

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

**PERUGIA
9-11/06
2016**

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act

ORONZO MAZZOTTA

**A mo' di introduzione:
osservazioni sparse su poteri
datoriali, mansioni e lavoro agile**

ORONZO MAZZOTTA

- Nel teatro il massimo della finzione è il massimo della realtà (Pirandello-Eduardo De Filippo)
- Nel diritto il massimo della teoria è il massimo della pratica (Anonimo del XXI secolo)

ORONZO MAZZOTTA

- Dal contratto di lavoro subordinato (art. 2094 cod. civ.) derivano al datore di lavoro una serie di *poteri*
- L'individuazione delle mansioni pretendibili evoca (o potrebbe evocare) l'*oggetto del contratto di lavoro*
- In relazione all'oggetto del contratto si articola il potere datoriale di dirigere la prestazione (*potere direttivo*)

ORONZO MAZZOTTA

- Gli atti di amministrazione del rapporto di lavoro sono dotati di *tipicità*, corollario del *principio di legalità*
- Essi sono validi se conformi al modello normativo di riferimento
- Il controllo sull'esercizio dei poteri (sugli atti di amministrazione) è un *controllo esterno* e non interno

ORONZO MAZZOTTA

- Le *tecniche* concretamente impiegate per limitare i poteri unilaterali del datore sono di due tipi
- 1) Le prime si esprimono in termini di *divieti tassativi* dall'impiego dei poteri datoriali con finalità lesive
- 2) Le altre dispongono specifiche *modalità di esercizio* dei poteri unilaterali, stabilendo le regole di comportamento cui deve attenersi il datore di lavoro

ORONZO MAZZOTTA

- Le prime sono poste a presidio di *diritti fondamentali di rilevanza costituzionale* (la libertà di espressione, il principio di non discriminazione, il diritto alla riservatezza)→ il datore non può in alcun caso realizzare, pena la nullità (e talvolta l'applicazione di sanzioni penali), atti di gestione del rapporto che siano diretti al fine di limitare tali diritti fondamentali

ORONZO MAZZOTTA

- Le tecniche dirette a *disciplinare* (e non a reprimere) le modalità di esercizio dei poteri invece assai spesso vengono a consistere nell'osservanza di *procedure*
- Altre volte – ed è questo il caso del *potere di orientare la prestazione all'interesse datoriale* – si esprimono attraverso l'*indicazione di presupposti di legittimità*

ORONZO MAZZOTTA

- Lo *jus variandi* costituisce la modalità di espressione del *principio/diritto di specificazione*
- Il limite di tale diritto ha trovato una diversa articolazione nelle tre versioni dell'art. 2103 cod. civ. che si sono susseguite nel tempo (1942, 1970, 2015)

ORONZO MAZZOTTA

- 1) Nella versione originaria il riferimento era alla *“posizione sostanziale”*
- 2) Nella versione del 1970 il riferimento era alla *“equivalenza”*
- 3) Nella versione attualmente vigente il riferimento è alla *“riconcucibilità allo stesso livello e categoria legale di inquadramento”*

ORONZO MAZZOTTA

- 1) Ambiguità della nozione di “posizione sostanziale”
- 2) La costruzione della nozione di “equivalenza” da parte della giurisprudenza → lo sguardo è rivolto al passato
- 3) La “riconducibilità” a livelli contrattuali e categorie legali sposta il baricentro verso la contrattazione collettiva

ORONZO MAZZOTTA

- L'ampiezza del riferimento rende la disposizione irragionevole?
- La risposta dipende da come si regoleranno i soggetti collettivi riscrivendo l'articolazione in livelli

ORONZO MAZZOTTA

- Conseguenze rilevanti della riforma
- 1) L'oggetto del contratto passa dalla "collaborazione" in un dato contesto professionale ad una generica disponibilità che va in concreto plasmata dal datore di lavoro entro una gamma amplissima di varianti
- 2) Di sicuro la *mediazione* passa dalla valutazione giurisprudenziale a quella in sede negoziale collettiva
- 3) Cambia la problematica risarcitoria con riferimento al demansionamento

ORONZO MAZZOTTA

- Brevi cenni sul disegno di legge approvato dal C.M. il 28 gennaio 2016 su *lavoro autonomo* e *lavoro agile*

-1-

- In relazione al *lavoro autonomo* sembra inaugurarsi una nuova stagione della c.d. *tendenza espansiva* del diritto del lavoro.
- Importante il *campo d'applicazione* che *esclude gli imprenditori anche piccoli*, sposando una nozione di impresa in cui elemento centrale della definizione è l'organizzazione di lavoro *altrui* (oltre che di capitali e di mezzi).

ORONZO MAZZOTTA

- Si conferma quindi l'idea secondo cui il lavoro autonomo è una figura a sé stante di *produttore*, caratterizzato proprio dal peculiare ruolo svolto, sul piano definitorio, del carattere « prevalentemente personale » del lavoro.
- Ed è solo questo *soggetto economico* che, per la proposta legislativa, è meritevole di una specifica protezione da parte del diritto del lavoro, in ragione di una riconosciuta posizione di debolezza economica nel mercato.

ORONZO MAZZOTTA

- Le guarentigie sono due tipi:
- a) un primo gruppo di disposizioni proteggono il lavoratore autonomo *nel mercato* (anche) nei confronti di forme di abuso nel trattamento giuridico da parte di partner contrattuali posti in posizione economicamente dominante;
- b) un secondo gruppo di guarentigie ha carattere classicamente previdenziale e/o contiene agevolazioni a carattere fiscale.

ORONZO MAZZOTTA

-2-

- Il *lavoro agile non* è un sotto-tipo (*acrobatico o circense*) del lavoro autonomo né del lavoro parasubordinato. Si tratta invece di un altro modo per chiamare il *telelavoro subordinato*.
- Viene infatti definito come una «*modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*». Più in concreto le modalità di esecuzione contemplano la possibilità di alternare il lavoro all'interno dei locali aziendali e il lavoro all'esterno, di utilizzare strumenti tecnologici, senza l'impiego di una postazione fissa di lavoro quando l'attività è svolta fuori dei locali aziendali.

ORONZO MAZZOTTA

- Così come è concepito nel disegno di legge governativo sembra essere un sotto-tipo del contratto di lavoro subordinato, cui non si applica l'intero statuto giuridico del lavoro dipendente.
- Esistono infatti nel disegno di legge corposi indizi in questa direzione.
- Mi limito ad evocarne un paio.

ORONZO MAZZOTTA

- 1) Il contratto – che può essere a termine o a tempo indeterminato – va stipulato in forma scritta a pena di nullità e deve contenere la *disciplina delle modalità di esecuzione della prestazione all'esterno*, ivi comprese le forme di esercizio dei poteri direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori → ciò significa che una porzione rilevante della disciplina applicabile non è affidata alla *norma inderogabile* ma all'*autonomia privata*.

ORONZO MAZZOTTA

- 2) Un discorso analogo vale con riferimento alla disciplina del recesso.
- All'art. 14, 2° comma del disegno di legge si legge infatti che *«in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di rapporto a tempo indeterminato»*.
- Si tratterebbe quindi di un rapporto di lavoro subordinato del tutto sottratto, quanto alla disciplina del licenziamento, anche alla pur blanda disciplina di cui al contratto a tutele crescenti.