

Profili professionali L'inquadramento in azienda

Secondo la dottrina, lavorare è un'obbligazione di comportamento che ha per oggetto l'espletamento della prestazione professionale da parte del lavoratore.

La prestazione lavorativa è individuata, innanzi tutto, sulla base del tipo d'attività e della sua durata.

Per individuare il tipo d'attività che costituisce l'oggetto dell'obbligazione di lavoro si deve fare riferimento alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e, in base ad esse, alla sua qualifica e categoria.

Il concetto di categoria, decisamente residuale, nasce dalla distinzione operata dal Codice civile tra le categorie degli operai, degli impiegati e dei quadri.

Secondo il Codice civile sono considerati operai i lavoratori con mansioni prevalentemente manuali; impiegati coloro che svolgono mansioni inerenti al processo organizzativo e amministrativo dell'azienda; quadri coloro che svolgono funzioni di rilevante importanza senza rientrare nella categoria dei dirigenti.

In realtà questa distinzione è stata messa pesantemente alla prova e, di fatto, superata dalla grandissima evoluzione organizzativa del mondo produttivo e dal nascere – anche all'interno della categoria operaia – di figure professionali d'altissimo valore tecnico.

Questo non significa che non esistano distinzioni molto importanti tra i diversi lavoratori: ma esse sono determinate essenzialmente dalle qualifiche possedute dai lavoratori e riconosciute dalle aziende e, inoltre, sono regolate dalla contrattazione collettiva molto più che dalla legge.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto e il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore della qualifica assegnata e delle mansioni corrispondenti.

La legge riconosce al datore di lavoro la possibilità di cambiare le mansioni dei lavoratori entro limiti piuttosto rigorosi e mai permette la riducibilità della retribuzione.

Chi lavora deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. (art. 2104 codice civile – Diligenza del prestatore di lavoro); deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartite dall'imprenditore o dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 codice civile - Obbligo di fedeltà).

L'inosservanza di questi obblighi può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

A questo riguardo, è opportuno tener presente che il datore di lavoro è titolare del potere disciplinare, che costituisce lo strumento di reazione all'inosservanza degli obblighi d'obbedienza e di diligenza posti in capo al lavoratore subordinato.

Il potere disciplinare si concretizza nell'irrogazione di sanzioni disciplinari che possono culminare con il licenziamento del lavoratore.

Il codice disciplinare costituisce l'insieme delle regole e degli adempimenti cui deve sottostare il lavoratore nell'azienda. Il codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Prima di applicare qualsiasi provvedimento disciplinare il datore di lavoro deve preventivamente contestare l'addebito in maniera specifica, analitica e tempestiva e sentire la difesa del lavoratore.

Il lavoratore può rispondere direttamente o mediante l'assistenza di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale a cui aderisce o ha conferito mandato.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro giornaliero, l'orario normale di otto ore può essere superato – entro certi limiti – dai lavoratori a tempo pieno; i lavoratori a tempo parziale non possono superare le otto ore di lavoro giornaliero.

I minori non possono fare più di sette ore di lavoro giornaliero. L'orario di lavoro settimanale normale non supera le 40 ore.

La materia degli orari, particolarmente complessa per il coinvolgimento in essa di interessi diversi che vanno equilibratamente contemperati, è disciplinata in modo diverso dai singoli contratti collettivi di lavoro sia nazionali sia aziendali o territoriali.

In generale, il tema dell'inquadramento dei lavoratori nell'organizzazione aziendale è oggetto – oltre che dei necessari accordi individuali tra il singolo lavoratore ed il datore di lavoro – della contrattazione tra le imprese e i sindacati e costituisce la materia di approfonditi confronti.