

FORUM HR 2016 – BANCHE & RISORSE UMANE

Roma, Palazzo Altieri, 10 e 11 maggio 2016

LABORATORIO TEMATICO B RISORSE UMANE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Paola Borghi

Direzione Sindacale e del Lavoro

La tematica relativa all'incidenza dell'innovazione tecnologica sulla gestione delle risorse umane risulta di grande attualità, nonché di interesse ed attenzione sia per gli addetti all'organizzazione aziendale, sia per gli operatori del diritto.

E' di pochi giorni fa la notizia dello svolgimento dell'internet day.

Era il 30 aprile di trenta anni fa quando il nostro Paese si collegò per la prima volta ad internet. Era l'inizio di una rivoluzione che, sottolineano ora gli ingegneri addetti al progetto, in assenza di cognizioni in proposito, non risultò affatto percepita.

Gli stessi ingegneri hanno raccontato di aver preparato un comunicato stampa "emozionato": ciò nonostante il risultato fu nullo.

La stampa non riprese affatto la notizia, complice anche la circostanza che la stessa arrivò quattro giorni dopo la tragedia di Chernobyl.

I macchinari che ospitavano i software erano, sempre per citare gli ingegneri autori del progetto, grandi come frigoriferi, e non c'è dubbio che le immagini degli stessi testimoniano, in modo inequivocabile, quanto quella realtà risulti ormai definitivamente superata.



Sala macchine del CNUCE negli anni 80

E sono proprio quelle immagini che ci consentono di dare contenuto alla abusata considerazione secondo cui la tecnologia ha fatto passi da gigante, coinvolgendo e mutando tutta la nostra vita, in ogni suo aspetto.

E, per venire al tema oggi in discussione, risulta lapalissiano che la stessa tecnologia ha modificato profondamente la struttura e l'organizzazione del lavoro, tanto che oggi si parla, mutuando da espressioni ormai note e più volte discusse, di lavoro "liquido", definizione questa utilizzata per evidenziare le nuove modalità spazio-temporali in cui si articola la prestazione lavorativa.

whereismydesk, come ci insegnano gli addetti alla comunicazione, è l'hashtag che sta rivoluzionando gli uffici. La scrivania condivisa è diventata un must per le aziende con i modelli organizzativi più avanzati.

#whereismydesk



Fatto questo destinato ad incidere non solo sulle modalità estrinseche connesse all'organizzazione e alla prestazione del lavoro; non c'è dubbio infatti che un tale mutamento di prospettiva non potrà non produrre effetti anche sugli aspetti giuridici propri del rapporto di lavoro.

Una prestazione lavorativa valutata sul raggiungimento degli obiettivi piuttosto che sul tempo trascorso in ufficio, il superamento della logica del presentismo, richiedono, infatti, in primo luogo, la necessità di ripensare la stessa nozione del lavoro subordinato.

La tradizionale distinzione tra *locatio operae* e *locatio operarum*, tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, è, infatti, destinata a essere superata, o comunque modificata, considerato che nell'attuale contesto normativo la giurisprudenza unanime ravvisa la subordinazione là dove sussista l'eterodirezione della prestazione lavorativa, ovvero l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, che si estrinseca attraverso un'assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa ed il rispetto dell'orario convenuto.

Concetti questi sicuramente non più adatti a modelli organizzativi non più strutturati in senso verticale, in cui la diffusione delle tecnologie digitali consente di rendere la prestazione lavorativa in contesti, con orari e con modalità tutt'altro che tradizionali.

Analogamente, sarà necessario rivedere, nella nuova logica del lavoro, le nozioni di diligenza, fedeltà, collaborazione, fiducia, correttezza e buona fede – doveri questi che entrano nell'esecuzione del contratto di lavoro, integrandolo - nel senso che dovranno essere declinati in maniera più “pregnante”.

Non c'è dubbio, infatti, che il successo dei nuovi modelli organizzativi - proprio perché non più caratterizzati dalla necessaria presenza del lavoratore sul posto di lavoro, inteso questo in senso fisico - passa per un accrescimento e consolidamento del patto di fiducia e collaborazione tra lavoratore e datore di lavoro.

Si pensi solo all'obbligo, per il lavoratore, in caso di lavoro svolto fuori della sede lavorativa, di garantire la custodia e la riservatezza dei documenti aziendali, ed al connesso interesse del datore di lavoro.

Del resto, la necessità di plasmare i rapporti di lavoro alla luce delle nuove tecnologie e di individuare figure ed istituti nuovi, al passo con i tempi, costituisce già una esigenza (*rectius*, una realtà), tanto nelle singole organizzazioni aziendali, quanto nel disegno riformatore del legislatore.

Le realtà produttive sono state, come sempre del resto, le prime a cogliere le opportunità derivanti dalla tecnologia, attraverso la previsione e la regolamentazione di modalità operative connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa, capaci di coniugare modernità e produttività.

In proposito, va evidenziato che, almeno storicamente, le novità organizzative sono state introdotte con l'intento di realizzare progetti finalizzati alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Successivamente, verificata la validità del sistema, il processo è stato declinato in una logica più ampia, rivedendo molti aspetti dell'organizzazione lavorativa.

Le nuove forme di lavoro, come vedremo dalle testimonianze che seguono, hanno determinato una revisione di taluni istituti, quali quello degli orari di lavoro, della retribuzione, dell'utilizzo dei mezzi informatici messi a disposizione.

Analogamente, si è avvertita l'esigenza di adottare progetti formativi mirati, nella consapevolezza che il cambiamento organizzativo deve passare per un mutamento della cultura aziendale.

E' significativo rilevare, infine, come il risultato derivante dall'adozione delle nuove modalità utilizzate per rendere la prestazione lavorativa non sia affatto da trascurare. Dall'analisi delle varie esperienze maturate risulta, infatti, che lo

sfruttamento delle nuove tecnologie ha determinato il raggiungimento di tre importanti risultati:

- la diminuzione dell'assenteismo;
- l'aumento della produttività;
- il miglioramento del clima aziendale.

La ricerca di nuove figure ed istituti coerenti con le innovazioni tecnologiche più volte evidenziate, ha caratterizzato anche, come anticipato, l'operare del nostro legislatore, il quale, muovendo dal c.d. diritto vivente, ha elaborato norme destinate ad avere una grande rilevanza nell'ordinamento e conseguentemente nelle singole realtà produttive.

In questa direzione – de iure condendo - va in primis segnalato il disegno di legge in tema di lavoro agile che, mutuando dai modelli di smart working già adottati da molte aziende, introdurrà nel nostro ordinamento questa forma di lavoro.

LAVORO AGILE



Si tratta, secondo le intenzioni esplicitate dal legislatore, non di una nuova tipologia contrattuale, ma di una diversa modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, distinta dal telelavoro.

Il legislatore si limita, secondo la tecnica del soft law, a definire solo taluni aspetti di tale lavoro, lasciando alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, di stabilire previsioni ulteriori in materia.

Rispetto a questo disegno di legge, l'Associazione, nel corso di un'apposita audizione svoltasi presso la Commissione Lavoro e Previdenza del Senato, ha, complessivamente, espresso un parere favorevole, considerato, tra l'altro, lo "spazio di manovra" riconosciuto alla contrattazione collettiva.

De iure condito, nell'ambito degli interventi adottati a livello normativo, va poi segnalata la nuova disciplina dei controlli a distanza, che ha determinato una riscrittura della normativa dello Statuto dei Lavoratori, adottata negli anni '70 e, ovviamente, basata su una visione ormai superata di strumenti tecnologici.

In estrema sintesi, va rilevato che nel realizzare tale modifica il legislatore non solo si è limitato a prendere atto che allo stato molti strumenti tecnologici coincidono con gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa - dettando per questi una disciplina semplificata - ma ha tenuto conto anche di un altro diritto fondamentale nel frattempo introdotto nel nostro ordinamento: ovvero quello della tutela della riservatezza dei dati personali.



I principi di cui al d.lgs. n. 196 del 2003 (Testo unico in materia di tutela della riservatezza dei dati personali) risultano pertanto oggi espressamente richiamati nel nuovo testo dell'art. 4 l.n. 300 del 1970. In particolare, la nuova formulazione normativa specifica, tra l'altro, che le informazioni raccolte con gli strumenti tecnologici possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purchè sia data ai lavoratori adeguata informazione delle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e siano rispettati i principi di cui al citato d.lgs. n. 196.

Bisogna inoltre tener presente che la necessità di garantire un adeguato livello di protezione dei dati personali a fronte delle nuove tecnologie trova cittadinanza anche nel Regolamento europeo sulla protezione dei dati, pubblicato lo scorso 4 maggio, che entrerà in vigore il 24 maggio e sarà operativo dal 24 maggio 2018.

Il Regolamento, oltre a richiamare esplicitamente i principi fondamentali in materia privacy, quali quelli alla liceità, proporzionalità, necessità, pertinenza, proporzionalità, temporaneità, dedica un apposito articolo alla questione del trattamento dei dati nei rapporti di lavoro.

Ne risulta pertanto evidente che la materia avrà altri e significativi sviluppi, sui quali gli operatori del diritto saranno chiamati a confrontarsi.