

La riforma del lavoro tra evoluzioni e criticità

Se da un lato la semplificazione del sistema dei licenziamenti e le modifiche sui contratti a termine hanno favorito un netto calo dei contenziosi, dall'altro la disciplina dei controlli a distanza sembra non essersi mossa nella giusta direzione. E si attendono gli interventi della contrattazione collettiva su Gdpr e Privacy.

Sono passati tre anni dall'entrata in vigore del Jobs act e il mercato del lavoro continua ad essere tra i settori più dinamici. Delle ultime novità **Le Fonti Legal** ne ha parlato con il giuslavorista **Olimpio Stucchi**, socio fondatore di Uniolex Stucchi & Partners.

Il Jobs act compie tre anni. Quali impatti ha avuto sulle aziende e sui contenziosi con i dipendenti?

Facendo un bilancio, posso dire che per quanto riguarda licenziamenti, contratti a termine e cambio delle mansioni, sono stati raggiunti gli obiettivi prefissati prima dell'entrata in vigore del provvedimento; sui controlli a distanza, invece, non si sono ottenuti gli effetti desiderati. Nello specifico: per quanto riguarda i licenziamenti, l'introduzione del contratto a tutele crescenti ha ridotto l'articolo 18 e lo strumento sanzionatorio della reintegra sul posto di lavoro per licenziamento illegittimo, in una posizione di residualità, mentre prima era l'unico strumento sanzionatorio applicabile. Questo intervento insieme ad altri due relativi alla semplificazione



Olimpio Stucchi,
socio fondatore di Uniolex

dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e allo strumento della proposta conciliativa in una fase precontenziosa, hanno avuto impatti positivi e favorito la deflazione del contenzioso. Dal punto di vista delle aziende, questo ha comportato una maggiore certezza del diritto e una maggiore semplificazione del quadro normativo. Sul tema dei contratti a termine la modifica è stata profonda, sia con l'abolizione degli obblighi di causale, sia con l'applicazione di una sanzione economica in caso di violazione del cosiddetto contingentamento. Prima del Jobs act,

invece, la violazione di questa clausola comportava la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. Anche in questo caso, le modifiche hanno determinato l'abbattimento del contenzioso nei contratti a termine e un boom delle assunzioni con contratti di questo tipo. Inoltre, sul tema del cambio delle mansioni, il Jobs act ha favorito la flessibilità, concedendo la possibilità di modificare le mansioni dei dipendenti avendo allargato l'area di scorrimento laterale. Non sono stati altrettanto positivi gli esiti raggiunti per quel che riguarda i controlli a distanza. Qui è mancata quella lettura "liberale" che era auspicata inizialmente in sede di legge delega, sia perché la nozione di strumento di lavoro dettata dalle nuove norme ha trovato letture restrittive, sia perché sono state altrettanto restrittivi gli interventi dell'ispettorato del lavoro e le letture del Garante della privacy.

Il tribunale di Torino ha di recente respinto il ricorso del rider di Foodora. Come commenta l'esito?

Innanzitutto ritengo che sia stata

una sentenza decisa secondo i parametri del diritto e lontana da suggestioni politiche e sociologiche, il che non è poco. Il giudice ha applicato le regole del diritto in materia di riconoscimento dell'esistenza della subordinazione, ovvero dell'esistenza "sì o no" di un potere direttivo di controllo da parte dell'azienda. In questo caso la risposta è stata negativa perché i lavoratori erano liberi di decidere se lavorare, quanto lavorare e quando, attraverso il volontario utilizzo e accesso alla piattaforma, nei tempi e nelle modalità da loro stessi scelti. Ecco perché credo sia stata una sentenza giusta.

Cambiamenti in vista anche con l'entrata in vigore del Gdpr?

Il Gdpr è una rivoluzione copernicana. Le aziende dovranno dotarsi di un modello organizzativo ben determinato, verrà introdotta la figura del data protection officer a presidio di tutti i trattamenti dati e il consenso, rispetto a questo stesso trattamento, non dovrà essere dato necessariamente per iscritto, ma potrà basarsi su condotte inequivocabili; sarà inoltre introdotto un registro dei trattamenti e un documento di valutazione dell'impatto e, ulteriore novità sostanziale, sarà l'autodenuncia che le aziende dovranno fare al Garante della privacy nel momento in cui verranno accertate delle violazioni. Il Gdpr inciderà anche nel mercato del lavoro: il datore si troverà a dover gestire una mole di dati dei dipendenti enorme, per questo le aziende

dovranno rivedere la documentazione circa l'informativa e la raccolta del consenso rispetto al proprio personale, e in più predisporre un trattamento nuovo dei dati, strettamente limitato al tempo necessario di utilizzo di quest'ultimi. Altra novità riguarda il ruolo potenziale assegnato alla contrattazione collettiva: c'è la possibilità che in sede di contrattazione collettiva si addivenga a definire alcune causali utili per effettuare il trattamento dei dati.

Ci sono ulteriori settori in fase di cambiamento?

Direi tre: appalti e responsabilità solidale, conflittualità sindacale negli aeroporti e sorveglianza sanitaria. Il primo è un tema attuale perché c'è stata una sentenza della Corte costituzionale che ha esteso l'istituto della responsabilità solidale al tema della subfornitura, ampliando l'area di applicazione e applicando quella stessa tutela, che prevede la responsabilità non solo del datore, ma anche del soggetto che dà lavoro in modo indiretto. In questo contesto va citato, come novità, l'accordo interconfederale per contrattare i cosiddetti contratti pirata, ovvero quelli conclusi da organizzazioni sindacali residuali e prive di rappresentatività, con contenuto economico e normativo peggiorativi rispetto ai contratti più importanti. Questo accordo consente alle aziende di poter avere uno spread di tipo economico-normativo e un effetto di dumping sociale. Dunque, il duplice intervento, della Corte

costituzionale nella subfornitura da un lato e dell'accordo interconfederale dall'altro, tendono a contrastare i fenomeni di dumping interno dove chi fornisce la prestazione cerca di risparmiare sul costo del lavoro in modo da poter essere più competitivo.

Per quanto riguarda la ripresa della conflittualità sindacale negli aeroporti, si tratta di una questione legata all'utilizzo delle cooperative degli appalti su linee aeroportuali. Le situazioni di dumping sociale ed economico comportano forti pressioni a livello di manodopera, con tutto quello che ne consegue in termini di scioperi, in termini di ricorsi per condotta antisindacale e cambi di appalto frequenti.

La sorveglianza sanitaria è un tema molto sentito nelle aziende a alto capitale umano e dove la prestazione di lavoro è principalmente di tipo esecutivo e manuale; ne parla il decreto legislativo n.81 del 2008. La normativa impone che i lavoratori debbano essere sottoposti a visite da parte del medico competente che può dare prescrizioni limitative nella prestazione del lavoro e questo può comportare un cambio delle mansioni. In questo caso il Jobs act è stato utile, perché ha permesso di modificare lateralmente la mansione senza applicare il principio di equivalenza, come in passato. Ciò comporta che in caso in cui le prescrizioni mediche siano particolarmente restrittive, le aziende devono valutare l'utilità della prestazione e della capacità lavorativa residua rispetto al quadro organizzativo aziendale.