

ADAPT

www.adapt.it

DEAL

Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



Filo diretto con il centro
Marco Biagi / 312

Il lavoro che cambia nel nuovo rapporto Mettling

Lo scorso 15 settembre, un gruppo di esperti guidato da Bruno Mettling, Deputy CEO in ambito Risorse umane di Orange, ha consegnato al Ministro del lavoro francese un importante rapporto sulla Transformation numérique et vie au travail e cioè sugli effetti della rivoluzione digitale sulle relazioni di lavoro.

Il rapporto si concentra sull'analisi degli effetti del "digitale" sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sul management ed è organizzato in tre sezioni dedicate rispettivamente ad un inquadramento generale del fenomeno, alle sfide poste dai cambiamenti tecnologici e ad alcune raccomandazioni per il miglior esito della stessa. La parte più corposa è quella dedicata alle sfide della digitalizzazione del lavoro sul contratto di lavoro, la qualità della vita al lavoro e il management.

Gli effetti sul contratto di lavoro della digitalizzazione vengono rilevati con riferimento al luogo di lavoro, ai tempi di lavoro e alla subordinazione. Si tratta di tematiche che sono tradizionalmente oggetto di analisi da parte di chi studia la trasformazione del lavoro, soprattutto nell'ottica della sua regolamentazione, essendo state la gestione dei luoghi, dei tempi e delle modalità della prestazione caratteristiche fondamentali per la disciplina normativa che ha portato alla nascita del contratto di lavoro standard.

Quanto ai luoghi, si rileva la

grande eterogeneità dell'organizzazione spaziale dell'attività d'impresa, tanto rispetto al luogo da cui è svolta la prestazione, quanto rispetto agli spazi di lavoro, e ci si concentra, in particolare, sulle dinamiche del lavoro da remoto. Sono delineati alcuni aspetti critici relativi alla gestione dei rapporti di telelavoro (tra gli altri; isolamento, cultura del controllo, problemi relativi al collettivo), per poi approfondire alcuni aspetti più legati alle norme che regolano il rapporto di lavoro.

L'influsso sui tempi di lavoro della digitalizzazione riguarda il mancato rispetto dei tempi di riposo minimi, la difficile distinzione tra vita privata e professionale (sia rispetto al lavoratore che rispetto all'azienda) e la possibilità di intensificazione dell'attività lavorativa. Per prevenire questi rischi si pongono come necessari interventi per adattare l'istituto del "forfait jours" (accordi di lavoro in cui si computano i giorni lavorati e non le ore), la valorizzazione del concetto di "carico di lavoro" come complementare a quello di orario per assicurare la salute dei lavoratori e la promozione del diritto-dovere di disconnessione.

Rispetto agli effetti della rivoluzione digitale sul concetto di subordinazione, paradigma di diritto del lavoro, si sottolinea la tendenza, già da tempo rilevata in dottrina, del diffondersi di forme di gestione della prestazione per progetti o comunque se-

condo modalità organizzative ed esecutive che prescindono dalle caratteristiche proprie della dipendenza giuridica (direttive e controllo rispetto alla prestazione). Il rapporto offre poi una panoramica su alcune forme di impiego – che si stanno diffondendo nel contesto francese in concomitanza con la trasformazione digitale e la necessità di maggiore flessibilità – che presentano forti tratti di innovatività rispetto ai tradizionali rapporti di lavoro, tanto in ambito dipendente che autonomo (alcuni esempi sono: employee sharing, portage salarial, coopératives d'activité et d'emploi), e sottolinea la diffusione delle società cooperative.

Passando ad analizzare i rapporti tra trasformazione digitale e condizioni di lavoro si delineano le modalità in cui la prima possa essere utilizzata nel senso di un miglioramento delle seconde. A questo proposito si rileva la necessità di una regolamentazione dell'uso delle risorse digitali ai fini di evitare l'infobesità, si ritorna poi sul tema della parametrizzazione dei carichi di lavoro (necessità di rivalutazione periodica e preferibilità di una fissazione per team di lavoro) e sul tema degli spazi di lavoro (ergonomia degli spazi come fattore per il benessere e la performance di lavoro). La sezione finale è dedicata alle raccomandazioni per il successo della trasformazione digitale del lavoro. Al di là dei contenuti e di giudizi di

merito delle singole raccomandazioni (sono ben 36) è interessante sottolineare la capacità di guardare ai fenomeni analizzati in senso globale e con una proiezione al futuro. Le diverse sotto-se-

zioni sono infatti così articolate: dall'aspetto formativo (formazione iniziale e continua), si passa alle dinamiche di professionalizzazione e alle transizioni occupazionali, per poi approfondire aspetti

relativi alla disciplina lavoristica e fiscale, alla valorizzazione del digitale per il miglioramento delle condizioni di lavoro, ai profili gestionali e chiudere sulla necessità di comprendere e anticipare gli sviluppi del fenomeno.

Emanuele Dagnino

