

L'inquadramento e la formazione continua nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmecchanici

Andrea Lassandari

1. Riccardo Del Punta si è soffermato in molteplici occasioni, soprattutto negli anni più recenti, sulle profonde innovazioni, organizzative e tecnologiche, che hanno inevitabilmente coinvolto (anche) le modalità di prestare l'opera, nel contesto socio-economico e politico della c.d. «globalizzazione». Ciò è avvenuto attraverso un confronto con l'opera di Bruno Trentin, anche attorno al rapporto tra lavoro e libertà, nella fase successiva al fordismo/taylorismo; l'analisi dell'incidenza dei «modelli organizzativi di impresa» sul diritto del lavoro e del lavoro nella «quarta rivoluzione industriale»; la riflessione sulla funzione dei «diritti fondamentali», dei «diritti del lavoro» e finalmente del «diritto del lavoro», a fronte rispettivamente delle «trasformazioni del diritto del lavoro», della «economia digitale», della «grande trasformazione».

È sembrato allora possibile un dialogo «ideale» con questa importante parte della produzione scientifica di Riccardo, pubblicando negli Scritti a lui dedicati un approfondimento sulla disciplina del più recente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmecchanica e della installazione di impianti, sottoscritto il 5 febbraio 2021, concernente il sistema di inquadramento professionale e la formazione continua¹. Attra-

¹ Il contributo è parte di un saggio, scritto assieme a Giulio Centamore, Federico Martelloni e Valeria Nuzzo, pubblicato sul n. 4/2023 del *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*.

verso la quale il Ccnl ha in effetti riservato importanza centrale alla professionalità dei lavoratori².

D'altra parte questa regolamentazione ha oggettivamente assunto un rilievo strategico, nella definizione stessa del complessivo accordo di rinnovo del 2021. Perché così è stata «sbloccata» pure la trattativa sulla retribuzione, permettendo agli incrementi salariali di andare oltre gli «scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolati dall'Istat», secondo quanto stabilito dal c.d. «patto della fabbrica», sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 9 marzo 2018. Infatti sempre qui viene pure previsto che «il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM (trattamento economico minimo)»; mentre nel Ccnl corrispondentemente appunto si registra che «per la vigenza del presente contratto il TEM, oltre che per la dinamica dell'IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa, determinata dalla riforma dell'inquadramento»³.

Occorre infine considerare che l'implementazione concreta delle clausole sugli inquadramenti come sulla formazione continua ha rilevanti connessioni, molte delle quali esplicite, con dinamiche di carattere partecipativo, nelle imprese, nonché con la contrattazione collettiva decentrata.

Si tratta di evoluzioni ed adeguamenti, attraverso cui il contratto collettivo nazionale di lavoro, posto oggettivamente in grande difficoltà, quanto allo svolgimento della sua storica funzione, proprio dalle indicate modificazioni di contesto, tenta di conservare importanza ed autorevolezza, di fronte a scenari che restano comunque assai complessi da gestire.

2. Il sistema di inquadramento professionale nel Ccnl dei lavoratori metalmeccanici muta dunque in modo assai rilevante i propri caratteri⁴. Dopo essere stato per circa mezzo secolo quasi immobile⁵, nonostante i notevolissimi cambiamenti intervenuti quanto all'evoluzione tecnologica, ai sistemi organizzativi, allo stesso ordinamento giuridico.

² Cfr. almeno Alessi 2004; Carabelli 2004; Minervini 1986; Napoli 2004. Vedi da ultimo Mattei 2023.

³ Così l'art. 5, del titolo IV, Sezione quarta, del Ccnl.

⁴ Cfr. Alvino et al. 2022; Barbieri 2023a; Carrieri 2021, XXI; Focareta 2023; Preteroti, Cairoli 2021; Maresca 2022; Tomassetti 2022, 194.

⁵ Cfr. sull'assetto originario, risalente al 1973, Bavaro, Sinopoli 2010. Vedi invece Alvino et al. 2022, 464, a proposito della successiva introduzione dei livelli 3 super, 5 super e 7. Quanto ai caratteri della contrattazione aziendale, sempre in materia di inquadramento professionale, nel settore metalmeccanico, si veda ancora Imberti, Moia 2020, nonché, con diverse valutazioni, Barbieri 2023a, 327 e Preteroti, Cairoli 2021, 144. Vedi più in generale Tomassetti 2022, 195 sgg.

Non è troppo complesso però comprenderne anche il perché, solo che si pensi all'importanza delle implicazioni e ricadute sulla disciplina del rapporto di lavoro che ne possono derivare; tali da far ritenere necessario maturasse quantomeno un clima di relazioni intersindacali idoneo, con superamento delle «scorie» lasciate dalla stagione non breve degli «accordi separati» (Bavaro et al. 2023, 20 sgg.).

Secondo l'art. 1 della sezione quarta (dedicata alla «Disciplina del rapporto individuale di lavoro»), titolo II (concernente la «Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori»), del Ccnl, la cui rubrica reca «Classificazione dei lavoratori», il nuovo sistema di inquadramento «intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali attualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento».

La «responsabilità» ed «autonomia» dei prestatori di lavoro vengono quindi presentate come criteri fondanti il nuovo modello; precisandosi comunque che le medesime variano in connessione ai «diversi ruoli aziendali», innovativo riferimento in più casi individuato come vera e propria chiave di volta della regolamentazione⁶.

A proposito della responsabilità occorre tuttavia da subito segnalare come nel Ccnl convivano, non del tutto felicemente, sia la tradizionale «responsabilità gerarchico/funzionale» (così configurata nei nuovi «criteri di professionalità» come nel «glossario», di cui immediatamente si dirà) che una accezione più generica del termine, volta piuttosto a sottolineare un coinvolgimento del lavoratore «rispetto al risultato della propria prestazione lavorativa» (presente invece in altre disposizioni e soprattutto nelle nuove declaratorie delle posizioni più elevate)⁷.

La «classificazione» in ogni caso muta la propria struttura sotto i seguenti aspetti: i livelli di inquadramento si riducono a nove, mentre in precedenza erano dieci; le declaratorie di questi sono considerevolmente modificate, «sulla base dei seguenti criteri di professionalità: autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione» (ciascuno dei quali opportunamente definito, anche con esemplificazioni, in specifico «glossario»⁸); i nove livelli anco-

⁶ Vedi *infra* in questo paragrafo. Cfr. Alvino et al. 2022, 462, 468, 471; Faioli 2022, 118; Maresca 2022, 40 sgg.; Mattei 2023, 202 sgg.

⁷ Così Focareta 2023, 320 sgg., che comunque ritiene prevalente il primo significato. Tendono invece a valorizzare soprattutto la seconda accezione Alvino et al. 2022, 472 e Maresca 2022, 39 sgg. Il fatto che della responsabilità, come da ultimo intesa, si faccia menzione solo nelle declaratorie dei livelli più elevati, sembra però confermare la tesi per cui è la «responsabilità gerarchico/funzionale» a costituire elemento informatore dell'intero sistema di inquadramento.

⁸ Vedi l'art. 1.4. del titolo secondo. Cfr. Alvino et al. 2022, 477; Preteroti, Cairoli 2021, 150 sgg.

ra vengono «ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo» (si tratta dei «ruoli operativi: livelli D1 e D2; ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3; ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3; ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1»).

La scelta di eliminare la vecchia «categoria 1», con conseguente «riclassificazione» dei prestatori qui compresi nel livello D1, appare sotto più profili opportuna, considerata la tutela dei neo-assunti, per lo più di giovane età, che ne deriva; inoltre il fatto che in tal modo si innalzi il minimo retributivo assoluto garantito dal Ccnl⁹.

Le declaratorie – con i connessi «criteri di professionalità» – d'altra parte costituiscono il nucleo più importante del nuovo assetto.

Queste sono chiamate ad individuare, secondo l'art. 1.1., «le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità» (che in tal modo tornano dunque ad essere menzionate) «distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale».

Si precisa però immediatamente dopo che «i criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti». Clausola da cui sembra corretto dedurre che finisca con l'assumere allora al riguardo rilievo molto significativo – ed anzi centrale – lo «specifico contesto» d'impresa o unità produttiva¹⁰: e dunque le prassi applicative qui esistenti.

L'opzione è comprensibile, considerate le grandi differenze tra «stabilimenti» ed «attività» per cui in astratto opera – e che applicano – il Ccnl (cfr. Centamore 2023), al cospetto degli assai articolati «criteri di professionalità» oggi introdotti. Non tale certo però da facilitare la comprensione di quale sia il livello corretto di inquadramento per i singoli prestatori, come meglio verrà precisato.

D'altra parte la dialettica tra «declaratorie» e «contesto aziendale» risulta costante nel sistema ora definito. Ecco dunque di nuovo che secondo l'art. 1.2. «l'applicazione del sistema sarà basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in base alle declaratorie professionali nell'ambito del contesto aziendale». Mentre nelle declaratorie stesse è costantemente presente «una parte comune e di base, che descrive le caratteristiche essenziali e le competenze comuni a tutti i ruoli di quel livello»; accanto però ad una «seconda parte che descrive possibili varianti aggiuntive o alternative».

⁹ Cfr. Focareta 2023, 311. I lavoratori coinvolti vedono in conseguenza riconosciuto un incremento retributivo di «oltre 150 euro in più, al lordo degli incrementi salariali disposti nel rinnovo»: così Preteroti, Cairolì 2021, 145.

¹⁰ Cfr. Alvino et al. 2022, 462, 468, 471, 475; Focareta 2023, 311 sgg. e 322 sgg.

esplicitamente appunto introdotte «in funzione dei contesti aziendali» (Mattei 2023, 205).

In prima battuta, in ogni caso, ai sensi dell'art. 1.3., recante «Norme transitorie», la «riclassificazione» dei lavoratori avviene nel rispetto di una specifica tabella di comparazione, che vede i lavoratori già inseriti nelle vecchie categorie 2, 3, 3S, 4, 5, 5S, 6, 7, 8 confluire rispettivamente ora nei livelli D1, D2, C1, C2, C3, B1, B2, B3, A1 (si veda Alvino et al. 2022, 476).

Ebbene per comprendere la differenza di impostazione tra sistemi di inquadramento può essere utile paragonare la declaratoria di uno dei nuovi livelli con quella della pregressa categoria corrispondente, secondo la clausola contrattuale subito sopra considerata, che si riportano entrambe in nota¹¹. Emerge in tal modo come le nuove descrizioni dei livelli registrino ed individuino una complessità di conoscenze, attitudini e capacità che vanno ben oltre i canoni utilizzati in passato, storicamente concentrati sulla «competenza tecnica, autonomia ope-

¹¹ Esemplificativamente si considera il livello C3 del nuovo sistema di inquadramento, secondo cui «Appartengono a questo livello: i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte della variabilità dei processi. Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni. Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori completi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale. In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali». Questo viene appunto accostato alla categoria 5 della pregressa classificazione, secondo cui, menzionando soli i primi tre «alinea» della declaratoria: «Appartengono a questa categoria: – i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi, – i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni, – i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza». Vedi sul pregresso sistema di inquadramento Bavaro, Sinopoli 2010, 314 sgg.

rativa e ... responsabilità gerarchica»¹². Così venendo edificato un sistema ben più in grado di tener conto delle profonde innovazioni di carattere tecnologico ed organizzativo intervenute.

Anche però di estrema complessità. Infatti il Ccnl rivolge notevole attenzione alla concreta e corretta applicazione della nuova «classificazione»¹³. Con la individuazione innanzitutto, all'articolo 1.5., di una «Esemplificazione di famiglie professionali aggregate per aree funzionali», che «potranno essere poi declinate in figure professionali articolate su diversi livelli contrattuali, in funzione degli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali sulla base delle declaratorie generali»: tra le «famiglie professionali», per formulare un esempio, l'«addetto macchine a controllo numerico» o anche il «saldatore», nell'area funzionale «produzione logistica». Inoltre e soprattutto con una «Esemplificazione di profili professionali» – collocata all'art. 10 del titolo II; volta ad individuare «esempi guida» utili alla Commissione nazionale per l'inquadramento professionale, «per definire gli ulteriori profili professionali» – distinta in relazione alle medesime aree funzionali di cui all'art. 1.5., la quale mostra appunto quale debba essere il corretto inquadramento, ad es. nell'ambito sempre della famiglia professionale dell'«addetto macchine a controllo numerico», alla luce dei caratteri, nelle tabelle analiticamente descritti, di ciascuno dei sei «criteri di professionalità»¹⁴.

Esempi che rendono in ogni caso evidente come «lo stesso profilo professionale», in applicazione dei nuovi «criteri di professionalità», possa oggi ben essere collocato in molteplici livelli¹⁵.

Senza però dimenticare che l'operazione deve sempre avvenire – viene precisato ora nella «Nota metodologica delle esemplificazioni di profili professionali», di cui all'art. 1.6. – «in funzione dei contesti aziendali».

Per quel che riguarda invece il «ruolo», novità assoluta per il Ccnl dei metalmeccanici¹⁶, credo sia corretto ribadire quanto già da altri osservato: cioè che per un verso il termine viene utilizzato, nell'art. 1, al posto di «qualifiche e mansioni», così comunque il Ccnl cercando di descrivere in modo più adeguato compiti oggi con sempre maggiore frequenza richiesti ai prestatori; sotto altro profilo invece che «la ricomprensione in uno dei campi di responsabilità e ruolo ... è solo una conseguenza automatica» della classificazione nei diversi livelli (Focareta 2023, 310). Senza nulla togliere alle «aperture», connesse soprat-

¹² Così Alvino et al. 2022, 461. Vedi pure Focareta 2023, 314.

¹³ Cfr. Alvino et al. 2022, 471 e 477; Focareta 2023, 319.

¹⁴ Si suppone in questo modo che le espressioni «figura» e «profilo» professionale siano nel Ccnl impiegati come sinonimi. Sulla Commissione nazionale per l'inquadramento professionale vedi *infra* la nota 24. Cfr. Laforgia, Coppola 2023, 414.

¹⁵ Cfr. Focareta 2023, 319; Laforgia, Coppola 2013, 415; Preteroti, Cairoli 2021, 147 e 155. Vedi pure la nota 22.

¹⁶ Quanto invece alle innovative soluzioni introdotte più recentemente in Ccnl diversi dal metalmeccanico cfr. Alvino et al. 2022, 469; Focareta 2023, 306 sgg. e 310; Mattei 2023, 203; Tomassetti 2023, 194 sgg. Sui processi organizzativi che conducono a tale esito vedi Alvino et al. 2022, 463 sgg.

tutto ad elaborazioni della «sociologia organizzativa», che l'impiego di questo concetto rivela (cfr. Focareta 2023, 308), non sembrerebbe in effetti semplice (se non possibile), almeno ad una prima lettura, attribuire al medesimo rilievo, quando ad effetti generati sulla disciplina del rapporto¹⁷.

Il sistema così configurato si completa infine con la costituzione di una Commissione nazionale sull'inquadramento professionale, ai sensi dell'art. 10 sempre del titolo secondo, con compiti innanzitutto di monitoraggio della concreta applicazione delle nuove disposizioni. Alla Commissione è richiesto di realizzare «una raccolta di profili professionali rilevanti», come già visto; proporre però anche «alle parti stipulanti aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressioni nei livelli di professionalità»; ancora «fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verificano contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento»; infine «governare» «sperimentazioni di interventi» definiti di «adattamento inquadramentale»¹⁸.

Si tratta di iniziative che, ai sensi dell'art. 2, devono «essere condivise in sede aziendale con la Rsu d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti» e nello stesso tempo progettate «nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal Ccnl» nonché di «linee guida» individuate appunto dalla nominata Commissione. La quale è poi pure chiamata a monitorare queste sperimentazioni ed «elaborare valutazioni e proposte» sulla base delle stesse.

Fermo però restando – è stato correttamente sottolineato in dottrina – che «le iniziative sperimentali non potranno sovvertire il sistema di classificazione generale»¹⁹.

Le importanti novità introdotte inducono infine le parti stipulanti a sostituire il regime di sotto-inquadramento già presente per il contratto di apprendistato professionalizzante «con quello basato sulle percentuali che saranno pari all'85%, 90%, 95% della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata previsti»²⁰.

In questo contesto la mansione, punto di riferimento centrale per l'individuazione dei contenuti dell'obbligo ricadente sui lavoratori già nel codice civile²¹, comunque non scompare. Ciò non accade secondo la regolamentazione del Ccnl, visto che – se il nuovo art. 1 «espelle» la antica nozione – alle mansioni continuano a fare esplicito riferimento i successivi artt. 3-7 del titolo secondo. Soprattutto non può giuridicamente e logicamente avvenire, perché da un elemento concernente i caratteri fattuali della prestazione svolta dal lavoratore, in adempimento degli obblighi stabiliti dal contratto individuale – denominata

¹⁷ Vedi però *infra* la nota 56.

¹⁸ Cfr. Faioli 2022, 119; Laforgia, Coppola 2023, 412.

¹⁹ Così Alvino et al. 2022, 478 sgg. Cfr. pure Barbieri 2023a, 325 nonché Focareta 2023, 323.

²⁰ Così l'accordo di rinnovo. Vedi poi l'art. 8 della «Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti», contenuta sempre nel Ccnl, su cui si veda D'Onghia, 2023b, 862 sgg.

²¹ Cfr. Giugni 1963 e Scognamiglio 1983. Si veda pure, più recentemente, Bettini 2014; Ferluga 2012; Faioli 2018.

«mansione» o «ruolo» o in altro modo poco in definitiva interessa – occorrerà evidentemente partire, per comprendere quali siano, in conseguenza, il corretto livello e conseguente «campo di responsabilità e ruolo» di appartenenza.

Si tratterà però a questo punto di una mansione ben più articolata e ricca di contenuti professionali, rispetto a quanto in precedenza avvenuto; la cui corretta descrizione solo il livello e collegato «campo di responsabilità e ruolo» sono in grado di realizzare. Perché si può essere appunto ad es. un saldatore dei «ruoli operativi» ma anche dei «ruoli tecnico specifici» e finanche dei «ruoli specialistici e gestionale»²². Con una significativa differenza anche di retribuzione evidentemente.

Il Ccnl non conferisce invece significativo rilievo alle «categorie legali» di cui all'art. 2095 c.c., pur tornate ad esercitare una qualche funzione, come ben noto, grazie all'evoluzione della normativa di legge come della regolamentazione di alcuni contratti collettivi²³.

L'art. 1.1. del Ccnl si cimenta, probabilmente a causa di queste novità, con la questione della definizione delle categorie di operaio e impiegato, senza tuttavia particolare sforzo, originalità ed efficacia. Ecco dunque che allo scopo «si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento». Fermo quest'ultimo elemento, figlio dell'«inquadramento unico» già introdotto nel lontano 1973²⁴, non sembrano in tal modo però emergere elementi utili a distinguere le due «categorie», al cospetto delle formidabili innovazioni tecnologiche ed organizzative intervenute, più volte ricordate²⁵.

3. L'accordo di rinnovo contrattuale dedica pure grande attenzione all'obiettivo di «aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali» dei prestatori di lavoro. A partire – si precisa nell'articolo 7 sempre della sezione quarta, ora titolo VI (dedicato ad «Assenze, permessi e tutele»), del Ccnl – «da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare».

²² Questo emerge in modo molto chiaro – per l'insieme delle famiglie professionali e non solo per il saldatore, qui considerato in via esemplificativa – secondo lo schema contenuto nell'accordo di rinnovo, recante «esemplificazione delle figure professionali e articolazione dei livelli di professionalità». Cfr. pure la nota 15.

²³ Sul rilievo della «categoria legale» nel nuovo testo dell'art. 2013 c.c., cfr. da ultimo Gramano 2022, 100 sgg. e Mattei 2023, 59 sgg. Quanto invece alle distinzioni tra impiegati ed operai nella regolamentazione normativa della malattia, tornate ad emergere dopo i contratti collettivi sottoscritti dalla Fiat nel 2010, cfr. Balletti 2011. Sulla progressiva perdita di importanza, nel settore metalmeccanico, delle mansioni operaie, a vantaggio di quelle impiegate, in connessione alle evoluzioni di carattere organizzativo e tecnologico, cfr. Alvino et al. 2022, 467.

²⁴ Prima delle novità introdotte dal Ccnl del 2021 tuttavia la professionalità di impiegati e operai era descritta «con paragrafi diversi indicati col termine tecnico 'alinea'». Mentre solamente ora risulta possibile per gli operai accedere ai livelli di inquadramento più elevati. Cfr. Alvino et al. 2022, rispettivamente 463 e 469.

²⁵ Vedi pure Focareta 2023, 312 sgg. e Mattei 2023, 205.

Ebbene è stabilito che ciò fondamentalemente avvenga attraverso lo strumento della formazione continua, da analizzare prima di tutto in connessione al rinnovato sistema di inquadramento; anche però come strumento volto a rafforzare le possibilità di diverso impiego del prestatore²⁶.

L'articolo 7 in effetti già prevedeva un «diritto soggettivo» dei lavoratori a tempo indeterminato a fruire di «percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite ... nell'arco di un triennio», introdotto in occasione del rinnovo del 2016²⁷.

Oggi il diritto viene innanzitutto esteso pure ai prestatori assunti con contratto a tempo determinato, «laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque non inferiore a nove mesi»²⁸. Accanto a questo aspetto però c'è un sensibile rafforzamento della disciplina concernente l'istituto, visibile attraverso le numerose integrazioni inserite nell'articolo 7; l'introduzione dell'articolo 6, recante «Formazione professionale», nella sezione prima (dedicata al «Sistema di relazioni sindacali»); soprattutto i caratteri della regolamentazione stessa, frutto di scelte che sembrano consapevoli e coerenti.

Sul presupposto allora che la formazione continua – quale «strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa» – costituisca un «valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo», nell'articolo 6 viene intanto prefigurato un sistema assai articolato di commissioni paritetiche, specificamente rivolte alla formazione professionale, operanti al livello nazionale, territoriale ed aziendale²⁹. Secondo il quale la «Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato», in raccordo con il fondo interprofessionale Fondimpresa³⁰, ha compiti di promozione di «azioni di sistema finalizzate alla formazione» di chi è impegnato nella organizzazione (anche) della formazione continua³¹; di valutazione, «anche al fine di un loro aggiornamento», dei criteri

²⁶ Vedi Alvino et al. 2022, 462, 471, 484; Ciucciovino 2022, 96 sgg.; Di Noia 2023; Faioli 2022, 115; Focareta 2023, 316; Maresca 2021, 372; Martelloni, Nuzzo 2023, 79 sgg.; Mostarda 2021; Tomassetti 2022, 205; Treu 2021, 65 e 2022, 5 sgg.

²⁷ Cfr. Bavaro 2017, 734. Vedi pure Mattei 2023, 115 sgg.

²⁸ Vedi Di Noia 2023, 666.

²⁹ Vedi Martelloni, Nuzzo 2023, 79 sgg. Sull'intervento già realizzato nel Ccnl del 2016, si veda invece Bavaro 2017, 729 sgg.

³⁰ Nell'accordo di rinnovo viene fatto riferimento pure alla attivazione di «altri canali di finanziamento». Cfr. Mostarda 2021, 127. Fondimpresa è un fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori, nato con l'accordo interconfederale del 18 gennaio 2002, sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Vedi pure la nota 34.

³¹ Vengono in particolare innanzitutto menzionate le «parti sociali, anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori»; quindi «d'intesa con le Commissioni territoriali, ... i componenti del Comitato consultivo di partecipazione», da costituire ai sensi dell'art. 3, «sezione prima», «nelle aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti e con almeno una unità produttiva con più di 500 dipendenti»: cfr. Martelloni, Nuzzo 2023, 76 sgg.; ancora i «componenti dei comitati di pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei piani formativi settoriali».

e delle «procedure di condivisione dei piani settoriali»; di individuazione delle «specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico ... analizzando in particolare i dati dei piani settoriali».

Le «Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato» – formate «da massimo sei rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti»; che è stabilito si riuniscano «di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti» – sono invece chiamate a monitorare la normativa vigente (con particolare riferimento a «quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico»); «individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico»³²; promuovere «aree tematiche», per orientare imprese e lavoratori «alla definizione di piani formativi», accanto ad iniziative formative sperimentali in materia ambientale e di sicurezza nonché «a favore delle fasce deboli e delle donne» (anche in connessione al «rientro dalla maternità»).

Le «Commissioni aziendali per la formazione professionale» infine – da costituire, «su richiesta di una delle parti, nelle aziende che occupano almeno cinquecento dipendenti ... presso una stessa unità produttiva», limite in precedenza invece fissato a mille lavoratori³³; «formate da non più di tre componenti», in rappresentanza della direzione e della Rsu – devono esaminare «le specifiche esigenze» e «segnalare i fabbisogni formativi» emergenti nell'impresa; «valutare la realizzabilità ... di progetti formativi per i lavoratori»; «contribuire a diffondere, in accordo con l'azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio», «verificare a consuntivo il numero di iniziative di formazione realizzate».

Nell'art. 6 d'altra parte è pure contenuta l'importante novità rappresentata dal «Referente per la formazione professionale», che la Rsu «potrà individuare al proprio interno ... nelle unità produttive con oltre trecento dipendenti». Si tratta di una figura descritta come specialistica «dell'azienda sulla materia»; con «potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione»³⁴; cui l'azienda deve consentire «la frequenza di corsi formativi inerenti al ruolo» (sempre finanziati da Fondimpresa).

Mentre in una «dichiarazione comune» finale, ad ulteriore testimonianza della dimensione «partecipativa» legata all'istituto, le parti condividono appunto «l'esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione» (anche scolastica) «e quello del lavoro»; dichiarano di «sostenere l'alternanza scuola lavoro», con attenzione al fatto che questa

³² Grazie a «rilevazioni *ad hoc* predisposte sul territorio ... dalle aziende e da progetti interaziendali, ovvero da *Academy* aziendali presenti sul territorio, università, *Competence center* e centri di formazione».

³³ Vedi Alvino et al. 2022, 485; Martelloni, Nuzzo 2023, 79.

³⁴ Sui fondi paritetici interprofessionali cfr. Ciucciovino 2012, 79 sgg.

«possa ... definirsi un'esperienza di qualità»; si propongono di diffondere «la conoscenza dei percorsi post diploma ITS (Istituti tecnici superiori)» e monitorarli; precisano di sostenere e promuovere l'apprendistato professionalizzante «quale canale privilegiato di accesso al lavoro» come anche «l'apprendistato duale (cioè di primo e terzo livello) quale strumento di formazione che combina il percorso di istruzione con un contratto di lavoro», indubbiamente «ancora poco sviluppato»³⁵.

Viene formalizzato in tal modo un reticolo di vincoli di gestione condivisa, rispetto a fasi ed elementi fondamentali per l'organizzazione delle attività, almeno nelle imprese ed unità produttive dove operano le menzionate «Commissioni aziendali», a partire dalla «formazione dei formatori»; dalla preventiva verifica dei bisogni formativi; dalla diffusione presso i lavoratori, con particolare attenzione ai «più deboli» sul mercato, delle informazioni sulle iniziative formative; dal monitoraggio di queste ultime.

D'altra parte nell'articolo 7 della sezione quarta – ribadita «l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite ... sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo» – per un verso sono definiti in modo più compiuto i caratteri del diritto soggettivo già introdotto; sotto altro profilo vengono precisati importanti elementi di processo e contenuti della formazione continua da erogare.

A proposito del diritto alla formazione continua, accanto alla importante ricordata estensione a parte dei lavoratori assunti a tempo determinato, si stabilisce allora oggi che «alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali – in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno – non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua»³⁶. Mentre «è previsto il trascinarsi di sei mesi nel triennio successivo delle ore non fruite». Con decadenza del diritto al termine di questo periodo, salvo le ore «non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea» che sempre il Ccnl individua.

Il testo infatti dispone che «i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative ... salvo diversa intesa aziendale ... saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative» (con arrotondamento all'unità superiore degli eventuali valori frazionari, nelle aziende fino a 200 dipendenti; vedi Di Noia, 2023 667 sgg.).

³⁵ Cfr. Martelloni, Nuzzo 2023, 83. Sull'apprendistato si veda D'Onghia 2023a, 2023b, 2023c.

³⁶ Viene pure stabilito che «al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro dieci giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo». Vedi pure Alvino et al. 2022, 485; Di Noia 2023, 666.

Non è però stato indicato entro quando, nel caso previsto da ultimo, il prestatore potrebbe fruire del diritto, ipotizzandosi in dottrina che ciò debba avvenire «nell'arco del triennio successivo» (Di Noia 2023, 667).

Viene disposto comunque ancora che in via transitoria, ai lavoratori «che in tutto o in parte non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019» è concessa la possibilità di fruirne entro il 31 dicembre 2021.

Appare infine importante la previsione, secondo cui «i lavoratori di rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a sei mesi, ridotti a cinque mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto ... a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati».

Per quel che concerne invece le caratteristiche delle iniziative formative, il Ccnl sottolinea, in termini generali, che la fondamentale analisi del fabbisogno formativo «si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata». Mentre sono nello stesso tempo individuate e riportate in dettagliate tabelle sia le «aree tematiche da considerarsi prioritarie», che alcune «esemplificazioni di percorsi formativi ... al fine di orientare le aziende e i lavoratori».

Inoltre si affida a specifico «protocollo di regolamentazione tra le parti» la predisposizione di «strategici» servizi per formazione, «al fine di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa», nell'ambito di un lungo elenco di «macro aree»³⁷; i quali risultano «finanziati, nell'attuale vigenza contrattuale [...] con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente [...] gestito dalla Commissione nazionale».

I «percorsi di formazione continua», oggetto del diritto dei lavoratori, secondo il Ccnl sono d'altra parte frutto di «progetti aziendali con il coinvolgimento della Rsu»³⁸ ovvero si inseriscono in «progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoap-

³⁷ Si tratta delle seguenti: «creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Block chain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa». Il Protocollo è poi stato sottoscritto, con la costituzione di «MetApprendo», nella forma giuridica di associazione non riconosciuta, gestita da rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl, e contemporanea creazione di una omonima «piattaforma digitale per la programmazione, realizzazione e registrazione delle attività formative». Così Di Noia 2023, 669. Vedi in particolare Ciucciiovino 2022, 90 sgg. e Faioli 2022, 116. Cfr. pure Martelloni, Nuzzo 2023, 82; Mostarda 2021, 127.

³⁸ Cfr. Ciucciiovino 2022, 89 e Faioli 2022, 116.

prendimento con FAD; *e-learning*; partecipazione a convegni-seminari, *workshop* interni o esterni all'azienda; *coaching*; *action learning*; affiancamento; *training on the job*», con esplicita esclusione della «formazione in materia di sicurezza»³⁹.

Mentre si sottolinea che il diritto soggettivo «sarà esigibile per iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali l'azienda, d'intesa con la Rsu ove presente, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali». Con individuazione pure dei soggetti legittimati a realizzare le iniziative formative: cioè enti riconosciuti dal Ministero del lavoro⁴⁰ nonché accreditati dai sistemi regionali di formazione professionale, con specifica certificazione di qualità; Università pubbliche e private, oltre a Fondazioni Its e Istituti tecnici; infine l'azienda stessa⁴¹. Le attività formative svolte devono poi essere «debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente» (Ciucciovino 2022, 93 sgg.).

Queste infine sono finanziate dall'azienda «anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione ... fino a un massimo di 300 euro»: sul datore di lavoro in effetti oggi ricadono integralmente gli oneri economici connessi, anche quanto alla «retribuzione per le ore destinate alla formazione»⁴².

In ogni caso l'attuazione di quanto previsto dall'art. 7 deve essere «oggetto di informativa alla Rsu e alle Commissioni territoriali». Con coinvolgimento dei medesimi soggetti pure a fronte di «eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo»: le quali infatti «saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rsu. Nel caso in cui permangano divergenze [...] la risoluzione viene demandata – in unico grado – alla decisione della Commissione territoriale [...] ovvero delle parti competenti in sede territoriale. La decisione viene assunta all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza»⁴³.

In tal modo viene dunque effettuato uno sforzo molto significativo per favorire la diffusione di iniziative formative nei luoghi di lavoro e la partecipazione ad esse del numero più vasto possibile di lavoratori. Anche se l'operazione, considerata di nuovo la forte eterogeneità dei contesti produttivi di riferimento, è tutt'altro che semplice.

Risultano non del tutto tranquillizzanti, per la qualità dell'offerta formativa, i riferimenti all'«affiancamento» ed allo stesso «*training on the job*», accompagnati dalla legittimazione dell'«azienda» – senza alcun criterio selettivo, a quel che pare – come soggetto erogatore delle iniziative formative⁴⁴.

³⁹ Vedi Ciucciovino 2022, 88 e Di Noia 2023, 663 sgg.

⁴⁰ Ai sensi dell'articolo 1 della legge 40/87.

⁴¹ Sul ruolo attribuito agli Istituti tecnici superiori cfr., in particolare Di. Noia 2023, 665.

⁴² Vedi Ciucciovino, 2022, 84; Di Noia, 2023, 668.

⁴³ Vedi Di Noia 2023, 670; Faioli 2022, 116; Martelloni, Nuzzo 2023, 82.

⁴⁴ Cfr. Ciucciovino 2022, 86. Vedi pure Di Noia 2023, 664.

Non sono però neanche pochi i contesti imprenditoriali in Italia, dove è realistico immaginare occorra un forte sforzo di sensibilizzazione, quanto all'applicazione di queste clausole: per cui dunque rappresenta un ragionevole obiettivo, nel breve e medio periodo, anche solo la presa di coscienza dell'importanza dell'obiettivo formativo⁴⁵. Ebbene in tali ambiti è difficile immaginare si possa subito procedere molto oltre l'«affiancamento» ad es.

4. Nel nuovo sistema di inquadramento contrattuale, come già sottolineato, «i criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale». Si osservava in precedenza che se la soluzione ha comprensibili giustificazioni, non rende però semplice applicare le nuove regole: in tal modo risulta in effetti non esattamente determinata la premessa maggiore del sillogismo, in cui si risolve (anche) l'operazione di riconduzione al livello di appartenenza. Salvo non risolvere integralmente – e dunque identificare – la medesima nelle prassi esistenti presso le imprese o unità produttive, che costituiscono evidentemente riflesso dello «specifico contesto organizzativo e tecnologico» qui esistente⁴⁶. A loro volta comunque non sempre né così facilmente e incontrovertibilmente ricostruibili.

A proposito della nuova disciplina sul sistema di inquadramento, più questioni in effetti sembrano emergere.

Ci si chiede allora innanzitutto se la dimensione organizzativo-tecnologica dell'impresa o unità produttiva – nel panorama nazionale, in non pochi casi, assai meno evoluta di quanto non risulti il modello preso a riferimento per l'introduzione delle descritte novità⁴⁷ – possa legittimamente condurre alla eliminazione di gran parte o addirittura della totalità delle medesime. Fino eventualmente a tornare al vecchio «sistema» di inquadramento; salvi ovviamente i nove (invece che dieci) livelli, la loro diversa denominazione, ancora il riferimento a «ruoli», a questo punto però ben poco significativo.

La risposta mi pare debba essere negativa. Perché il testo contrattuale, pur tenendo conto delle diversificate realtà imprenditoriali esistenti, sembra consentire alle imprese di «sterilizzare» eventualmente alcuni dei nuovi criteri di professionalità, non la maggioranza o addirittura tutti essi. In linea peraltro con i limiti che le stesse sperimentazioni di «adattamento inquadramentale», da condividere ora con le Rsu e le organizzazioni sindacali territoriali, incontrano⁴⁸.

⁴⁵ Alvino et al. 2022, 465, sostengono in effetti che circa il 70% delle imprese metalmeccaniche «continua a competere con i vecchi modelli di business centrati sui costi, sugli standard e sulla 'via bassa'». Vedi pure Tomassetti 2022, 203 sgg.

⁴⁶ Così, a quel che pare, Alvino et al. 2022, 480 sgg.

⁴⁷ Vedi la nota 45. Cfr. pure Tomassetti 2022, 201.

⁴⁸ Vedi la nota 19.

D'altra parte nelle declaratorie, come già detto, è stata inserita, per tutti i livelli, una parte operante «in funzione dei contesti aziendali»: e plausibilmente solo in relazione ad essa sarà possibile intervenire nelle singole imprese.

Ne deriva allora la necessità, per molte di queste, di adeguare la propria organizzazione e/o arricchire le tecnologie impiegate. Altrimenti presentandosi una situazione di sacrificio della professionalità dei prestatori, che oggi non sembra consentita dalla disciplina del Ccnl⁴⁹.

Va da sé peraltro che sarebbe opportuno le modificazioni introdotte nei luoghi di lavoro, a proposito appunto dei criteri di professionalità, fossero individuate e, per così dire, registrate da contratti collettivi aziendali, per evidenti ragioni di certezza del diritto. Mentre non vi è dubbio, più in generale, sul fatto che la contrattazione aziendale e/o la «dimensione partecipativa o propriamente bilaterale» siano fortemente sollecitate, proprio alla luce del rilievo attribuito ai distinti contesti d'impresa, dalla nuova disciplina sugli inquadramenti come sulla formazione continua (cfr. Focareta 2023, 323 sgg.).

Non sembra però che l'intervento del contratto aziendale sia imposto dal Ccnl: non secondo la lettera del testo; tantomeno se si considera come le imprese per cui risulterebbe più complesso dare integrale applicazione alle clausole sul sistema di inquadramento, siano anche quelle dove plausibilmente è meno frequente la stipulazione di contratti collettivi aziendali (e la stessa presenza di Rsu o Rsa). Ragion per cui occorrerà in concreto verificare quali criteri di professionalità siano nei diversi contesti applicati: operazione appunto tutt'altro che semplice.

Se invece le potenzialità presenti nella nuova disciplina sull'inquadramento vengono pienamente sfruttate – nel senso che i nuovi «criteri di professionalità» assumono tutti o in gran parte importanza anche nella descrizione del «*facere* [...] convenuto al momento dell'assunzione» (Alvino et al. 2022, 483) – è corretto il rilievo secondo cui l'obbligazione ricadente sul prestatore di lavoro si dilati (cfr. Focareta 2023, 315 sg.). Allo stesso modo però deve svilupparsi la protezione della connessa professionalità.

Non fino al punto da sovvertire la regola per cui «l'inquadramento del lavoratore comunque avviene non già per le competenze/abilità che egli possiede, cioè per le sue qualità soggettive e potenzialmente utilizzabili, bensì per quelle richieste ed in concreto espresse nell'esercizio della responsabilità del ruolo attribuitagli»⁵⁰. Anche se occorre sottolineare come, con i nuovi «criteri di professionalità», risulti ben più difficile distinguere queste due situazioni, usualmente ben separabili: proprio perché non è facile immaginare che «i requisiti di professionalità relazionali o attitudinali [...] laddove posseduti dal singolo addetto, non siano sempre e comunque 'agiti'»⁵¹.

⁴⁹ Alvino et al. 2022, 472, parlano di «indirizzo e proposta, quasi con una funzione pedagogica». Si ritiene tuttavia che dal sistema introdotto emerga qualche cosa di più prescrittivo di un mero 'indirizzo' o addirittura 'proposta'.

⁵⁰ Così Alvino et al. 2022, 474 e Maresca 2022, 42.

⁵¹ Cfr. Focareta 2023, 317 sgg. Vedi pure Mattei 2023, 206 sgg.

Risulta però in ogni caso corretto ricostruire la professionalità richiesta, come anche tutelata, del prestatore di lavoro, in stretta connessione ai «criteri» previsti dal Ccnl, se operanti in un determinato contesto produttivo. Mentre lo *ius variandi* del datore di lavoro esattamente da tale assetto deve muovere, ora nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 (sempre sezione quarta, titolo II), recante appunto «Passaggio temporaneo di mansioni».

L'articolo risulta identico a quello già presente nel Ccnl del 2008 (allora art. 2) (cfr. Lozito 2010, 329), salvo per la parte dedicata ai lavoratori siderurgici, ai commi 5-7, oggi eliminata (Barbieri 2023b, 329). Inoltre per una integrazione del centrale comma primo, ove viene stabilito che «il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione». Si tratta appunto dell'inciso «in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento», a proposito della adibizione a «mansioni equivalenti».

Resta dunque fermo nel Ccnl quel riferimento alla «equivalenza», come ben noto invece eliminato, nel 2015, dal testo dell'art. 2103 c.c.⁵². Salvo il dividersi, da parte degli interpreti, sul significato da attribuire ad esso, proprio alla luce della precisazione «in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento».

Secondo una determinata lettura quest'ultima consentirebbe al datore di adibire il prestatore a tutte le mansioni del medesimo livello: ciascuno «dei nove livelli di inquadramento delineati dal sistema di classificazione adottato dal Ccnl [...] infatti costituisce un contenitore di ruoli che le parti stipulanti hanno voluto equiparare ai fini dell'inquadramento e, per la proprietà transitiva fissata dall'art. 2103, c. 1, c.c., anche dello *ius variandi*» (Alvino et al. 2022, 481). In tal modo la disciplina del Ccnl replicherebbe dunque perfettamente la normativa di legge.

Altri invece ha criticato l'opinione ora indicata, anche osservando che se il Ccnl avesse voluto uniformare la propria disciplina a quella legale, lo avrebbe esplicitamente stabilito⁵³. Ed in effetti non sarebbe esente da aspetti quantomeno tortuosi la tecnica utilizzata, se l'intenzione fosse stata davvero quella di riproporre, *sic et simpliciter*, il disposto normativo.

Chi scrive ritiene corretto confrontarsi con entrambi gli elementi presenti nel testo: e cioè ricostruire il concetto di «equivalenza», a partire appunto dal rilievo assunto dai criteri di professionalità introdotti dal Ccnl⁵⁴. Con una verifica in concreto.

Di conseguenze se, in ipotesi, la mansione (o, se si preferisce, il ruolo, secondo l'art. 1) cui il lavoratore risultava adibito mostrava complessità (quanto al

⁵² Cfr. Brollo 2016; Gargiulo 2016; Garilli 2016; Pisani 2016; Zoli 2015. Vedi da ultimo Gramano 2022.

⁵³ Cfr. Barbieri 2023, 331. Vedi pure Focareta 2023, 312.

⁵⁴ Cfr. pure, se bene si è compreso, Mattei 2023, 206 sgg.

criterio delle «competenza»), implicava responsabilità di budget (in relazione al criterio di «autonomia-responsabilità gerarchico/funzionale»), prevedeva il coordinamento di lavori di gruppo (a proposito del criterio delle «competenze trasversali») e contribuiva all'implementazione delle soluzioni tecniche (secondo il criterio del «miglioramento continuo»), anche la nuova mansione – in armonia con la lettera come anche la *ratio* del testo oggi introdotto – deve garantire identiche o analoghe espressioni di professionalità. Né può essere sostenuto – proprio alla luce delle notevolissime variabili emergenti nei singoli contesti produttivi; dell'importanza inoltre riconosciuta pure ai requisiti di professionalità relazionali e attitudinali, se agiti – che tutte le mansioni o i ruoli inseriti nel medesimo livello abbiano, per definizione, caratteristiche identiche o analoghe a quella attribuita al momento della assunzione (o successivamente).

Mentre pure l'obbligo di formazione ricadente sul datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2103 c.c., nel momento in cui esercita lo *ius variandi*, sembra poter essere rispettato con modalità ben più semplici ed idonee di quanto in generale non accada, alla luce delle previsioni sulla formazione continua già descritte. Il mancato adempimento esponendo dunque il datore in modo più significativo.

Il declassamento in conseguenza d'altra parte si verifica, nel sistema prefigurato dal Ccnl, quando la nuova mansione sacrifica la professionalità del lavoratore, anche in relazione ad uno solo dei criteri già in concreto rilevanti, rispetto alle mansioni svolte in precedenza.

Ai sensi dell'art. 3 tuttavia questo non viene ora regolato ed anzi neanche nominato. Poiché tale assetto è stato confermato dal Ccnl pure dopo l'entrata in vigore del nuovo art. 2013 c.c., se ne è convincentemente dedotto che le fattispecie di cui ai commi 2 e 4 dell'art. 2103 c.c. non sarebbero operative, presso le imprese che applicano il Ccnl⁵⁵.

Ove si ritenga tuttavia che a questo esito il silenzio del Ccnl sul tema non permetta di far giungere, sembra possibile affermare il divieto di declassamento, sempre nelle ipotesi di cui ai commi 2 e 4 dell'art. 2103 c.c., se la nuova mansione appartiene a «campo di responsabilità di ruolo» differente. È noto come questo sia stabilito dalla legge, a proposito della categoria legale. Appare tuttavia sostenibile, in via interpretativa, che la disposizione preclusiva debba essere estesa pure al «ruolo», considerato il ben più pregnante significato che al medesimo viene riconosciuto dal Ccnl⁵⁶.

La nuova mansione attribuita dovrà infine essere considerata superiore, secondo il Ccnl, solo se per tutti i «criteri di professionalità» che assumono rilievo nello specifico contesto produttivo l'esito sia raggiunto. Anche a proposito della regolamentazione di tale aspetto, in ogni caso, le previsioni del Ccnl risultano migliorative di quelle legali⁵⁷.

⁵⁵ Così Barbieri 2023, 332. Vedi pure Focareta 2023, 314.

⁵⁶ Vedipure la nota 17.

⁵⁷ Cfr. Barbieri 2023, 332 sgg. e Preteroti, Cairoli 2021, 143.

Riferimenti bibliografici

- Alessi, C. 2004. *Professionalità e contratto di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Alvino, I. et al. 2022. “Ccnl metalmeccanici 2021: il rinnovamento compiuto ... alla prova dell’applicazione.” *DLRI*, 457 sgg.
- Balletti, E. 2011. “Assenteismo.” In Carinci F., a cura di, *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*. Milano: Ipsoa. Gruppo Wolters Kluwer.
- Barbieri, M. 2023a. “Iniziative sperimentali.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 325 sgg.
- Barbieri, M. 2023b. “Passaggio temporaneo di mansioni.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 329 sgg.
- Bavaro, V. 2017. “Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane.” *DLRI*, 729 sgg.
- Bavaro, V. 2023a. “Premessa.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 20 sgg.
- Bavaro, V. et al. (a cura di). 2023b. *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*, Roma: Futura.
- Bavaro, V., Sinopoli, F. 2010. “Classificazione dei lavoratori.” In Garofalo M. G., Roccella M., a cura di, *Commentario al contratto collettivo di lavoro dei metalmeccanici*. Bari: Cacucci, 289 sgg.
- Bettini, M. N. 2014. *Mansioni del lavoratore e flessibilizzazione delle tutele*. Torino: Giappichelli.
- Brollo, M. 2016. “Lo jus variandi.” In Carinci F., a cura di, *Jobs Act: un primo bilancio*. Adapt, ebook series, n. 54, 226 sgg.
- Carabelli, U. 2004. “Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo.” *DLRI*, 1 sgg.
- Carrieri, M. 2021. “Il contratto collettivo nazionale come laboratorio delle relazioni industriali.” In Zilio Grandi, G. (a cura di). *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*. Torino: Giappichelli, XXI sgg.
- Centamore, G. 2023. “Campo di applicazione.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 38 sgg.
- Ciucciovino, S. 2012. *Apprendimento e tutela del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Ciucciovino, S. 2022. “La formazione continua nel settore metalmeccanico: dal diritto soggettivo alla formazione a sistema dell’apprendimento permanente.” In Treu T., a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*. Torino: Giappichelli, 83 sgg.
- D’Onghia, M. 2023a. “Apprendistato.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 846 sgg.
- D’Onghia, M. 2023b. “Disciplina dell’apprendistato professionalizzante nell’industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.” In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 846 sgg.
- D’Onghia, M. 2023c. “Disciplina dell’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di

- specializzazione tecnica superiore. Disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca." In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 874 sgg.
- Di Noia, F. 2023. "Formazione continua." In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 662 sgg.
- Faioli, M. 2018). *Mansioni e macchina intelligente*. Torino: Giappichelli.
- Faioli, M. 2022. "Istituzioni paritetiche e procedimenti partecipativi nella contrattazione collettiva dei meccanici." In Treu T., a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*. Torino: Giappichelli, 111 sgg.
- Ferluga, L. 2012. *Tutela del lavoratore e disciplina delle mansioni. Innovazioni tecnologiche e vincoli normativi*. Milano: Giuffrè.
- Focareta, F. 2023. "Classificazione dei lavoratori." In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 305 sgg.
- Gargiulo, U. 2015. "Lo jus variandi nel «nuovo» art. 2103 cod. civ." *RGL*, I, 619 sgg.
- Garilli, A. 2016. "La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro." *DLRI*, 129 sgg.
- Garofalo, M.G., Roccella, M. (a cura di). 2010. *Commentario al contratto collettivo di lavoro dei metalmeccanici*. Bari: Cacucci.
- Giugni, G. 1963. *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*. Napoli: Jovene.
- Gramano, E. 2022. *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*. Milano: Angeli.
- Imberti, L., Moia, S. 2020. "Ccnl metalmeccanici 2016 e contrattazione aziendale un tentativo di tipizzazione." *DLRI*, p. 471.
- La Forgia, S., Coppola, F. 2023. "Commissione nazionale sull'inquadramento professionale." In Bavaro V., Focareta, F., Lassandari, A., Scarpelli, F. (a cura di). *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 412 sgg.
- Lozito, M. 2010. "Passaggio temporaneo di mansioni." In Garofalo M. G., Roccella M., a cura di, *Commentario al contratto collettivo di lavoro dei metalmeccanici*. Bari: Cacucci, 329 sgg.
- Maresca A. 2022. "Il nuovo sistema di classificazione: valori ispiratori e tecniche applicative." In Treu T., a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*. Torino: Giappichelli, 37 sgg.
- Maresca, A. 2021. "Il Contratto collettivo nazionale di categoria dei meccanici: profili normativi." In Aa.Vv., *Dalla prima alla quarta rivoluzione industriale. Storia delle relazioni industriali dei metalmeccanici*. Milano: Rcs OpenLab, 334 sgg.
- Martelloni, F., Nuzzo, V. 2023. "Commento a Sezione prima, artt. 1-7." In Bavaro V., Focareta F., Lassandari A., Scarpelli F., a cura di, *Commentario al contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici*. Roma: Futura, 70 sgg.
- Mattei, A. 2023. *Categorie dei prestatori di lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Minervini, A. 1986. *La professionalità del lavoratore nell'impresa*. Padova: Cedam.
- Mostarda, A. 2021. "Formazione professionale." In Zilio Grandi G., a cura di, *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*. Torino: Giappichelli, 123 sgg.
- Napoli, M. (a cura di). 2004. *La professionalità*. Milano: Vita e Pensiero.
- Pisani, C. 1996. *La modifica delle mansioni*. Milano: Angeli.
- Preteroti, A., Cairoli, S. 2021. "Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0." In Zilio Grandi G., a cura di, *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*. Torino: Giappichelli, 141 sgg.

- Scognamiglio, R. 1983. "Mansioni e qualifiche dei lavoratori." *Nuov. Dig. App.*, IV. Torino: Utet, 1101 sgg.
- Tomassetti, P. 2022. "Competenze e formazione nei sistemi d'inquadramento di nuova generazione." *RGL*, I, 191 sgg.
- Treu, T. 2021. "Un'analisi storica delle relazioni industriali nel settore metalmeccanico." In Aa.Vv., *Dalla prima alla quarta rivoluzione industriale. Storia delle relazioni industriali dei metalmeccanici*. Milano: Rcs OpenLab, 25 sgg.
- Treu, T. 2022. "Introduzione." In Treu T., a cura di, *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*. Torino: Giappichelli, 1 sgg.
- Treu, T., a cura di 2022. *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*. Torino: Giappichelli.
- Zilio Grandi, G., a cura di 2021. *Commentario al Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021*. Torino: Giappichelli.
- Zoli, C. 2015. "La disciplina delle mansioni." In Fiorillo L, Perulli A. a cura di (2015), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*. Torino: Giappichelli, 333 sgg.