

Cambiano gli orizzonti, i criteri e gli obiettivi per le parti sociali e per il legislatore

Il digitale trasforma i Ccnl

Algoritmi e contrattazione nell'impresa piattaforma

DI TIZIANO TREU*

Le trasformazioni economiche e sociali in corso, indotte soprattutto dalle tecnologie digitali, hanno alterato in profondità le fondamentali strutture su cui si sono basati gli ordinamenti giuridici e la regolazione del secolo scorso, da una parte le forme e la organizzazione delle imprese, dall'altra i tipi e i contenuti del lavoro.

1) Diversificazione dei lavori e imprese piattaforma. Le trasformazioni delle imprese richiedono una nuova attenzione delle parti sociali e del legislatore perché incidono profondamente anche sui rapporti individuali e collettivi di lavoro. Si pensi alle trasformazioni più recenti come la nascita di imprese piattaforma e la organizzazione delle unità aziendali in catene di produzione e di distribuzione (supply chains) spesso transnazionali.

Queste nuove conformazioni delle imprese cambiano radicalmente l'interlocutore dei rapporti di lavoro, alterandone i contenuti, ponendo problemi di tutela dei dipendenti, tanto più delicati in quanto si pongono spesso oltre i confini del diritto nazionale e sfuggono al suo controllo. Tali problemi cominciano solo ora ad essere affrontati dalla regolazione e dagli organismi internazionali (Oil, Unione europea).

Di recente la Commissione europea ha avviato una consultazione delle parti sociali per proporre una iniziativa normativa riguardante il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori su piattaforma entro il 2021. E le maggiori organizzazioni europee delle parti sociali hanno siglato un accordo quadro sulle implicazioni della digitalizzazione per i rapporti di lavoro.

2) Lavori ibridi e lavori autonomi: debolezze della regolazione

Altrettanto sfidanti per il diritto tradizionale sono le diversificazioni dei lavori. Si amplia e moltiplica la zona grigia fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, nascono nuove varianti di lavoro autonomo e professionale, cambiano i contenuti e i problemi dello stesso lavoro subordinato.

I lavori ibridi collocati fra autonomia e dipendenza sono oggi regolati in modo ancora incerto da diverse fonti. Nei paesi anglosassoni è intervenuta soprattutto la giurisprudenza che ha rico-



Un momento dei lavori dell'Osservatorio al Cnel, 15 aprile 2021

nosciuto a tali lavoratori alcune tutele, non tutte quelle del lavoro subordinato, soprattutto in tema di salario, di sicurezza e previdenza.

La legge è intervenuta in alcuni paesi, specie europei: Spagna, Regno Unito, Germania, e in Italia con il decreto 81/2015, poi integrato dalla legge 128/2019 con riferimento ai riders e ai lavori su piattaforma.

È significativo che la normativa italiana, invero di interpretazione incerta, abbia affidato alla contrattazione collettiva il potere di integrare/correggere le norme di legge. Gli interventi della contrattazione sono stati finora limitati, ma le parti hanno un campo ampio per concordare nuove forme di regolazione e di tutela per questi lavoratori adatte ai loro bisogni, spesso diversi e ulteriori rispetto a quelli dei dipendenti.

La regolazione contrattuale è più adatta non solo della legge ma anche della giurisprudenza a regolare materie così nuove e ancora fluide. Aiuterebbe i giudici a decidere le questioni controverse e difficili già sorte circa le tutele e le condizioni di lavoro applicabili a questi lavoratori.

Il lavoro autonomo e professionale tradizionalmente non è stato oggetto di regolazioni specifiche, in quanto considerato non bisognoso di tutele. Ma le crisi recenti hanno smentito tale convinzione e in molti paesi sono state introdotte varie misure di protezione di questi lavoratori sia nel rapporto

e nel mercato del lavoro sia nella previdenza.

In Italia la legge 81/2017 ha fornito una prima regolazione di vari aspetti del rapporto e del mercato del lavoro per tali lavoratori, che richiede di essere ampiamente integrata alla luce delle più recenti manifestazioni di queste forme di attività. La ultima legge di bilancio, come è noto, ha introdotto una iniziale tutela contro la disoccupazione di tali lavoratori e attivato una più ampia ricerca per adeguare e allargare la loro protezione sociale.

3) Le trasformazioni del lavoro subordinato: mansioni e ruoli, diritto alla formazione

Le implicazioni della digitalizzazione delle imprese e della economia sono non meno profonde per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato, che costituiscono ancora il più importante tipo in cui si manifesta l'attività lavorativa. Tali implicazioni sono percepibili solo in parte e vanno fatte oggetto di una nuova analisi e riflessione dagli attori sociali e dal legislatore.

Un importante contributo per approfondire analisi e proposte sulle implicazioni delle tecnologie digitali applicate dalle imprese sulle condizioni e sulle regole del lavoro viene dal già citato accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del lavoro.

Ma anche diversi contratti collettivi italiani forniscono piste regolative nuove su

alcune delle più importanti questioni poste dai lavori digitali e su piattaforma: dalle modifiche delle mansioni e dei contenuti del rapporto alle nuove esigenze di mobilità aziendale, allo smart working, alle forme di controllo sulle prestazioni dei dipendenti, agli orari di lavoro, al diritto alla formazione. I contenuti dei lavori nella impresa digitalizzata saranno più variabili e complessi di quelli del lavoro nella impresa fordista.

Per rispondere a questa nuova realtà il recente contratto dei metalmeccanici ha introdotto molte innovazioni nella disciplina storica. Anzitutto ha modificato il sistema di inquadramento, fermo da decenni, abbandonando il concetto di mansioni per passare a quello di ruolo, che implica la valutazione non solo del singolo posto di lavoro, ma delle capacità e del contributo delle persone.

Tale cambiamento richiede non solo più responsabilità e partecipazione da parte dei singoli lavoratori, ma anche una formazione più ricca e continua che li metta in grado di adeguare le loro competenze, di padroneggiare i cambiamenti della organizzazione del lavoro e di partecipare alle trasformazioni della stessa.

Questa regolazione adattabile delle attività di lavoro permetterà maggiore mobilità fra diversi lavori all'interno delle aziende e anche fuori. Ma perché la mobilità alle imprese sia utile insieme alle imprese e alla pro-

fessionalità dei lavoratori dovrà essere partecipata e arricchita di formazione.

Per tale motivo molti contratti hanno riconosciuto ai lavoratori un vero e proprio diritto soggettivo alla formazione. Questo andrà specificato e arricchito nei suoi contenuti e durata, reso accessibile e possibile anche in orario di lavoro. Inoltre per essere effettivamente utile andrà sia raccordato con le necessità personali e della organizzazione del lavoro sia verificato e certificato.

L'accordo europeo sulla digitalizzazione ribadisce la importanza centrale della formazione per gestire le transizioni digitali delle imprese e del lavoro e promuovere la occupazione e propone che la identificazione degli skills necessari e la conduzione dei processi formativi sia partecipata fra le parti.

4) Lavori a distanza: sperimentazioni contrattuali

La diffusione del lavoro a distanza comporta una alterazione, se non la vanificazione, dei luoghi e dei tempi propri del lavoro in presenza; e quindi richiederà nuove relazioni fra le persone e la organizzazione aziendale. Dovrà essere dato più spazio alla responsabilità e alla autonomia dei lavoratori; ma saranno necessarie valutazioni più correlate ai risultati e meno alla durata del lavoro, controlli diversi sulle prestazioni e sugli orari, e diverse misure per la sicurezza delle persone.

È un'area di regolazione completamente nuova che si apre per le parti sociali che molti contratti collettivi nazionali e soprattutto aziendali hanno già esplorato.

È prevedibile che non si faranno le 40 ore settimanali tutte da remoto, ma ci saranno forme di lavoro ibride, parte da remoto, parte in presenza, anche per massimizzare i vantaggi e ridurre gli svantaggi: il lavoro richiede infatti anche socialità, scambio di idee, confronto in presenza con i superiori e i colleghi. Tra gli svantaggi non si può non sottolineare che lo smart working da casa ha molto penalizzato le donne, che hanno dovuto far fronte non solo al loro lavoro, ma hanno anche dovuto accudire i figli in didattica a distanza e gli anziani fragili. E anche su questo si dovrà intervenire.

Alcuni contratti nazionali, in particolare Alimentaristi e Telecomunicazioni e ora quello dei Metalmeccanici, offrono indirizzi generali e

Verso una partnership organica

linee guida per l'uso dello smart working, peraltro con un rinvio alla contrattazione aziendale per specificazioni e integrazioni applicative. In effetti, sono i contratti aziendali la fonte più comune di regolazione di questa nuova forma di lavoro, che, per la sua variabilità e per la necessità di un uso flessibile, richiede di essere adattata alle specifiche modalità produttive dei diversi luoghi di lavoro.

Questa sperimentazione contrattuale è essenziale per affrontare una materia in rapida evoluzione come quella del lavoro digitale ed è quindi importante che essa si sviluppi e vengo sostenuta col consenso delle parti e dal legislatore. Per tale motivo è opportuno evitare interventi legislativi prematuri e invasivi, lasciando che il legislatore faccia tesoro delle migliori esperienze contrattuali, intervenendo a tempo debito sui punti dove è necessaria una regolazione di legge. In particolare norme specifiche possono essere necessarie su punti più critici come la regolazione della sicurezza e della privacy dei lavoratori.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e salute dei lavoratori anche se questi lavorano fuori azienda. Quindi non è sufficiente prevedere genericamente che il lavoratore debba attrezzarsi con locali idonei, perché è responsabilità del datore predisporre garanzie precise e adeguatamente controllate a tutela del lavoratore.

Anche altre regole sulla sicurezza dovranno adattare

tarsi al lavoro a distanza, a cominciare da quelle ora di grande importanza per la prevenzione dei contagi da Covid, fino a quelle che prevengono e contrastano lo stress, che è un nuovo rischio legato all'uso delle tecnologie digitali.

5) Tempi di lavoro: flessibilità e conciliazione

Il lavoro su piattaforma può cambiare il concetto stesso di orario di lavoro, rendendolo più flessibile e più affidato alla responsabilità dei lavoratori. Anche qui occorrono regole per delimitare tempi e ambiti dell'impegno dei dipendenti, incluso il diritto alla disconnessione e la previsione di garanzie organizzative per renderlo effettivo.

I contratti collettivi hanno stabilito tali regole per molti aspetti del lavoro a distanza, ma regole nuove servono per tutti i lavori su piattaforma che incidono sulle modalità di impiego e sul tempo di lavoro. Non si tratta solo dei riders che hanno attirato la maggiore attenzione finora, ma potenzialmente di milioni di lavoratori che saranno gestiti nelle imprese attraverso strumenti digitali di vario tipo (algoritmi, intelligenza artificiale, ecc.).

La flessibilità dei tempi di lavoro può essere estremizzata dal ricorso alla digitalizzazione nella gestione dei rapporti, e quindi andrà regolata per essere utile non solo alle imprese ma ai lavoratori.

Gli strumenti della digitalizzazione sono in grado di controllare in modo diretto e pervasivo i tempi e le perfor-

mance del lavoro. Per questo dovranno essere sottoposti a una regolazione contrattuale e legislativa che limiti tali controlli in modo da evitare che invadano la privacy e ledano la dignità dei lavoratori.

L'accordo quadro europeo sopra ricordato stabilisce questo principio generale e ne fornisce alcune possibili applicazioni rinviando alle regole europee sulla protezione dei dati personali (Gdpr).

Di importanza particolare per questi lavori digitali è la ricerca di modalità che favoriscano un migliore equilibrio fra tempi di lavoro e tempi per la vita e le esigenze personali e familiari dei lavoratori.

Questo è un tema affrontato da molti contratti collettivi, ma anche qui le regole dovranno essere adeguate ai lavori e su piattaforma che pongono sfide e rischi diversi da quelli del lavoro tradizionale. Il tema coinvolge aspetti più ampi di quelli relativi alle regole lavoristiche, che implicano la concezione e la divisione dei ruoli nella famiglia e nella società. Ma le parti sociali non possono non considerare anche questi aspetti nelle loro valutazioni, come ci ricordano le regole e principi europei (a cominciare dal pilastro dei diritti sociali).

6) Macchine intelligenti e controllo umano

La inedita interlocuzione fra macchine intelligenti, impresa e lavoratori cambierà non solo tempi e luoghi del lavoro, ma potenzialmente tutti gli aspetti dei rapporti individuali e

collettivi. È l'intero assetto dei rapporti storicamente regolati all'interno della fabbrica materiale che dovrà essere adattato alla nuova configurazione della fabbrica digitale. La novità di questo orizzonte richiede alle parti sociali e al legislatore di ricercare insieme nuove formule e principi regolativi.

Le nuove regole dovranno rispondere al principio generale, richiamato anche dall'accordo europeo sopra citato, dell'human in command, devono cioè perseguire l'obiettivo di mantenere all'uomo la capacità di controllare l'uso delle macchine e di non subirlo.

Inoltre le implicazioni delle piattaforme digitali sul lavoro sono così pervasive che non possono essere affrontate con interventi occasionali e neppure limitate a singoli aspetti dei rapporti di lavoro. Occorre che la regolazione si rivolga in primo luogo alle condizioni di uso delle piattaforme e dei relativi programmi che incidono sulla gestione dei rapporti di lavoro.

Questa è una indicazione fondamentale anche dell'accordo quadro europeo sulla digitalizzazione. Le parti concordano di affrontare l'intero processo di introduzione e gestione della digitalizzazione con un sistema di partecipazione (partnership) organico, che parta da una analisi congiunta delle implicazioni di queste tecnologie, delle loro opportunità e rischi, per estendersi alla adozione delle strategie migliori per gestire la transizione digitale e infine per attivare un monitoraggio

congiunto della attuazione di tali strategie e del loro impatto.

La regola principale sancita dall'accordo, in linea con lo human oriented approach sopra ricordato, afferma la necessità di una totale trasparenza e accessibilità dei dati e di una piena conoscenza dei meccanismi di operatività delle piattaforme e delle implicazioni dell'uso della intelligenza artificiale.

A tal fine il processo di partecipazione previsto dall'accordo deve includere specifici diritti di informazione e consultazione in capo alle organizzazioni sindacali rappresentative, in modo da garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori in tutte le fasi del rapporto e l'esercizio delle libertà sindacali, da prevenire i danni anche non intenzionali provocati dagli strumenti digitali e da permettere il controllo collettivo sul loro funzionamento.

Il controllo partecipato dell'uso delle tecnologie digitali diventa così lo strumento essenziale per assicurare un governo dell'uomo in tutte le fasi della transizione digitale che interessa le nostre economie e le nostre società.

***Presidente del Cnel**

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura di
OSSERVATORIO DEL LAVORO
CIFA - CONFISAL
VIA LUDOVISI, 36 -
00187 ROMA
EMAIL:SEGRETERIA@
CIFAITALIA.INFO
WWW.CIFAITALIA.IT

Cifa e Confisal danno vita a nuove forme di contrattazione collettiva

I grandi cambiamenti dell'economia e della vita sociale oggi non possono non associarsi alla nascita di innovativi modelli di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Torna così a essere centrale il dibattito sul ruolo della contrattazione collettiva e sull'azione delle parti sociali. Alcuni importanti percorsi sono stati già tracciati dalla contrattazione collettiva, mentre nello scenario odierno si stanno affacciando diverse iniziative virtuose.

Sono stati Cifa e Confisal a introdurre, per primi, parecchia innovazione. Lo hanno fatto attraverso la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale per la promozione di un nuovo modello di relazioni industriali, il contrasto al dumping contrattuale e la definizione di nuovi modelli di rappresentatività, avvenuta il 28 ottobre 2019. I contenuti dell'accordo sono molto evoluti e hanno trovato diretta applicazione nei contratti collettivi stipulati dalle parti.

Tema centrale dell'accordo è la



Un momento dei lavori dell'Osservatorio al Cnel, 15 aprile 2021

volontà di istituire forme che valorizzino il contributo apportato dai singoli lavoratori, puntando all'accrescimento e allo sviluppo delle loro competenze. L'avanzamento tecnologico e la crescen-

te digitalizzazione dell'economia comportano, infatti, l'obsolescenza delle conoscenze tradizionali e, dunque, la richiesta di padroneggiare competenze sempre nuove. In questo sce-

nario, il diritto soggettivo alla formazione diventa un elemento strategico primario, in grado di portare vantaggi tangibili sia al lavoratore sia all'impresa.

Cifa e Confisal hanno così strutturato un modello contrattuale fondato sulla crescita professionale, a partire dalla realizzazione di un nuovo sistema classificatorio, a sua volta incentrato sulla gestione per competenze e sostenuto da altri istituti come lo scatto di competenza e il sistema di certificazione contrattuale delle competenze. Di recente sottoscrizione è anche l'Accordo Interconfederale per la regolamentazione del lavoro agile, attraverso cui le parti sociali hanno tratteggiato una nuova idea di lavoro in cui si allentano i vincoli tradizionali del rapporto subordinato e si concede maggiore autonomia al lavoratore. Si dimostra così fiducia nella sua persona e nelle sue potenzialità e, al tempo stesso, lo si responsabilizza al raggiungimento di obiettivi condivisi.

—© Riproduzione riservata—