, in quanto, nella maggior parte dei contratti collettivi, la distinzione delle mansioni ascrivibili agli operai e agli impiegati è descritta in maniera sufficientemente chiara e, peraltro, è lo stesso art. 2095 c.c. che rinvia all'autonomia collettiva il compito di determinare i requisiti di appartenenza alle diverse categorie.

Sotto il profilo storico, occorre evidenziare che la contrattazione collettiva, proprio nel tentativo di superare la distinzione fra le categorie professionali e smorzare i conflitti sociali, a partire dagli anni '80, ha iniziato ad adottare un nuovo sistema di classificazione professionale, fondato su una pluralità di livelli, comuni sia alla categoria degli impiegati che a quella degli operai, in cui tale personale è ordinato in una stessa scala di valori detta "**inquadramento unico**". Tale sistema introduce un rapporto di equivalenza economica e normativa fra impiegati e operai il cui grado di responsabilità e la cui complessità delle mansioni, pur nella loro diversità oggettiva, li rende meritevoli di trattamenti analoghi.