

# Il mondo del lavoro oggi: tra tecnologia, work-life balance e inoccupazione

**Più produttività con lo smart working e maggior equilibrio vita-lavoro con il welfare aziendale. Ma restano preoccupanti i dati sulla disoccupazione giovanile**

Oggi, con l'introduzione dei sistemi ciberfisici, è cambiato il modo di produrre beni e servizi, ma è cambiato anche il modo di venderli, con la crescente diffusione delle piattaforme digitali. Tutto questo comporta, da un lato, un diverso modo di concepire l'organizzazione del lavoro e, dall'altro, una maggior attenzione a forme di conciliazione vita-lavoro. Il diritto del lavoro italiano è pronto ad affrontare queste nuove sfide? Ne parliamo con **Olimpio Stucchi**, Managing Partner di Uniolex - Stucchi&Partners.

## **In un mondo sempre più veloce e tecnologico, come sta evolvendo il diritto del lavoro in Italia?**

Ad un anno dalla legge n. 81/2017 sullo smart working, secondo lo studio pubblicato ad ottobre 2018 dal Politecnico di Milano, la produttività delle aziende che hanno sperimentato il lavoro-agile è aumentata del 15%, mentre l'assenteismo è diminuito del 20%. Rispetto, invece, ai c.d. lavoretti (noto è il caso dei riders di Foodora e Glovo e della loro annunciata fusione, con conseguenti esuberi), in attesa di interventi normativi, si sono avute iniziative di carattere locale, dove le parti sociali e collettive hanno individuato soluzioni per garantire maggior tutela a questi lavoratori. Accanto,



Olimpio Stucchi,  
socio fondatore di Uniolex  
Stucchi & Partners

però, al rinnovato interesse per queste forme di concorrenza al ribasso, si pone il tema della riqualificazione professionale per cui è stata salutata con favore la nuova disciplina delle mansioni. Infine, non sono mancati interventi (e se ne attendono altri con la Legge di Bilancio 2019) volti a rendere il contratto d'apprendistato lo strumento privilegiato per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per "costruire" le professionalità più ricercate dalle imprese.

**Oltre allo smart-working, quali sono gli strumenti a disposizione delle aziende per bilanciare interessi economico-produttivi**

## **e benessere dei lavoratori?**

Le società possono ricorrere anche al welfare aziendale. Le misure oggi più diffuse sono di natura monetaria, ma sono altrettanto diffusi i servizi come l'assistenza sanitaria, la ristorazione, le palestre e i servizi per l'educazione e l'istruzione dei figli. Non mancano, infine, soluzioni che possono essere un mix delle due precedenti, per cui si parla sempre più spesso di sconfinamento del welfare nel "wellbeing".

## **Resta alto, però, il tasso di disoccupazione, anche giovanile. Cosa si può fare per favorire l'inclusione degli inoccupati?**

I dati che l'Istat ha pubblicato il 31 ottobre 2018 sono poco rassicuranti: a settembre la disoccupazione, anche giovanile, è tornata a crescere. Per favorire l'inclusione degli inoccupati si dovrebbe, anzitutto, favorire la flessibilità in entrata dei lavoratori, modificando le regole sulle assunzioni a termine o in regime di somministrazione oppure consentire alle imprese di utilizzare al meglio lo strumento del contratto aziendale. Infatti, anche dopo le modifiche introdotte dal Decreto Dignità, è consentito alla contrattazione collettiva di derogare a taluni limiti che la legge pone al ricorso a queste forme contrattuali. Altrettanto utili gli incentivi previsti dal Decreto Dignità in favore delle aziende che, dal 1 gennaio 2019, assumeranno con contratto a tempo indeterminato lavoratori "Under35". Da ultimo, occorrerà verificare se nella Legge di Bilancio 2019 verranno confermate le preannunciate misure della tassazione agevolata degli utili reinvestiti per l'incremento dell'occupazione, il bonus per l'assunzione di giovani eccellenze e il famigerato reddito di cittadinanza.