



TOPLEGAL  
FOCUS

---

La guida esperta per area giuridica dedicata alle società

**Lavoro**

Novembre 2022

# TOPLEGAL FOCUS LAVORO

## Sommario

<b>Lavoro: le sfide per in house e Hr manager nel 2023</b>	<b>3</b>
<b>L'instabilità introdotta dalla legge Fornero stravolge la prescrizione</b> A&A Studio Legale	<b>4</b>
<b>Lavoro agile: proroga di semplificazione e questioni aperte</b> Studio Legale BDL	<b>5</b>
<b>I giuslavoristi e le sfide della trasformazione</b> EY Italia	<b>6</b>
<b>I prossimi scenari del diritto del lavoro e il ruolo del giuslavorista al supporto delle imprese</b> Failla & Partners	<b>8</b>

# I prossimi scenari del diritto del lavoro e il ruolo del giuslavorista a supporto delle imprese



Il diritto del lavoro è molto cambiato. O meglio, a cambiare negli ultimi 50 anni non sono stati tanto alcuni fondamentali principi del diritto del lavoro quanto lo scenario economico e sociale che ha influito sulla modernizzazione di alcune delle sue regole.

Cambiamenti – ancora - che con la pandemia hanno subito una ulteriore importante accelerazione. Il mondo non è più quello di prima. Il lavoro non è più e non sarà più quello di prima.

Affiancare il business delle imprese per aiutarle nelle trasformazioni organizzative che le attendono. Questa è oggi la missione degli specialisti del diritto del lavoro. Tradurre alle imprese la complessità del diritto del lavoro, trasformandolo da limite condizionante (molto spesso negativo) a fattore proattivo utile anche al business.

Più uomini e donne di impresa che avvocati *old style*. Advisors dotati del giusto bagaglio di conoscenze e di esperienza per supportare le imprese ad orientarsi in un mondo sempre più complesso e in un sistema giuridico – quello italiano - sempre più intricato, stratificato e per nulla agevole da comprendere, soprattutto per le aziende straniere in Italia. Una volta era (solo) lo Statuto dei lavoratori. Oggi ci sono centinaia di norme

fra cui districarsi, non sempre interpretate in modo uniforme dai Tribunali del lavoro. I principi dello Statuto dei Lavoratori hanno rappresentato per anni il fulcro del nostro sistema di diritto del lavoro e relazioni industriali, anche nel quadro della normativa comunitaria che, nello spirito di una sempre più accentuata tutela del lavoro, si è nel tempo progressivamente sovrapposta ad un quadro normativo (di diritto civile) nel quale il vincolo contrattuale di lavoro era già fortemente influenzato dall'obiettivo della tutela della posizione del lavoratore, identificato come il contraente più debole nell'ambito dei rapporti di forza che caratterizzano i contratti di lavoro.

Negli ultimi 30 anni questo impianto ha iniziato a subire alcune scalfiture legate essenzialmente alla necessità di attualizzarlo al mutato contesto del lavoro nell'impresa (da fordista a terziaria avanzata ed oggi remotizzata...). Scenario che si è affacciato a partire dagli anni '90 del secolo scorso. L'apertura verso una più accentuata flessibilizzazione del lavoro con la perdita del monopolio pubblico del collocamento e l'ingresso nell'ordinamento giuridico prima del lavoro interinale e poi della somministrazione di lavoro, ha fornito l'occasione per il ripensamento totale di alcu-

ni aspetti di gestione del rapporto di lavoro che non apparivano più al passo con il mutato contesto nazionale e internazionale di riferimento in cui le imprese sono chiamate ad operare. Il risultato è stato quello di un **aumento delle complessità** legate alla gestione del rapporto di lavoro cui ha fatto da sfondo anche **l'ingresso massiccio della tecnologia** nel lavoro e la scoperta della necessità di identificare nuovi parametri per l'interpretazione della stessa organizzazione del lavoro: dalla gestione del tempo, al lavoro da remoto, **alla tutela della privacy** fino alla messa in discussione della stessa **distinzione tra lavoro autonomo, lavoro subordinato e lavoro parasubordinato**. Distinzione quest'ultima intaccata dalle complessità del lavoro attraverso piattaforma e dalla impossibilità di continuare a interpretare oggi le regole di gestione del rapporto di lavoro con le stesse "lenti" di 50 anni fa. Difficoltà interpretative, accentuate negli ultimi due anni dalla remotizzazione del lavoro da pandemia e oggi dalla crisi energetica che non farà che spingere sempre più in là i confini del "vecchio" lavoro subordinato in un mondo di domani sempre più complesso. Sono le complessità della nostra società che si riflettono sulla complessità con cui il diritto interviene a regolarne i meccanismi, a richiedere a tutti gli operatori e in modo trasversale - imprese e consulenti - capacità tecniche e specialistiche ulteriori rispetto alla semplice interpretazione del dettato normativo. Un esempio tra i tanti: il recente decreto trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022) che ha introdotto tra gli obblighi di informativa a carico del datore di lavoro sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro anche una ulteriore informativa, obbligatoria nel caso in cui vengano adottati processi decisionali automatizzati (art. 1bis D.Lgs. n. 152/1997) Il legislatore aveva in mente probabilmente solo il lavoro attraverso piattaforma, ma la pervasività e specificità dei nuovi obblighi finisce per coinvolgere molteplici aspetti di gestione del rapporto di lavoro con implicazioni in termini di trattamento dei dati ma anche tecniche e ingegneristiche di non poco conto.

Non è che un esempio. Nuove regole si sono affiancate nel tempo a quelle più vecchie. Questo ha prodotto da un lato la progressiva radicalizzazione di alcuni principi - soprattutto da parte della giurisprudenza del lavoro in difesa dei diritti dei lavoratori - e, dall'altro, una sempre più accentuata apertura verso forme di flessibilità organizzativa che, frutto del mutato contesto industriale in cui si è chiamati ad operare (sempre più focalizzato sul terziario avanzato e meno sulla produzione) hanno però prodotto una tale mole di regole, ripensamenti, aggiustamenti e stratificazione di nor-

me - soprattutto in materia di contratti di lavoro - che hanno finito per contribuire ad accrescere incertezza e complessità in un ambito già per natura molto delicato. Si è trattato di un processo necessario. Perché il modello tradizionale del lavoro subordinato a tempo indeterminato, caratterizzato da un percorso di carriera lineare e dall'immobilità del lavoratore dal momento dell'assunzione al momento del pensionamento, non esiste più ed è anche difficilmente inquadrabile nell'attuale organizzazione dell'impresa, sempre di più a struttura orizzontale e liquida piuttosto che verticale e gerarchica.

Per questa ragione, parlare oggi di lavoro nell'impresa non può più essere fatto avendo riguardo solo al diritto del lavoro. Le imprese e gli specialisti di diritto del lavoro in primis, devono dialogare con la gestione amministrativa del lavoro, con la tecnologia (e la gestione dei dati e gli algoritmi!), con la consulenza organizzativa e strategica, per poter interpretare un sistema di norme e di regole sempre più complesse e intrecciate tra loro che sono anche il punto di riferimento per identificare gli spazi di manovra possibili sia in termini di gestione dell'impresa sia in termini di innovazione organizzativa e culturale. Conoscere il passato del diritto del lavoro (la tradizione) è fondamentale per saper valutare il presente e interpretare i segnali del cambiamento nei modelli di riferimento che tracciano le linee evolutive per il futuro: ieri erano il lavoro da remoto e i sistemi di welfare, domani gli algoritmi e chissà cos'altro.

Fattori di innovazione organizzativa di cui si è compresa l'estrema importanza proprio negli anni dell'emergenza pandemica e oggi di crisi energetica che già spinge le aziende a modificare nuovamente la propria organizzazione. Domani sarà ad esempio la realizzazione e sperimentazione concreta di forme di gestione e di leadership di tipo collaborativo che aiutino a colmare i gap di genere e quelli di tipo generazionale, favorendo la crescita attraverso l'attenzione ai desideri e alle aspirazioni delle nuove generazioni.

---

#### Failla & Partners

C.so Europa, 22  
Tel. +39 02.84502707  
Milano

[www.faillapartners.com](http://www.faillapartners.com)

---