

MERCATI



LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

Il lavoro subordinato che verrà

di Luca Failla

Le riforme degli ultimi anni hanno creato le premesse per un importante rinnovamento dell'impianto generale del nostro diritto del lavoro. La modernizzazione di alcune regole – o meglio il loro adeguamento alla realtà delle imprese – e le spinte in termini di flessibilità (buona) hanno contribuito a creare un impianto normativo che aveva lo scopo di fornire maggiore sostegno al business. Se si tiene conto di quanti anni ci sono voluti per iniziare a smussare alcune granitiche regole del nostro ordinamento giuslavoristico, possiamo dire che quanto è stato fatto è già un enorme risultato proprio in termini di organizzazione del lavoro e, quindi, di business. Si pensi, ad esempio, alla nuova disciplina dei controlli a distanza, ma anche alla nuova disciplina delle mansioni, per non parlare della revisione di alcune forme contrattuali, come il contratto a termine, la somministrazione di lavoro o l'apprendistato e degli incentivi e degli sgravi collegati con le assunzioni. Tutti strumenti finalizzati a supportare le strategie imprenditoriali senza venir meno a quegli obiettivi di tutela da sempre alla base del nostro diritto del lavoro. Ma probabilmente a questo punto non possiamo aspettarci di più. Il Jobs Act, in alcuni suoi passaggi è già stato sottoposto più volte al vaglio della Consulta. La riforma delle pensioni del 2012, firmata Fornero è stata attaccata a più riprese e da ultimo in occasione anche delle recenti consultazioni elettorali. Anche perché crea un potenziale sbarramento per l'ingresso dei più giovani e determina potenziali conflitti inter-generaziona-

li. E qui veniamo al grande tema del futuro. Cosa dobbiamo aspettarci dai prossimi anni? Innanzitutto, possiamo cominciare a ragionare su come utilizzare oggi un sistema di regole che, seppure ancora vicino all'organizzazione del lavoro verticale di matrice fordista, ci fornisce alcuni importanti spunti di innovazione utili a un'evoluzione delle regole che ci viene richiesta anche da Industry 4.0. Già oggi stanno nascendo nuove professioni – Cyber Security Specialist, Solution Architect ecc. – che inseriscono gli elementi tipici dell'uomo, quali analisi, creatività, problem solving ed empatia nei processi a forte caratterizzazione tecnologica. Il lavoro può ormai essere svolto senza precisi vincoli di tempo e di spazio, come ci dice la disciplina del lavoro agile (o smart working). Gli stessi confini tra autonomia e subordinazione stanno sfumando anche grazie a una crescente consapevolezza del ruolo che possono giocare i *freelance* nell'organizzazione di un'impresa. La maggiore flessibilità introdotta dalle norme in questi anni è di ausilio nell'accogliere un concetto di flessibilità allargato (e quindi buona) che potrebbe avere influenza, per il futuro, sulla stessa definizione del lavoro subordinato. Il lavoratore subordinato è definito dal Codice Civile 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 c.c.). La definizione racchiude in sé tutte le tradizioni caratteristiche del lavoro subordinato: la dipendenza gerarchica; l'impegno a fornire lavoro (ma-

nuale 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, ad esempio, alte competenze a fronte di accentuate libertà di movimento, oppure all'accrescimento 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, 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 anche in termini non monetari, ma in termini di beni, servizi, tempo, benessere individuale e conciliazione. Si intravede, dunque, un nuovo modo di intendere il lavoro subordinato, comunque bisognoso 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 contratto di scambio. ■



Luca Failla, founding partner LabLaw