Appunti sul futuro del diritto del lavoro

Intervento introduttivo di Pietro Ichino al convegno
per il Centenario della Fondazione dell'Università degli Studi di Milano

18 ottobre 2024

I cambiamenti epocali che incidono sui modi della protezione necessaria del lavoro

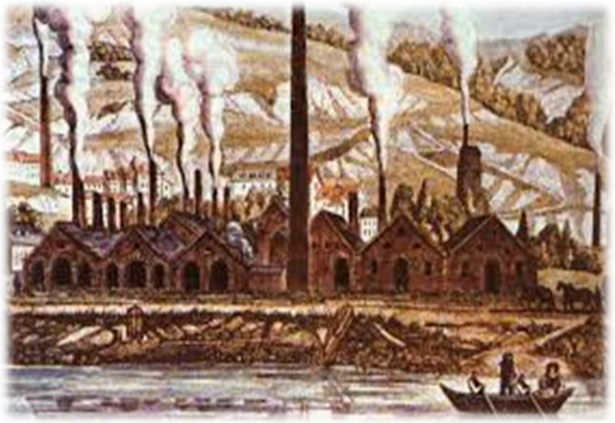
- Il profondo mutamento della struttura del **mercato del lavoro**…

  … e quindi dei fattori di debolezza negoziale della persona che lavora

- Il profondo mutamento delle forme **tecniche del coordinamento** tra la persona e l'organizzazione aziendale…

  … che mette in discussione la *summa divisio* tradizionale fra lavoro subordinato e autonomo

A - Il mutamento della struttura del **mercato del lavoro**



Dalla prima rivoluzione industriale al mercato del lavoro maturo

Dopo la 1a rivoluzione industriale: monopsonio strutturale

- Il modello dominante di diritto del lavoro è quello promosso dall'O.I.L.
- il modello di intervento correttivo è difendere la persona **dal** mercato
- standard minimo di trattamento
- strumento: la norma inderogabile (riduzione dell'autonomia negoziale individuale)

Dalla seconda metà del Novecento: prevale il monopsonio dinamico

- Nasce la Comunità Europea
- lo scopo del diritto del lavoro è difendere la persona **nel** mercato
- fonti di debolezza dei lavoratori sono i loro difetti di informazione, formazione e mobilità
- strumento principale di politica del lavoro il Fondo Sociale Europeo

Due fenomeni nuovi ulteriori

→ sempre più di frequente le imprese hanno **difficoltà a trovare le persone** che cercano

→ senore più persone sono **capaci di scegliere** l'azienda nella quale lavorare; ma **un'altra parte no**

evidenziano i caratteri del **monopsonio dinamico**

imponendoci di mettere in discussione il nostro modo tradizionale di considerare il mercato del lavoro

e di **ripensare le tecniche di tutela e promozione del lavoro**, così come **il sistema delle relazioni industriali**

Le situazioni di skill shortage riguardano tutte le categorie e i livelli

I profili professionali più rari	Difficolta di reperimento
Operai specializzati sett. manifatturiero	65,6%
Professioni tecniche	62,9%
Conduttori di impianti e macchinari	51,5%
Medici e paramedici	50,1%
Impiegati qualificati commercio e servizi	43,1%
Dirigenti, ingegneri, profess. specializzate	43,2%
Operai non qualificati	36,6%
Impiegati generici	33,2%

*Fonte: **Indagine Unioncamere**, settembre 2024*

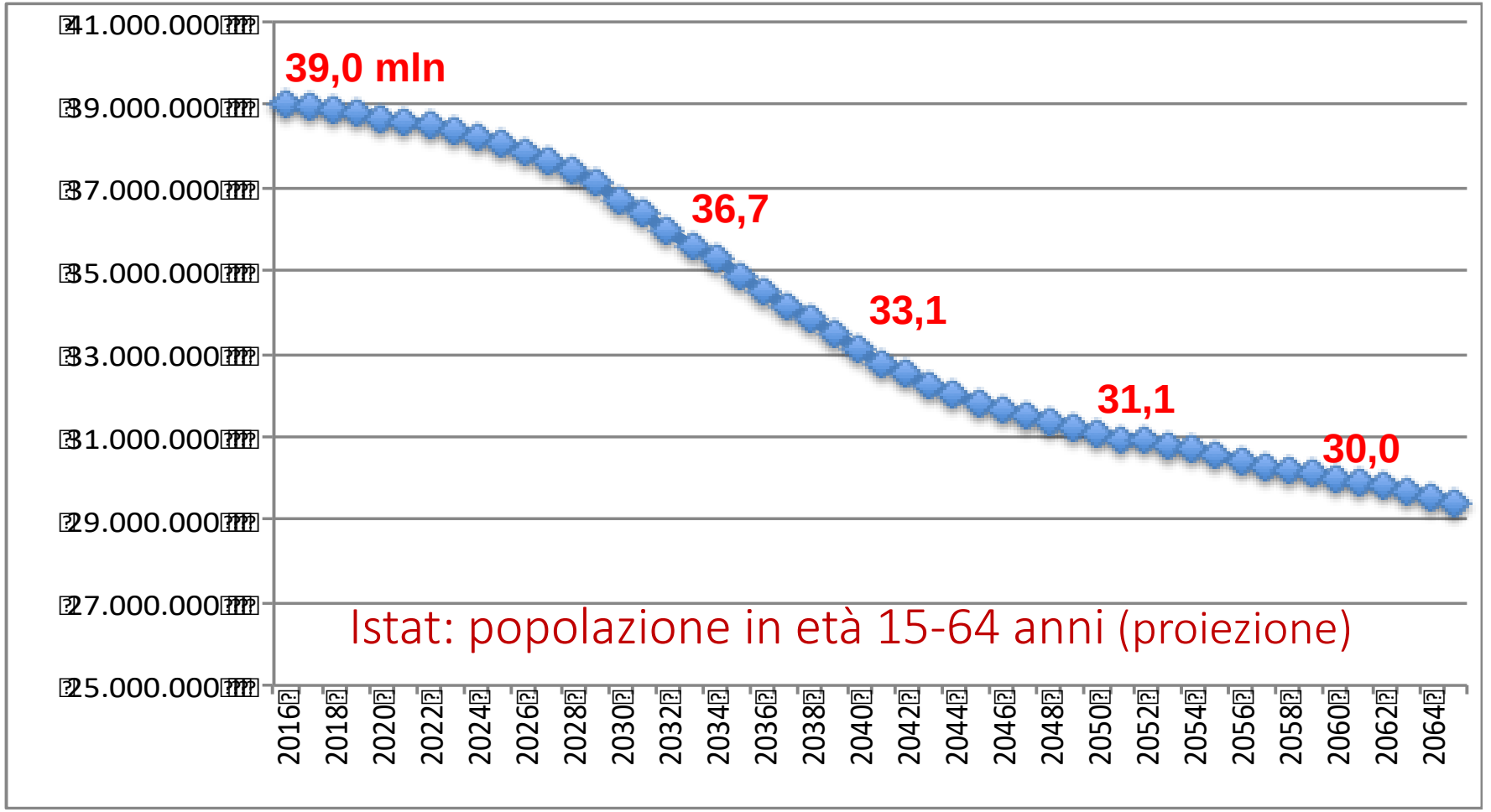
Il fenomeno non è affatto nuovo: dieci anni fa…

LA STAMPA
MARTEDÌ 13 MARZO 2012

Il paradosso del Made in Italy: le aziende cercano personale ma il mercato non ha risposte

I cinquantenni esperti sono stati "rottamati" per risparmiare
Per i giovani invece mancano formazione e orientamento

Il problema, assai più che in un difetto della domanda, o nell'avvento dell'automazione e dell'IA, sta nella riduzione del numero degli italiani!



Un'altra faccia dello stesso fenomeno: *the Great Resignation*

Le *Comunicazioni Obbligatorie* ci dicono (*cfr.* F. Armillei, 2022 e 2024):

- «accresciuto dinamismo del mercato del lavoro italiano»
- i lavoratori che rassegnano le **dimissioni**
  - sono in significativa crescita (+15-20%) rispetto al 2019
  - trovano lavoro più rapidamente
  - si spostano più frequentemente
    - ad altro settore
    - ad altro contenuto professionale
- (resta invece invariata la probabilità di essere licenziati, anche dopo il 2012)

L’idea del rovesciamento del paradigma

mercato dell’impresa
mercato del lavoro

- Non è solo l’imprenditore che sceglie e ingaggia i lavoratori
- sempre più diffusamente sono anche i lavoratori a scegliere e «ingaggiare» l’imprenditore, come individui e talvolta anche collettivamente
- il problema è che la capacità di scelta non è data a tutti e per alcuni è assai limitata

B - Il mutamento delle forme tecniche del **coordinamento** tra il lavoro di una persona e l'organizzazione aziendale

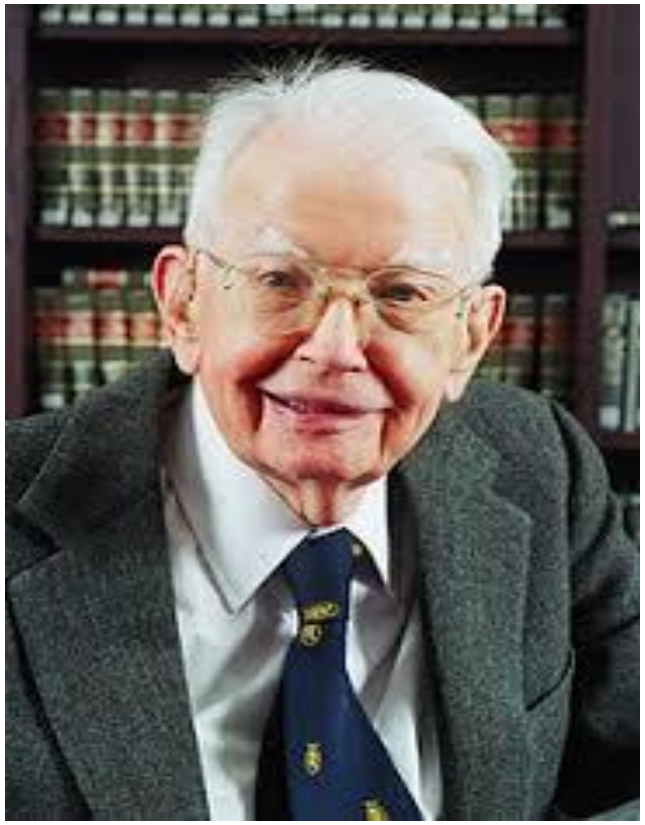
(che rende evanescente il confine tra subordinazione e autonomia)

Come cambia il coordinamento del lavoro dal secolo XX al XXI

- La **subordinazione** nel ’900:
  → coordinamento spazio-temporale di una prestazione continuativa
  →assoggettamento a potere continuo di controllo e direttivo

- Il **coordinamento informatico-telematico** nel ’2000:
  → connessione telematica al sistema informatico aziendale
  → svalutazione tendenziale della collocazione e dell’estensione temporale della prestazione

Cambia la fattispecie di riferimento del diritto del lavoro

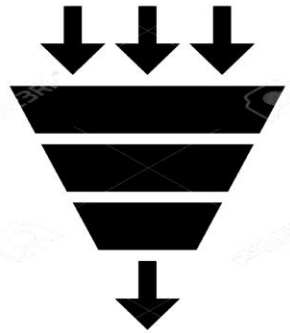


Ronald Coase

- L'idea di Ronald Coase: il lavoro subordinato nell'impresa come modo per ridurre i costi di transazione…
- … ma dove i costi di transazione non ci sono più, non serve più il lavoro subordinato

Il rovesciamento del paradigma di Coase

- Mentre il lavoro subordinato tradizionale serve all'imprenditore per sostituire una miriade di contratti stipulati giorno per giorno con un solo contratto…



- … la piattaforma digitale consente, all'inverso, di sostituire un solo contratto di lavoro continuativo con una miriade di contratti stipulati giorno per giorno in relazione alle singole esigenze, senza aumento dei costi di transazione

Si riduce la **rilevanza del tempo del lavoro** tanto per la qualificazione quanto per la disciplina del rapporto

- Nel **lavoro agile** perdono rilievo sia l'estensione sia la collocazione temporale dell'attività svolta: esso diventa così un'«isola di autonomia» nel rapporto di lavoro subordinato
- Nel **platform work** la disponibilità continuativa della manodopera non è più assicurata dal vincolo della continuità della prestazione lavorativa

- Nel campo del **lavoro dipendente in generale** tende a ridursi il rilievo del tempo di lavoro e a estendersi la responsabilità per il risultato

Per ricapitolare

A. Nel passaggio **dal monopsonio strutturale al m. dinamico**
   - diventa cruciale la correzione del difetto di **informazione**, **formazione mirata** e **orientamento professionale**
   - essenziale costruire **percorsi per l'incontro** fra domanda e offerta
   - il mercato del lavoro diventa un **mercato transizionale**

B. Si allarga l'area in cui si fa **evanescente la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato**
   - occorrono **nuovi criteri** per l'individuazione dell'area in cui il lavoro richiede di essere protetto
   - è necessario riferirsi a un nuovo concetto di «**dipendenza**»…
   - … e puntare ad **allargare la capacità di scelta della persona**

La possibilità effettiva di scegliere il lavoro **deve** (**e può!**) essere data a tutti

GAZZETTA UFFICIALE

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 27 dicembre 1947

COSTITUZIONE

DELLA

REPUBBLICA ITALIANA

Art. 4 Cost. «La Repubblica riconosce **a tutti** i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le **condizioni che rendano effettivo** questo diritto.»

« […] secondo le proprie possibilità **e la propria scelta.** »

Oggi il modo migliore per attuare questo principio è

a) assicurare a tutti – dipendenti o no – **informazione**, **formazione efficace** e **mobilità** in relazione alla domanda effettiva di lavoro…

b) promuovere la più ampia possibile **pluralità di imprese in concorrenza tra loro** sul lato della domanda stessa

A complemento delle vecchie tecniche di tutela

occorre un sistema efficace e capillare

di servizi di orientamento, informazione,

formazione mirata e assistenza alla mobilità

come **strumento strategico**
per la protezione
e l'emancipazione del lavoro

in tutte le sue forme e manifestazioni

(oltre che per l'incremento della sua produttività)

Per questo la formazione **professionale efficace** deve diventare un vero diritto soggettivo

- L'intuizione di **Bruno Trentin** (anni '90!), che riecheggia quella di **don Milani** (anni '60!), del **diritto alla formazione permanente efficace come protezione fondamentale del lavoro** nell'era dell'economia digitale e della globalizzazione…

- … ma a un «diritto alla formazione» si arriva soltanto (in misura minima), dal 2016 con i ccnl metalmeccanico, chimico e bancario…

- … e senza un serio **controllo su qualità ed efficacia**

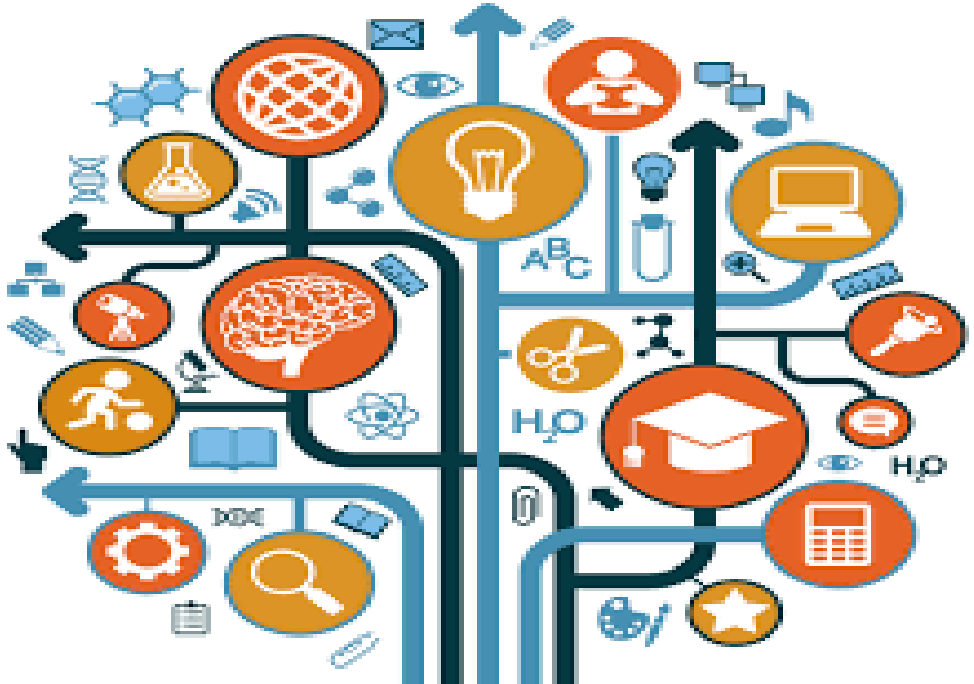
Che cosa garantisce che la **formazione** sia **efficace**

- Occorre un monitoraggio permanente e capillare del tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi, realizzabile con

- anagrafe della formazione professionale (come l'anagrafe MIUR)
- incrocio dei dati con le Comunicazioni Obbligatorie al ministero del Lavoro
- pubblicazione del dato relativo a ciascun corso e ciascun CFP

Il dato sul tasso di coerenza è indispensabile anche per l'orientamento professionale

- Nei Paesi dove il *Guidance Service* funziona, chi lo svolge dispone di un dato essenziale: il **tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi**

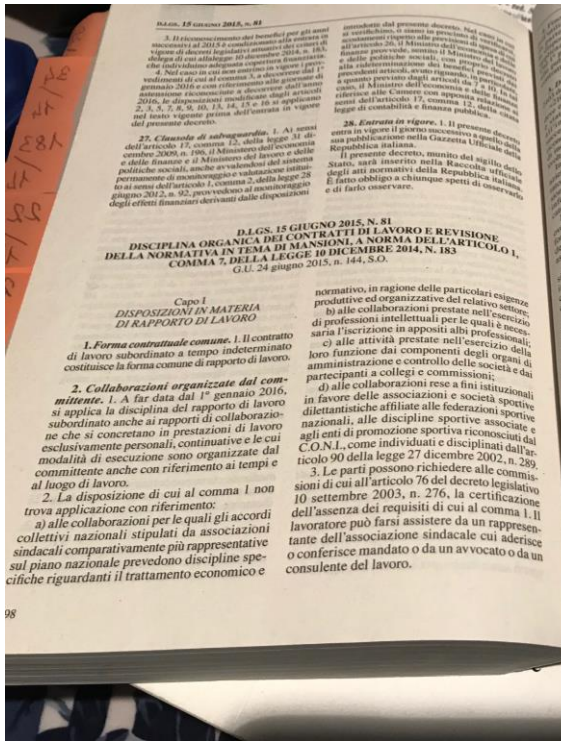


- questo consente a chi vi è addetto di fornire all'adolescente indicazioni attendibili sui percorsi verso l'occupazione effettiva

- In Italia, per lo più, questo dato non è disponibile

Il tentativo di realizzazione di un meccanismo di questo genere nel **d.lgs. n. 150/2015**

- Art. 13 - *Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro* (nel quale cooperano ministero del Lavoro, ANPAL, ISFOL – ora INAPP – e INPS): tra i suoi compiti «monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione»
- Art. 14 – *Fascicolo elettronico del lavoratore e coordinamento dei sistemi informativi*, «al fine di garantire l'interconnessione sistematica delle banche dati in possesso del ministero del Lavoro, dell'ANPAL, dell'INAIL e dell'ISFOL – ora INAPP – e dell'INPS»
- Art. 15 – *Sistema informativo della formazione professionale*
- Art. 16 – *Monitoraggio e valutazione*



D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81

DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO E REVISIONE DELLA NORMATIVA IN TEMA DI MANSIONI, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183

G.U. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

Capo I

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

1. Forma contrattuale comune. 1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

2. Collaborazioni organizzate dal committente. 1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

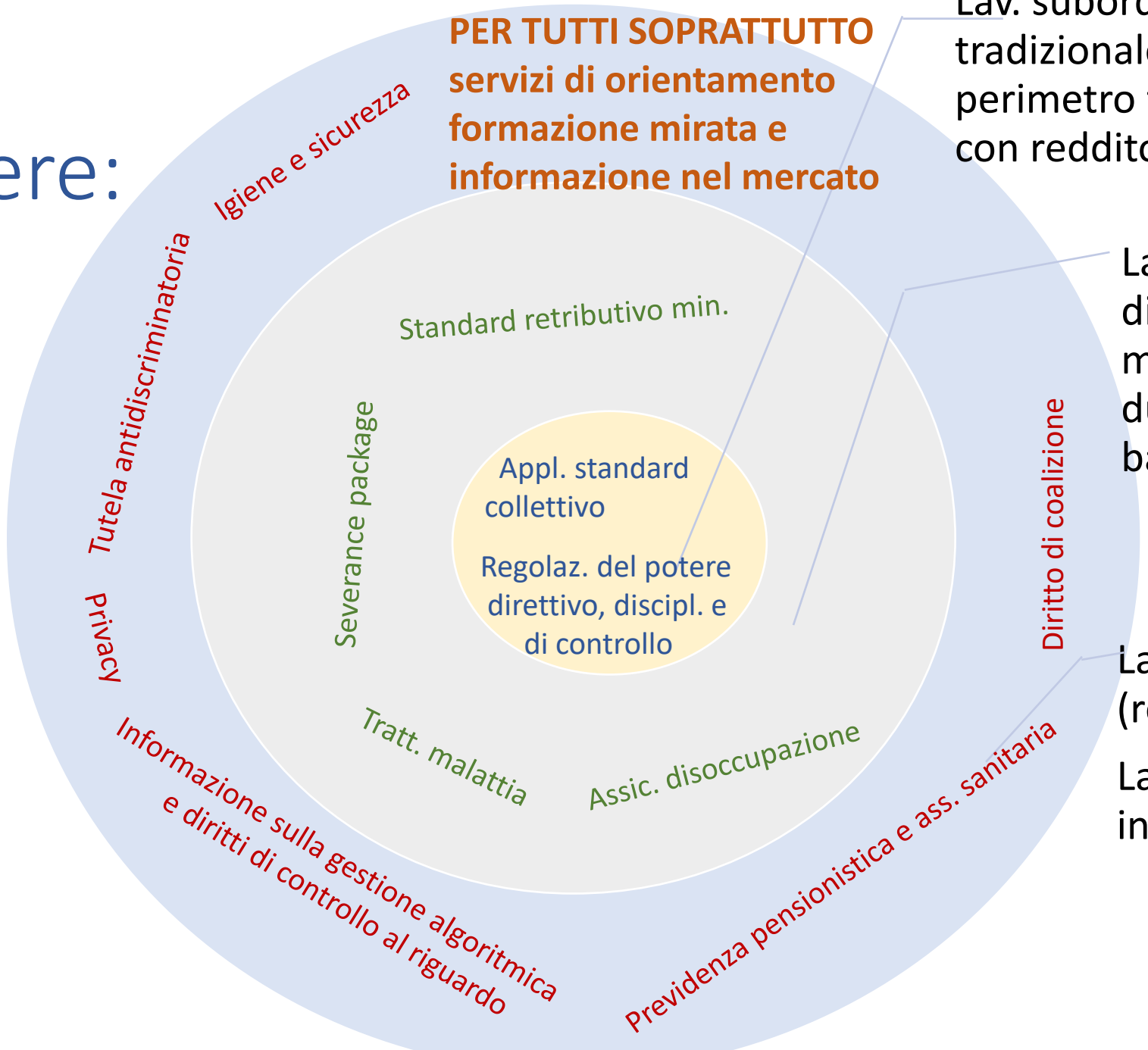
3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Per otto anni norme inattuate
Ora il **d.l. n. 60/2024** (conv. in l. n. 95/2024)…

- i dati contenuti nel SIISL sono utilizzati, in forma anonima e aggregata, anche per la verifica dell'efficacia formativa dei corsi svolti dagli enti formativi accreditati (c.d. **tasso di coerenza**)…
- … a ciascun ente formatore è assegnato un punteggio (*ranking*) commisurato alla percentuale di iscritti **occupati entro sei mesi**

Ma nulla si sa su ciò che si stia facendo **perché tutto questo non resti sulla carta** anche questa volta

Per concludere: un diritto del lavoro a cerchi concentrici



Lav. subordinato tradizionale dentro il perimetro fisico aziendale e con reddito basso o medio

Lavoro in posizione di dipendenza ec.: monocommittenza, durata, reddito basso o medio

Lavoro dirigenziale (reddito alto)

Lavoro autonomo in pluricommittenza

Grazie della vostra attenzione

Queste slides si possono scaricare dal sito *www.pietroichino.it*