

FORUM HR 2017

Maurizio Del Conte

Presidente ANPAL

Il tema dell'adattamento delle regole al cambiamento del tessuto sociale ed economico è un tema antichissimo, che dunque non scopriamo oggi, così come non scopriamo oggi il fenomeno del cambiamento del lavoro.

Il lavoro è sempre stato in fase evolutiva. Oggi ci si preoccupa per l'avvento dei robot, ma in realtà il fenomeno delle reazioni al telaio meccanico non è esattamente di questi giorni. Il luddismo non è una novità per chi sappia guardare la nostra storia passata. Voglio dire che occorre grande consapevolezza del fatto che il cambiamento è comunque sempre un fattore di evoluzione. Pensiamo ai cambiamenti intervenuti dall'Unità d'Italia ad oggi: nel 1861 l'attesa di vita era di 31 anni, oggi è di 82/83 anni; il tasso di mortalità nel primo anno di vita era vicino al 30%, oggi è decisamente più contenuto; il Pil pro capite era di circa € 2.200 contro i 22.000 di oggi.

Quindi, è in atto un cambiamento che va seguito e il diritto deve farsi interprete del cambiamento.

Con specifico riferimento al diritto del lavoro è chiaro che noi abbiamo assistito a due fasi molto diverse negli ultimi 20 anni.

Una prima fase è quella che ha abbracciato la fine del secolo scorso e gli inizi di questo, in cui si pensava fosse possibile inseguire la moltiplicazione delle tipologie contrattuali che si riscontravano nel mercato, caricandole di schemi legali, avendo l'idea che tutto dovesse essere regolato e che quindi la fantasia potesse essere incanalata attraverso schemi tipici di contratti di lavoro. Ricorderete l'idea dello statuto dei lavori, di poter catalogare i lavori e, quindi, determinarne uno per uno lo statuto specifico, con tutti i dettagli.

Oggi ci rendiamo conto che di fronte alla "liquidità" del lavoro e quindi all'impossibilità di immaginare dei lavori catalogabili come tali, l'opera del legislatore deve andare in una direzione diversa.

Direi che questa è esattamente la direzione che ha preso l'opera riformatrice del Jobs Act e poi dei successivi atti, compreso quello dello Statuto del lavoro autonomo e agile. La fondamentale novità del Jobs Act, del lavoro agile e del lavoro autonomo, consiste in un'opera di riregolazione in chiave di semplificazione; a partire dal contratto a tutele crescenti e quindi dalla disciplina della sanzione del licenziamento illegittimo: basti vedere come era l'articolo 18 del 2012 per capire che ora c'è stata una semplificazione, non solo in termini lessicali. Quando nella legge c'è una parola in meno c'è una libertà in più e quindi c'è una possibilità maggiore di adattarsi.

Uno degli obiettivi fondamentali che abbiamo pensato di realizzare attraverso il contratto a tutele crescenti era esattamente la chiarezza di scenario, dei costi, delle conseguenze, degli effetti che avrebbe portato l'applicazione della legge nel caso di licenziamento illegittimo. Mi pare che anche questo vada nella direzione di rendere le cose più semplici per chi deve gestire il lavoro e anche per chi lavora, perché sapere quali conseguenze hanno i comportamenti sul piano giuridico – saperlo con anticipo e con un relativo margine di certezza – è un vantaggio in termini di risparmio di tempo e di prospettive per il futuro.

Il percorso si è evoluto, almeno a mio modo di vedere, sulla base di uno schema che è assolutamente coerente: invece di inseguire la strada dei 1000 fiori, e quindi dei 1000 contratti, immaginiamo che ci siano due forme macro di contratti di lavoro, una è quella del lavoro subordinato, l'altra del lavoro autonomo.

E' chiaro che bisogna semplificare la modalità del lavoro subordinato e chiarire quella del lavoro autonomo, agendo anche su quella fascia grigia che spesso si configurava in lavoro "spurio", proprio perché l'eccesso di regolamentazione consentiva, nelle pieghe dell'interpretazione della legge, di spostare i contratti da un campo all'altro, in modo opportunistico e non coerente con l'utilità che davvero si voleva trarre da quel rapporto.

Allora lo schema è semplice: subordinato, autonomo. Ma il subordinato deve essere semplificato nelle regole di funzionamento e in alcuni elementi che sono stati all'origine stessa della regolazione del rapporto di lavoro subordinato: il tempo e il luogo.

Il lavoro agile in realtà non fa altro che liberare il lavoro subordinato da due elementi: il tempo e il luogo, che a ben guardare non sono strettamente essenziali all'esigenza di avere un rapporto di lavoro inserito in un'organizzazione d'impresa; oggi è possibile avere un rapporto di lavoro inserito in un'organizzazione d'impresa prescindendo dal luogo dove la prestazione si svolge e da una rigida e unilaterale predeterminazione del tempo della prestazione di lavoro.

Questo naturalmente è possibile anche grazie alle nuove tecnologie e quindi va inteso come un'opportunità rispetto al dilemma "minaccia o opportunità". Infatti, questa opportunità viene colta dalle imprese più avanzate che sono riuscite a superare il modello fordista, cioè il vecchio modello di rapporto di lavoro, e che hanno capito che l'utilità che l'impresa trae dal lavoro non si misura necessariamente in base al tempo che il lavoratore passa nella sede dell'impresa.

A pensare bene, fino ad adesso, abbiamo ragionato esclusivamente sulla base di questi due parametri: tu vieni in azienda, timbri il cartellino ed esci ad una certa ora e se fai questo ti considero adempiente e ti pago. Il sinallagma contrattuale va ora spostato; la domanda è: cosa si fa durante il tempo di

lavoro? La situazione che si è determinata esclude paradossalmente la responsabilità del lavoratore rispetto al datore di lavoro, mentre con il lavoro agile c'è evidentemente una traslazione di responsabilità per cui, se io credo davvero di poter fare a meno del parametro del tempo e del luogo, devo essere in grado di mettere il lavoratore in condizione di produrre un'utilità e di calcolare che tipo di utilità produce indipendentemente dal tempo che impiega e dal luogo in cui la realizza.

Questa è una sfida che richiede una grandissima evoluzione, non una rivoluzione, ma una evoluzione culturale del management. Sono convinto che se il manager continua a ragionare secondo i vecchi schemi il lavoro agile è destinato a fallire o a trasformarsi in una variante "rinfrescata" del telelavoro, che però è un'altra cosa.

La capacità di capire la differenza, data dall'opportunità tecnologica, fra telelavoro e lavoro agile sta nella maturità culturale del management. Vedo accordi di lavoro agile che, di fatto, sono la riproduzione "a casa" dello schema organizzativo aziendale, ma quello non è lavoro agile, quello è semmai telelavoro ed è finalizzato a una mera riduzione dei costi di infrastrutture: ho meno postazioni di lavoro in azienda e le delocalizzo nel domicilio, ma così non si fa un passo in avanti, non si sfrutta il valore della tecnologia, non si sfrutta il valore del lavoro espresso dal lavoratore.

Credo che questa sia la prima sfida e, se guardate al testo normativo del lavoro agile, vi rendete conto come ci siano pochissime prescrizioni. Perché è importante quel testo? Perché riconosce e attribuisce diritto di cittadinanza a un rapporto di lavoro, che pur subordinato e che quindi si porta dietro tutte le tutele del rapporto di lavoro subordinato, non ha, nei suoi elementi fondativi, il tempo e il luogo. Non si tratta di una cosa da poco. La sfida è grande. Quindi, grandissima libertà anche all'impresa di determinare i contenuti di questa modalità di rapporto di lavoro. E' una rivoluzione in questo senso: sarà nell'accordo di lavoro agile che si dice che cosa si va a realizzare nella prestazione lavorativa, con quali modalità, con quali utilità e secondo quali parametri.

Per venire invece al tema delle "politiche attive", cioè delle politiche che accompagnano nelle fasi di transizione, bisogna innanzitutto riconoscere che siamo molto indietro. Le transizioni avvengono anche, e avverranno sempre di più, all'interno dei rapporti di lavoro. In generale la transizione dovrà essere vissuta come un elemento fisiologico, quasi di crescita, non come un elemento di patologia che può essere curato soltanto con la soluzione finale dell'accompagnamento alla pensione.

Sono consapevole che parlo in una sede dove questo è stato, e probabilmente sarà ancora per un po' di tempo, il problema numero uno: come far "scivolare" gli esuberanti verso la pensione.

Bisogna cambiare impostazione perché gli esuberi non saranno più gestibili con “scivoli” verso la pensione, ma dovranno essere gestiti con una mobilità circolare all'interno del mercato del lavoro, in cui non si può lasciare il lavoratore da solo perché altrimenti, invece di avere una circolarità virtuosa, avremo il traffico di Roma.

Ciò non è virtuoso perché produce un intasamento del sistema e quindi un abbassamento drammatico della capacità competitiva del Paese. A noi tocca creare strutture e misure che, in qualche modo, anticipino gli esuberi e anticipino la ricollocazione, partendo da un'analisi della domanda più che dell'offerta, scovando dov'è la domanda del mercato. Continuiamo a pensare che il mercato non sia in grado di assorbire, ma il mercato italiano ogni anno produce milioni di nuovi contratti di lavoro.

Allora il problema è incrociare correttamente questi contratti di lavoro e, naturalmente, ad ogni singolo passaggio aggiornare le competenze. Qui passo a un altro tema che è stato anch'esso sollevato. Se noi pensiamo che le fasi di transizione siano semplicemente la riproposizione di quello che il lavoratore sapeva fare nel posto precedente, è evidente che finiamo su di un binario morto. Se, invece, le fasi di transizione diventano occasioni per una riqualificazione sulla base della rinnovata domanda del mercato, in chiave di aggiornamento, allora abbiamo un sistema che cresce in competenze e che, quindi, cresce anche in competitività.