

Ddp

44 €
NUMERO
luglio 2011 181

Direzione del Personale

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

06 M&A ITALIA

Le aziende italiane
che investono all'estero

14 ITALIA-FRANCIA

Jobs Act e Loi Travail
a confronto



CONNECTING DOTS

Il futuro del mondo del lavoro sarà di chi saprà "unire i puntini"
con le nuove tendenze demografiche, sociali e geopolitiche

34 STORIE L'INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLA FIERA DI VICENZA

L'APPLICAZIONE PRATICA DEL JOBS ACT QUALI PROSPETTIVE, QUALI IMPLICAZIONI ORGANIZZATIVE



Luca Failla
Founding Partners
LABLAW - Studio
Legale

di Luca Failla

l.faila@lablaw.com

La riforma del lavoro Jobs Act – L. n. 183/2014 – resa effettiva nel 2015 con i decreti attuativi e con il correttivo del 2016, ha avviato una vera e propria “rivoluzione” nell’organizzazione del lavoro nell’impresa.

Al di là del clamore destato dall’introduzione di alcune norme in materia di licenziamenti individuali, che a partire dal 2015 hanno influito indirettamente

sull’art. 18 dello Statuto dei lavoratori (si fa riferimento alla disciplina del contratto a tutele crescenti, che regola le conseguenze derivanti dal recesso per gli assunti a partire dal 7 marzo 2015), sta assumendo rilevanza - nel nuovo quadro normativo - la capacità per gli operatori di coniugare nuovi trend organizzativi e produttivi con le nuove regole in materia di gestione del rapporto di lavoro.

Il lavoro si evolve - necessariamente - così come si evolve la società. Le norme, chiamate a regolare i rapporti di lavoro - i quali sono rapporti di diritto civile - si rinnovano anch’esse, in quanto indissolubilmente legate all’evoluzione dell’impresa e del contesto sociale ed economico in cui devono essere applicate. Dotarsi degli strumenti

interpretativi adeguati per seguire questa evoluzione è un obbligo di qualunque operatore del diritto e costituisce un criterio guida fondamentale per coloro che in qualità di consulenti affiancano quotidianamente la funzione HR nell’interpretazione e nell’applicazione delle norme.

Due gli ambiti del diritto del lavoro che, se visti da un punto di vista organizzativo, hanno ricevuto il più forte impatto dalla riforma.

Da un lato l’art. 2103 c.c. in materia di mansioni e, dall’altro, il progressivo e inevitabile ripensamento delle conseguenze derivanti dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che scaturisce oggi dalla giurisprudenza, secondo >

“Si è dovuto fare i conti con la naturale obsolescenza di un certo modo di fare impresa, che ha alimentato, da un lato l'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali e dall'altro uno sforzo di progettazione sia per creare opportunità di lavoro sia per non perdere competitività”

un processo di progressiva consapevolezza di un nuovo assetto industriale.

È possibile affermare che ci troviamo davanti a una “rivoluzione” nella misura in cui possiamo constatare che il nuovo contesto nel quale è nata la riforma del lavoro e si sta sviluppando la sua concreta applicazione pratica, è il frutto non solo di un'esigenza di evoluzione dei sistemi produttivi ma soprattutto, della necessità - legata proprio a un diverso modo di lavorare - di valutare la **prestazione lavorativa anche secondo logiche di maggior o minore rendimento**. Solo attraverso questa chiave interpretativa è possibile capire la portata innovativa di questi due ambiti del diritto del lavoro che accompagnano da sempre precise e legittime scelte organizzative. Da un lato l'art. 2103 c.c., che consente oggi l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori - purché appartenenti alla medesima categoria legale - in caso di modifica degli assetti organizzativi (ma anche in caso di oggettiva inidoneità alla mansione e in un'ottica di conservazione del posto). Dall'altro la rilevante apertura da parte delle giurisprudenze di legittimità nei confronti delle scelte organizzative governate dall'obiettivo della salvaguardia della competitività dell'impresa nel proprio settore di riferimento. Scelte tali da giustificare, in ipotesi, anche la soppressione di una posizione lavorativa - è quindi il licenziamento per motivi economici - sulla base di una insindacabile e legittima valutazione imprenditoriale dei diversi fattori della produzione coinvolti. Decisione che - insindacabile da parte del Giudice perché espressione del principio di libertà economica di cui all'art. 41 Cost. - spetta al solo datore di lavoro con piena assunzione del rischio e delle sue conseguenze patrimoniali (Cassazione Civile

n. 25201/2016).

Abbiamo assistito in questi anni a mutamenti storici ed economici di grande portata: sconvolgimenti economici e finanziari che hanno inciso negativamente sull'economia degli Stati e il progressivo arretramento dello Stato sociale. Ma anche, per contro, a un crescente bisogno di flessibilità - intesa nella sua accezione positiva - che le organizzazioni hanno dovuto fronteggiare per evolvere e sopravvivere. Si è inoltre assistito al ripensamento dei sistemi di produzione in tutti i grandi settori industriali, manifatturieri e dei servizi, per non parlare delle PMI, vero patrimonio imprenditoriale italiano, i quali hanno portato a dover sviluppare nuove capacità organizzative in grado di consentire il progressivo passaggio verso gli ormai irrinunciabili obiettivi di *Industry 4.0*.

Il tutto senza venir meno a quelle peculiarità regionali e di settore che caratterizzano da sempre il successo dell'impresa italiana e che la contraddistinguono culturalmente in Europa e nel mondo.

Si è tuttavia dovuto fare i conti con la naturale obsolescenza di un certo modo di fare impresa, che ha alimentato e alimenta tutt'ora, da un lato l'evoluzione dei sistemi di relazioni industriali e dall'altro uno sforzo di progettazione divenuto necessario sia per creare opportunità di lavoro sia per non perdere competitività. Sforzo di progettazione che, condiviso da tutti i paesi della vecchia Europa, è legato indissolubilmente alla necessità di trovare risposte a due bisogni opposti e allo stesso tempo complementari: l'invecchiamento della popolazione e la crescente disoccupazione giovanile.

È corretto affermare che la riforma del lavoro si è “innestata” in un processo di evoluzione sociale

“In molti ambiti la riforma non ha fatto altro che tradurre in norme delle regole di gestione e di organizzazione del lavoro che erano già entrate di fatto nella realtà quotidiana della maggior parte delle imprese”

che sta influenzando significativamente il mondo delle imprese e il modo stesso di lavorare. In molti ambiti la riforma non ha fatto altro che tradurre in norme delle regole di gestione e di organizzazione del lavoro che erano già entrate di fatto nella realtà quotidiana della maggior parte delle imprese. Si pensi, ad esempio, al rinnovamento dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Mentre in altri ambiti il legislatore ha scelto di abbandonare alcune rigidità, quali ad esempio quelle contenute nell'art. 2103 c.c. in tema di mansioni, con il superamento del principio dell'equivalenza professionale tra mansioni omologhe che ha generato molto contenzioso. Per non parlare poi del dibattito sulle conseguenze economiche (e non reintegratorie) derivanti dal licenziamento, che ha alimentato i più accesi contrasti già a partire dal 2012 ossia dalla riscrittura dell'art. 18 della L. n. 300/1970 ad opera della Legge Fornero e che guida oggi l'evoluzione della giurisprudenza.

Un criterio guida fondamentale si trova sullo sfondo dell'evoluzione delle norme: la crescente **esigenza di ripensare il patto alla base del rapporto di lavoro tra gli individui e l'organizzazione**. Non più solo prestazione/retribuzione ma anche responsabilità/flessibilità, con il necessario corollario dato dalla richiesta al lavoratore di un certo qual maggiore impegno. Bilanciato tuttavia dalla consapevolezza di un maggiore benessere personale e organizzativo. Un binomio di non facile realizzazione ma proprio per questo più prezioso quando raggiunto, in una logica di rinnovata *Corporate Social Responsibility*. Un processo culturale prima che giuridico che, seppure molto lentamente, ha iniziato a farsi strada e ad imporsi.

Viene da chiedersi allora se il nostro ordinamento sia pronto oppure no ad accogliere questo

nuovo concetto di lavoro in cui il rendimento inizia ad essere il parametro di riferimento per accompagnare i cambiamenti organizzativi richiesti dal nuovo modo di fare impresa.

Cambiamenti che le nuove norme possono accompagnare in quella logica di “flessibilità buona” che governa da sempre il mercato del lavoro. Perché è flessibile la stessa domanda di mercato (da qui anche la recente approvazione del DDL sul lavoro autonomo). Cambiamenti che hanno generato anche lo sviluppo dei piani di Welfare - anche di tipo organizzativo - attraverso l'attribuzione di maggiore fiducia al prestatore di lavoro (e quindi di un minor controllo) in cambio di una maggiore responsabilità nell'esecuzione della prestazione. In un'ottica, evidentemente, di benessere individuale e collettivo.

In questo contesto, parrebbe allora naturale immaginare di poter richiedere al lavoratore un **maggiore impegno nell'esecuzione della prestazione** anche in una prospettiva di maggior beneficio sia per il singolo sia per la collettività in cui egli opera. E, quale contropartita, la legittimità di riorganizzazioni che non tendano tanto ad emarginare le forme di minore rendimento quanto, piuttosto, a identificare gli ambiti nei quali ciascuno possa rendere al meglio, secondo logiche di condivisione di obiettivi più ampi rispetto a quelli - ristretti - del singolo ufficio o reparto.

In letteratura si parla di **welfare generativo** perché idoneo ad indurre comportamenti di **reciprocità**. Così che, orientamento al business e attenzione per gli individui possano realmente convivere. In questi termini è allora possibile parlare concretamente di **rendimento**, quale nuovo paradigma di riferimento per l'evoluzione stessa del diritto del lavoro.