

Dimissioni, smart working e fuga dal lavoro. Cosa sta accadendo nel mercato del lavoro?

Intervista a Giampiero Falasca

di Maria Chiara Volpi

Il mercato del lavoro italiano sta riprendendo vitalità anche se presenta ancora una serie di problemi, legati soprattutto all'eccessiva burocrazia e al formalismo. Ne ho parlato con Giampiero Falasca, avvocato, esperto di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, People Strategist dello studio legale DLA Piper, docente a contratto dell'Università Mercatorum, collaboratore del Sole 24Ore ed autore di volumi in materia di diritto del lavoro.

Dottor Falasca, possiamo affermare che, dopo la crisi legata al covid, il mercato del lavoro è ripartito?

Io credo di sì. Ci sono diversi indicatori che ci dicono che il mercato del lavoro è ripartito. La recente pubblicazione dei dati sulle tendenze del mercato del lavoro da parte del Ministero del lavoro ci dimostra che nei primi nove mesi del 2022 c'è stato un aumento rilevante delle dimissioni - che qualcuno ha visto come un segnale di un qualcosa che non va bene - c'è stato un aumento dei licenziamenti, ma c'è stato anche un rilevante aumento delle attivazioni di rapporti di lavoro. Questi tre dati ci dicono che il mercato del lavoro sta riprendendo vitalità. Un mercato del lavoro sano è un mercato del lavoro dove ci sono le dimissioni, i licenziamenti e le assunzioni. Un mercato del lavoro statico, non sano, è quello in cui si mantiene lo stesso posto di lavoro per dieci, venti o trent'anni. Questa cosa tendenzialmente non esiste più ed è importante che il mercato del lavoro si muova, che le persone si muovano da un lavoro all'altro.

Lo smart working, però, dopo la fine del periodo emergenziale, non è decollato.

Come mai?

Ci sono vari motivi. In primo luogo, è stata talmente forte la spinta durante la pandemia che probabilmente dove il lavoro agile doveva partire questo è accaduto, dove invece non c'era un contesto organizzativo pronto è rimasto "non pronto" anche dopo la pandemia. Ora siamo in una fase di ritorno alla normalità e la stragrande maggioranza delle aziende che ha provato lo smart working lo ha mantenuto come modalità organizzativa, ma lo sta gestendo diversamente. Le organizzazioni stanno cercando di trovare un equilibrio tra il tempo passato in azienda e il tempo in cui si sta fuori, ma soprattutto stanno cercando di trovare una formula ottimale che garantisca un incremento di produttività, che dia alle persone lo spazio per la propria vita personale ma che allo stesso tempo non disgreghi le organizzazioni stesse. Quindi c'è un mondo in cui ci si chiede come far funzionare bene lo smart working ma c'è anche un altro mondo che non ha mai visto con favore il lavoro agile, che lo ha sempre considerato una "deviazione" inaccettabile dal modello classico di lavoro e che quindi ha un rifiuto ideologico di questa forma di lavoro. Credo che sarà importante che le aziende che sperimenteranno lo smart working trovino presto la nuova normalità, perché questa nuova normalità diventerà un esempio positivo per tutti. Segnalo inoltre che oggi fare (o non fare) smart working non è una scelta che riguarda solo la propria organizzazione: le organizzazioni che rifiutano lo smart working rischiano seriamente di mettersi fuori dal mercato del lavoro e dalla cosiddetta guerra dei talenti, perché i giovani non si pongono più la domanda se è il caso di fare o meno lo smart working ma si presentano al colloquio chiedendo quanto smart working è possibile fare, ovviamente se l'attività si presta a tale modalità organizzativa. Io ho notizia di organizzazioni che sono contrarie ideologicamente allo smart working e che faticano ad attrarre candidati giovani.

A tale proposito, quali strumenti possono adottare le aziende per attrarre o mantenere i talenti?

In base alla mia esperienza, mi sono reso conto che bisogna convincere le persone. Ci sono tanti mercati del lavoro e ci sono alcuni mercati del lavoro dove ci sono segmenti di popolazione che non trovano lavoro. Se venti o trent'anni fa poteva bastare la promessa dello stipendio alto, oggi non è più così. I nostri giovani – e questo è un elemento di qualità – vogliono sapere le prospettive di carriera, le prospettive di formazione, il contesto organizzativo in cui saranno collocati, i temi che tratteranno, quanto potranno andare all'estero, eccetera. Le aziende non devono pensare che la leva economica sia la principale per muovere i talenti perchè un talento - o una persona che aspira ad essere tale o personale qualificato - guarda il contesto organizzativo, il percorso di crescita e la possibilità di lavorare bene ma anche di vivere bene. Sta diventando sempre più forte la domanda di work life balance. Qualcuno ingenuamente può pensare che i giovani non abbiano voglia di lavorare ma in realtà è l'esatto contrario. Questa generazione ha capito che è importante far convivere la vita personale e il lavoro; secondo me è un fatto di crescita, non è negativo.

Da diversi mesi la stampa sta dedicando ampio spazio al fenomeno delle “grandi dimissioni”. Secondo lei perché tanti lavoratori si dimettono? Quali sono i nuovi bisogni lavorativi?

Suggerisco di definire questo fenomeno come “grandi transizioni”. Le chiamo così perché, alla luce dell'aumento delle attivazioni di rapporti di lavoro, l'ipotesi empirica che sta emergendo è che le persone cambiano più spesso azienda perché vanno alla ricerca del contesto organizzativo migliore. Quindi non c'è una fuga dal lavoro ma una ricerca costante e dinamica di un lavoro e di condizioni di lavoro sempre migliori.

In Europa, già da diversi anni, molte aziende hanno adottato un modello organizzativo basato sulla settimana corta. In Italia solo recentemente alcune aziende si sono attivate per sperimentare la settimana corta. Secondo lei perché le aziende italiane non sono pronte a questo cambiamento?

Ho seguito il gruppo Magister che ha fatto una cosa rivoluzionaria e impegnativa: ha tolto un giorno di lavoro a settimana, a parità di stipendio. È una sperimentazione della durata di un anno, in cui il giorno a settimana varia, non è fisso. La scommessa che c'è sotto è che le persone negli altri quattro giorni siano in grado di assorbire quel giorno mancante e di fare tutto con maggiore produttività. Non è l'unico modello, ce ne sono tanti; secondo me sono tutte sperimentazioni utili che ruotano intorno alla stessa domanda di cui parlavo prima, cioè sono aziende o gruppi che cercano di attrarre con maggiore facilità i talenti e le risorse qualificate. Ovviamente questi strumenti devono funzionare e per funzionare è importante che tutte le persone delle aziende coinvolte capiscano che, nella misurazione del lavoro, diventa essenziale il risultato e non il tempo. Quindi è necessario ragionare in termini di risultato e di obiettivi assegnati. Secondo me sono tutte sperimentazioni interessanti e credo che il mercato del lavoro sia talmente frammentato in modelli diversi che bisogna sfuggire dalla tentazione di fare di questi progetti delle regole generali. Ciascuno deve costruire su misura della propria organizzazione il modello che valorizza di più le persone.

Le chiedo un commento sulle modifiche introdotte dalla legge di bilancio 2023.

Secondo me si doveva fare di più ma c'è una difficoltà oggettiva legata al fatto che il governo si è insediato poco prima della votazione della legge di bilancio. Quindi c'è una attenuante forte. Detto questo, al momento non abbiamo avuto alcuna manovra sul lavoro tanto è vero che si sta parlando della prossima uscita di un decreto lavoro. Siamo di fronte a una emergenza normativa, ci sono troppi

formalismi, troppe regole e procedure. Su questo il governo è chiamato a dare un segnale forte. Penso ai vincoli inutili del decreto trasparenza, alle tante formalità introdotte dal decreto dignità che non hanno prodotto maggiore stabilizzazione o al tema del precariato, che non è il tema dei contratti a termine ma interessa chi non raggiunge l'obiettivo del contratto a termine. Le false partite iva, i contratti collettivi pirata, i falsi appalti sono il mondo in cui intervenire perchè lì accadono scandali veri come quello dei tre o quattro euro l'ora. Purtroppo per quelle situazioni una legge sul salario minimo non farebbe nulla perché interverrebbe dove già c'è una tutela contrattuale. Quindi diciamo che ci sono dei temi da affrontare, il governo finora non li ha affrontati ma ha una giustificazione, però ora bisogna battere un colpo forte su queste tematiche.

Qual è la sua opinione sulle disposizioni introdotte dal decreto trasparenza?

Il decreto trasparenza sancisce un principio sacrosanto, ossia che tutti i lavoratori hanno diritto ad essere informati per bene. È un elemento essenziale di qualsiasi contratto. Il problema del decreto trasparenza è che traduce questo principio in maniera burocratica. L'unione europea, nella direttiva che ha dato origine al decreto trasparenza, ha posto una serie di vincoli ma ha anche sancito la possibilità di informare i lavoratori rinviando al contratto collettivo. Noi abbiamo trasposto tutta la direttiva tranne questo pezzettino, quindi sarebbe sufficiente intervenire dando la trasposizione integrale della direttiva comunitaria e eliminare quella cosa indegna che sono, oggi, i contratti di assunzione composti da decine di pagine, che i lavoratori non leggono e non capiscono. Bisogna tornare a fare le regole pensando anche alla semplicità, perché la semplicità non è un dettaglio ma è il presupposto per far applicare le regole. Mi aspetto quindi che il governo intervenga sul decreto trasparenza, specificando che c'è un dovere di informativa ma che si può ovviare a questo dovere consegnando un contratto collettivo o dando il link a un contratto collettivo.

Quali sono i prossimi temi in ambito lavoro da tenere in considerazione?

Penso che nei prossimi mesi emergerà sempre di più l'inadeguatezza di tante norme del lavoro rispetto al digitale. Tutta l'impalcatura tradizionale dei controlli a distanza è messa sempre più in tensione dalla diffusione velocissima degli strumenti digitali, che entreranno nel lavoro in maniera prepotente. Anni fa si parlava del braccialetto per controllare i lavoratori; penso che cose di questo tipo torneranno all'ordine del giorno e riemergeranno i grandi interrogativi su come bilanciare il controllo sui lavoratori, l'efficienza e il diritto delle persone a non essere indagate. Questa è la vera e grande questione del futuro.