

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA - 18 FEBBRAIO 2023 ORE 06:00

Contratti di lavoro flessibili, presente e futuro del mondo del lavoro. Ne siamo consapevoli?

Luca Failla - Professore a contratto di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Il futuro del mondo del lavoro è legato alla presa di coscienza dell'importanza e del valore che hanno i modelli organizzativi centrati sulla flessibilità. E non si parla solo di smart working, ma anche di tipologie contrattuali di tipo flessibile, quali l'uso consapevole del lavoro autonomo, del contratto a termine, della somministrazione e dell'apprendistato. Tipologie contrattuali che vanno riportate entro la cornice giuridica che gli è propria: strumenti negoziali di regolazione e di progressivo consolidamento degli ingressi in azienda, indispensabili per affrontare le incertezze e le turbolenze di un'organizzazione del lavoro che deve muoversi verso il futuro in modo sostenibile. Gli strumenti, quindi, ci sono. Dobbiamo essere capaci di utilizzarli, imparando a negoziare verso quale modello vogliamo andare e accompagnando l'evoluzione in atto senza trascurare le peculiarità di ogni settore. Perché il mondo dei servizi e il mondo della produzione stanno prendendo strade diverse, anche se non necessariamente opposte. Siamo pronti ad accompagnare questo cambiamento?

Dall'inizio dell'anno lo **smart working** è tornato a **regime** con l'obbligo per le parti di sottoscrivere l'accordo individuale. In realtà, è così dal 1° settembre 2022, ma con le ultime proroghe legate alla semplificazione degli adempimenti, connesse anche la posizione dei lavoratori fragili - ancora possibile con alcune restrizioni fino al 31 marzo 2023 - il legislatore ha ritenuto opportuno spostare fino al 1° gennaio del 2023 la piena operatività della fine delle agevolazioni connesse con l'emergenza sanitaria. Ma se riflettiamo proprio su questo fattore viene da chiedersi se siano state effettivamente colte in questi ultimi tre anni tutte le **potenzialità** di un **modello organizzativo** che non solo costituisce oggi la **base** per il **futuro delle organizzazioni**, ma è anche lo strumento fondamentale per poter concretamente affrontare il **passaggio** alla **riduzione dell'orario di lavoro**, che oggi occupa in modo sempre più significativo il dibattito e la riflessione di tutti gli operatori.

Il futuro delle organizzazioni è legato alla presa di coscienza dell'importanza e del valore che hanno i modelli organizzativi incentrati sulla flessibilità. E non si parla solo di lavoro agile (o smart working), ma anche di tipologie contrattuali di tipo flessibile quali l'uso consapevole del lavoro autonomo (nel mio Editoriale "[Lavoro subordinato vs lavoro autonomo. La legge di Bilancio 2023 indica questa direzione?](#)"), del **contratto a termine** (che nelle previsioni del Governo torna a-causale) e della **somministrazione di lavoro** (la cui gestione va separata dal contratto a termine). Ma anche del **contratto di apprendistato**, contratto a tempo indeterminato che diviene oggi strumento fondamentale di passaggio generazionale perché è uno strumento di costruzione delle competenze attraverso l'esperienza del lavoro.

Tipologie contrattuali che vanno riportate entro la cornice giuridica che gli è propria, ossia quella di uno **strumento negoziale** di regolazione e di progressivo **consolidamento** degli **ingressi in azienda** che è indispensabile per poter affrontare le incertezze di un mondo in continua trasformazione e le turbolenze di un'organizzazione del lavoro che deve essere in grado di muoversi verso il futuro in modo "**sostenibile**". Parola quest'ultima abusata, ma con la quale si vuole qui mettere in evidenza l'importanza di un ritorno alla pianificazione e alle strategie di medio periodo - di processo ed economiche - se non si vuole restare indietro rispetto a tutte le trasformazioni in atto. Trasformazioni che sono tante e delle quali forse non tutti sono consapevoli.

Prendiamo **ad esempio** proprio il **lavoro da remoto**. Da inizio anno, con il ritorno dell'obbligo di sottoscrivere l'accordo individuale molte aziende, invece di andare avanti, sono tornate indietro, al lavoro in presenza con un calo significativo in termini di lavoratori occupati con tale modalità di lavoro (il 14,9% degli occupati - dati INAPP) e con un dato particolarmente significativo soprattutto nelle piccole e medie imprese. Cosa vuol dire? Che probabilmente si è persa un'occasione fondamentale, che i tre anni appena passati in cui si sarebbe potuta portare avanti una sperimentazione seria e organizzata degli **spazi di praticabilità del lavoro da remoto** e del **lavoro ibrido**, sono stati buttati via. Il timore di perdere il controllo, l'incapacità di misurarsi con lo sforzo di creare strumenti di misurazione della produttività, la semplicità dei percorsi già conosciuti hanno avuto la meglio.

Eppure, **gli strumenti ci sono**.

La **regolazione della prestazione lavorativa** attraverso forme di **flessibilità spazio-temporale** che è la caratteristica fondamentale del lavoro agile nella forma più evoluta del lavoro ibrido, ossia del lavoro parte in presenza e parte in remoto, è sicuramente il primo strumento organizzativo che sta consentendo ora il passaggio concettuale alla riduzione di orario e alla settimana corta. Non dimentichiamo che si tratta di un tema sul quale già **Keynes rifletteva** nei primi anni del secolo scorso, all'alba della rivoluzione industriale. Le aziende che si sono già mosse in questa direzione sono le stesse aziende che hanno lanciato il *flex-work* molto prima che entrasse in vigore la legge sul lavoro agile nel 2017. Ma anche altri hanno colto già da alcuni anni, e da ben prima della pandemia, l'opportunità e la sfida di un **nuovo modo di intendere il lavoro**. Evoluzione che oggi tocca in modo significativo l'**orario di lavoro** perché si è compreso che è proprio attraverso questo importante strumento di gestione del rapporto di lavoro è possibile fare l'ulteriore salto in avanti in termini di organizzazione del lavoro. A patto di avere gli strumenti giusti per misurare la produttività, come messo in evidenza in base ai risultati da poco pubblicati del modello lanciato da 4DaYWeek Global associazione non profit che nel Regno Unito ha lanciato lo scorso anno le prime sperimentazioni.

È la **disciplina** stessa dell'**orario di lavoro** - che pone solo il limite delle 40 ore settimanali nel rispetto dei limiti individuati dalla contrattazione collettiva - che consente di aprire **spazi di riflessione** più ampi in termini di evoluzione del concetto di tempo di lavoro, proprio alla luce dell'esperienza che la pandemia ha portato con sé in termini di bilanciamento vita-lavoro, come ci dice anche l'ILO nel rapporto "Working Time and Work-Life Balance Around the World".

Leggi anche [Settimana corta in azienda? Un nuovo modello di organizzazione del lavoro](#)

Non possiamo più stare alla finestra, il mondo va avanti molto più velocemente della nostra capacità di reazione e, come fatto negli ultimi tre anni, ci impone a volte delle **correzioni di rotta** che è necessario sapere cogliere. Dobbiamo essere capaci di utilizzare gli strumenti che abbiamo a disposizione, garantendone l'evoluzione in termini di organizzazione, e dobbiamo essere capaci di farlo utilizzando le norme esistenti, ma anche imparando a negoziare verso quale modello vogliamo andare. Questo è oggi il **compito delle relazioni industriali**, un dialogo maturo verso quelle forme di innovazione nell'organizzazione del lavoro che possano trovare il giusto punto di **equilibrio tra motivazione e produttività**, accompagnando l'evoluzione in atto senza trascurare le peculiarità di ogni settore. Perché il **mondo dei servizi** e il **mondo della produzione** stanno prendendo strade diverse, anche se non necessariamente opposte. E dobbiamo essere pronti ad accompagnare questo cambiamento.