

RUBRICHE

Il lavoro in trasformazione tra regole e cambiamento culturale

di **Luca Failla**

Founding Partner LabLaw Studio Legale Failla Rotondi & Partners

Il mondo del lavoro è attraversato da dinamiche complesse innescate da fattori economici, sociali, tecnologici, giuridici e contrattuali.

Questa rubrica esplora come evolve la regolazione del mercato del lavoro.

Alla base c'è l'idea che solo aziende competitive possono creare posti di lavoro e che i diritti del lavoro e dei lavoratori esistono solo se - e in quanto - esistono 'posti' di lavoro e quindi aziende che assumono e che investono in Italia. Come già più volte sostenuto in diverse occasioni con gli ultimi provvedimenti legislativi - in gran parte frutto di esigenze elettorali - si è fatto un grande passo indietro, sia in termini di regole sia, ed è molto più preoccupante, in termini di mercato del lavoro, oggi bloccato proprio dalle nuove regole.

Ma il processo di evoluzione - sociale più che giuridica - al quale stiamo assistendo è ormai inarrestabile e la realtà, come è già avvenuto in questi anni, finirà per forzare e accompagnare anche il cambiamento delle regole. È quanto avvenuto, per esempio, con quel diverso modo di lavorare in mobilità che ha iniziato a prendere significativamente

Un passo avanti e due indietro. Questo è il processo di evoluzione (o involuzione programmata come il decreto Dignità ha fatto) cui stiamo assistendo in materia di Diritto del Lavoro.

Con il Jobs Act si era cercato di creare un complesso di norme quanto più possibile organico e omogeneo nella direzione di una maggiore flessibilità, organizzativa prima di tutto. Le riforme degli ultimi anni si erano 'innestate' in un processo di evoluzione sociale che aveva influenzato in modo significativo il mondo delle imprese e il modo stesso di lavorare. La modernizzazione di alcune regole - o meglio il loro adeguamento alla realtà - e le spinte in termini di flessibilità (buona) avevano di fatto contribuito a creare un impianto normativo forse non completo, ma piuttosto adeguato per accompagnare i cambiamenti in atto e l'evoluzione necessaria dei modelli di organizzazione e di gestione della prestazione di lavoro imposti dall'uso delle tecnologie. E ciò con lo scopo - auspicato - di fornire maggiore sostegno al business e all'economia del nostro Paese.



piede negli ultimi anni nell'organizzazione del lavoro: il lavoro agile (Smart working), anche quale forma di superamento di alcune difficoltà organizzative riscontrate nell'applicazione della disciplina del telelavoro, soprattutto nei casi in cui l'adozione di un diverso modo di lavorare fosse dettato da obiettivi di conciliazione vita-lavoro.

Ma questa non è che la punta dell'iceberg di una evoluzione del nostro Diritto del Lavoro divenuta ormai necessaria, se non inarrestabile, perché il mondo del Diritto non può andare disgiunto dall'evoluzione sociale e dei comportamenti all'interno delle aziende. Le norme, chiamate a regolare i rapporti di lavoro – i quali sono rapporti di Diritto civile e quindi relazioni di natura contrattuale – devono necessariamente evolvere, accompagnare i tempi e, nel caso del Diritto del Lavoro, cercare se possibile di garantire la sopravvivenza dell'impresa.

L'impresa non vive senza il lavoro, ma l'impresa deve poter contare anche su strumenti di organizzazione flessibile del lavoro. E questo elemento – di fondamentale importanza anche da un punto di vista giuridico – quello che assicura al Diritto del Lavoro di farsi strumento (effettivo) di accompagnamento del business perché, non potendo andare disgiunto dal contesto dell'impresa, deve essere in grado di evolversi con essa, divenendo vero e proprio strumento di gestione della prestazione lavorativa. E ciò soprattutto considerando che il modello tradizionale del lavoro subordinato a tempo indeterminato, caratterizzato da un percorso di carriera lineare e dall'immobilità del lavoratore dall'assunzione al pensionamento, non solo non esiste più, ma è anche

difficilmente inquadrabile nell'attuale organizzazione dell'impresa, sempre di più a struttura orizzontale e liquida piuttosto che verticale e gerarchica come era nel modello originario della subordinazione del 1942.

CONIUGARE I DIRITTI DEI LAVORATORI E LE NECESSITÀ DELLE AZIENDE

La chiave di volta di questo processo di riconsiderazione dell'apparato regolativo del lavoro – un lavoro che, come s'è detto, deve essere al passo con le evoluzioni del contesto sociale in cui è collocato – è data dalla presa d'atto che la disciplina giuridica di riferimento per questo ambito del Diritto civile non possa più risolversi nella sola tutela dei diritti dei lavoratori. Serve infatti coniugare questa tutela con i valori, i bisogni e le istanze che ciascuno porta con sé all'interno dell'impresa prima di tutto come persona, nonché – ovviamente – con le esigenze fondamentali dell'azienda stessa, caratterizzate, necessariamente, dal profitto. Quest'ultimo, inoltre, è ora misurabile, anche nel lavoro subordinato, in termini di risultati della prestazione lavorativa e, quindi, in termini di produttività e rendimento (questo concetto è sempre di difficile introduzione all'interno della dialettica del lavoro).

Ciò è oggi possibile perché da un lato il contratto di lavoro subordinato si è dovuto adattare diventando più flessibile anche attraverso – appunto – il lavoro agile e dall'altro perché il lavoro per obiettivi e risultati, tipico del lavoro



RUBRICHE

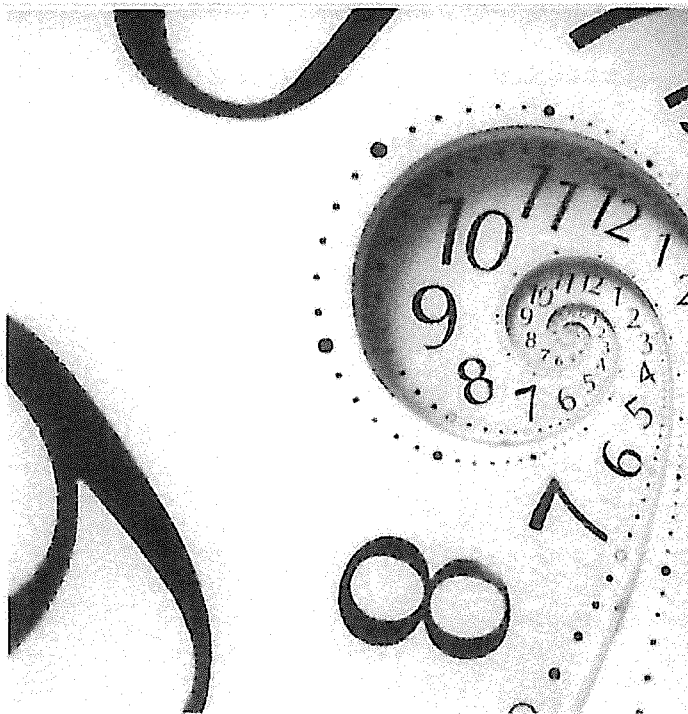
autonomo, ha iniziato a fare ingresso in modo sempre più consistente anche nel rapporto di lavoro subordinato, proprio per accompagnare in modo concreto l'introduzione di quei più ampi margini di flessibilità richiesti dalle esigenze del mercato

Questo processo ha segnato (e sta tuttora segnando) il sempre più marcato avvicinamento tra i due mondi. Rendere il rapporto di lavoro subordinato più flessibile, anche attraverso la non demonizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro (come invece è stato fatto dal decreto Dignità), accompagnare le organizzazioni nella scelta e nell'uso dei diversi strumenti contrattuali, nella gestione flessibile della prestazione lavorativa, nell'uso di strumenti contrattuali che influiscono sull'organizzazione flessibile del lavoro (quali il telelavoro, il lavoro agile, il part time o lo staff leasing) aiuta a prendere coscienza di quel cambiamento culturale che è fondamentale per affrontare il lavoro del futuro.

Non solo, la conseguenza pare essere che nella moderna organizzazione del lavoro - al di là delle regole - le due tipologie di rapporto di lavoro sembrano ormai avvicinarsi sempre di più e ciò determina, nella logica che ispira l'evoluzione della materia, che in un futuro non tanto lontano anche la scelta tra autonomia e subordinazione potrebbe divenire rilevante strumento di organizzazione nella dinamica dei rapporti di lavoro. A patto di mantenere, nel rapporto contrattuale, il giusto equilibrio nei rapporti di forza che caratterizzano queste due forme contrattuali, evitando che la scelta del tipo 'lavoro autonomo' divenga solo il mezzo per assicurarsi elevate prestazioni a costi contenuti. Cosa avvenuta in questi anni in molti settori

Proprio il tentativo di superamento di tale distorto meccanismo di scambio e l'obiettivo, invece, di sottolineare l'evoluzione della materia, ha governato l'approvazione della Legge 81/2017, con cui non solo è stato disciplinato lo Smart working, ma sono state anche introdotte alcune importanti modifiche relative al lavoro autonomo non imprenditoriale tra cui vanno ricordate:

- la previsione della nullità delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere senza congruo preavviso;
- la tutela economica per gli apporti originali e le invenzioni del prestatore d'opera realizzati in esecuzione del contratto (purché l'attività inventiva non costituisca oggetto del contratto);
- la possibilità di sospendere il contratto in caso di eventi quali maternità, malattia e infortunio e una più precisa tutela di tipo economico - da attuare mediante il meccanismo della delega - nella forma di un sostegno al reddito in presenza di alcuni determinati eventi;
- la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione per le collaborazioni coordinate e continuative.

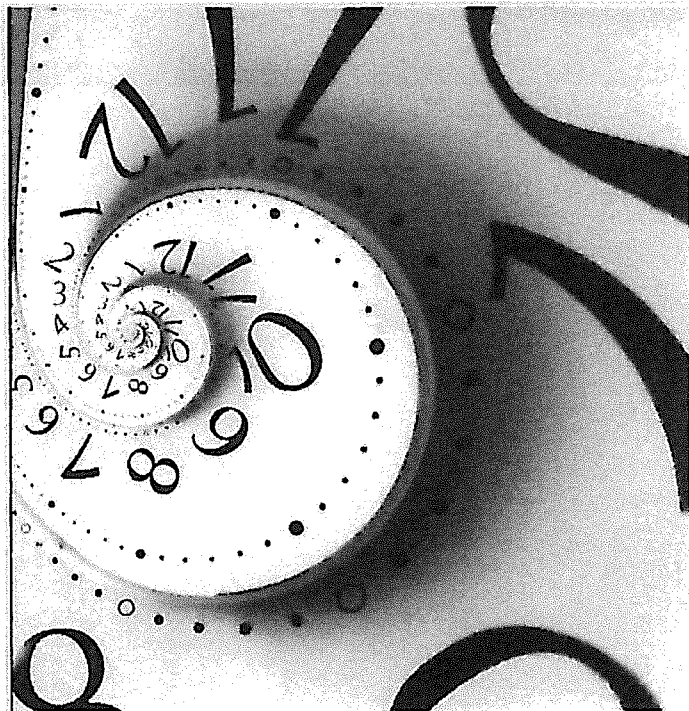


Al sistema di tutele si è accompagnata, in tempi più recenti, l'introduzione di uno sportello per il lavoro autonomo (protocollo d'intesa sottoscritto a febbraio 2019 tra Anpal e Confprofessioni) finalizzato a garantire l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro proprio nell'ambito del lavoro autonomo non imprenditoriale, avendo in mente proprio il grande numero di 'consistenti' di cui oggi si avvale il mondo dell'impresa

AGEVOLARE I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Sul versante dello Smart working, la Legge 81/2017 introduce una definizione di lavoro agile quale strumento negoziale diretto a incrementare la competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per realizzare questo obiettivo la legge prevede appunto un accordo tra le parti del rapporto di lavoro diretto a consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa all'interno o all'esterno dei locali aziendali, senza vincoli di orario e di luogo e anche senza una postazione fissa. Ma, soprattutto, la legge prevede altresì che le parti possano introdurre, con l'accordo di lavoro agile, nuove forme di organizzazione della prestazione lavorativa per fasi, cicli e obiettivi. Si vuole quasi sottolineare che anche nel lavoro subordinato è finalmente possibile cominciare a ragionare in termini di 'risultato' e non più solo in termini di retribuzione per ore di lavoro prestate.

Risulta quindi evidente, a questo ultimo riguardo, il balzo in avanti in termini di flessibilizzazione (e modernizzazione) del lavoro racchiuso nella disciplina del lavoro agile. Balzo in avanti reso evidente proprio dalla circostanza per cui la valutazione della prestazione lavorativa, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato e abbandonata l'ottica della



SCENARI DEL LAVORO

anni è di ausilio nell'accogliere un concetto di flessibilità allargato (quindi positivo) che potrebbe avere influenza, per il futuro, pure sulla stessa definizione del lavoro subordinato. Lavoro subordinato è infatti tuttora definito da una vecchia norma del 1942 presente nel Codice Civile.

Il lavoratore subordinato è definito infatti come colui che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art. 2094 Codice Civile). La definizione racchiude in sé tutte le tradizionali caratteristiche del lavoro subordinato pensate secondo una antica organizzazione del lavoro, spesso ormai non coincidente con le correnti forme della impresa:

- la dipendenza gerarchica;
- l'impegno a fornire lavoro (manuale o intellettuale) a fronte di un corrispettivo economico commisurato al tempo di lavoro;
- il concorso alla realizzazione degli obiettivi dell'impresa con il proprio lavoro.

Se guardiamo all'evoluzione che sta avendo il lavoro, alla stessa destrutturazione di alcuni lavori quali quelli che richiedono per esempio alte competenze a fronte di una più accentuata libertà di movimento, oppure all'accrescimento del numero dei lavori che richiedono cura della persona (e quindi capacità relazionali ed empatiche) a fronte anche in questo caso di una disponibilità legata al bisogno e non necessariamente continuativa, ci accorgiamo che il tradizionale paradigma del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dal mero scambio prestazione-tempo di lavoro-retribuzione con vincolo gerarchico-subordinato, sta lasciando il posto a qualcosa di più complesso, ma allo stesso tempo più semplice: prestazione per obiettivi (qualificata, non qualificata, routinaria, non routinaria, tecnica, intellettuale) contro corrispettivo inteso sia in termini monetari di tipo tradizionale sia in termini non monetari ossia di beni, servizi, tempo, benessere individuale e conciliazione.

Apparirebbe così non azzardato ipotizzare che in tale nuovo contesto una maggiore spinta verso forme di collaborazione invece che verso la tradizionale categoria della dipendenza gerarchica e funzionale, possano essere l'occasione per ipotizzare anche un nuovo modo di intendere il lavoro subordinato e la chiave per accompagnare i cambiamenti del lavoro ai quali stiamo assistendo. Non necessariamente negativi, ma comunque bisognosi di regole nuove al fine di non far venire meno quel compito fondamentale del Diritto del Lavoro, dato dalla tutela delle parti all'interno del rapporto contrattuale di lavoro. Tutela necessaria per evitare i pericoli che la giurisprudenza ha iniziato a intravedere in alcune nuove modalità di lavoro, come ci ha recentemente imposto l'attenzione che al tema dei rider ha prodotto la prima giurisprudenza intervenuta sul caso Foodora.

parametrazione al binomio tempo-messa a disposizione di mere energie lavorative, assume in modo più significativo una chiave di lettura nuova, in termini di risultato, così come è proprio del lavoro autonomo.

Segno evidente di tale evoluzione è proprio la stessa dichiarazione d'intenti con la quale il Legislatore introduce all'inizio della norma la disciplina del lavoro agile, come appena ricordata: "Allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro..." Sottolinea così, attraverso la previsione di una cornice giuridica del tutto nuova, quella forma di avvicinamento 'strutturale' tra lavoro subordinato e lavoro autonomo che costituisce, unitamente ai fattori umani e al requisito delle competenze e della formazione, non solo la leva per il lavoro del futuro, ma anche la chiave di volta per il mantenimento del lavoro nell'impresa moderna. Quasi a voler sottolineare come sia ormai necessario abbracciare questo nuovo modo di lavorare anche - non è azzardato ipotizzare - in termini di sopravvivenza.

Già ora stanno nascendo nuovi lavori e nuove professioni e secondo l'Ocse i bambini di oggi svolgeranno lavori che ancora non esistono. Il processo di evoluzione che stiamo vivendo, ci induce già a inserire nella gestione del rapporto di lavoro e nei processi industriali elementi tipici dell'uomo (analisi, creatività, problem solving, empatia). Il lavoro può ormai essere svolto senza precisi vincoli di tempo e di spazio, come ci dice proprio la disciplina di legge dello Smart working. Gli stessi confini tra autonomia e subordinazione stanno sfumando anche grazie a una sempre più accentuata consapevolezza del ruolo che possono avere i freelance nell'organizzazione di un'impresa. La maggiore flessibilità introdotta dalle norme in questi