

# SUBORDINAZIONE E NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI



**Francesco Rotondi**  
Managing & Founding  
Partner LABLAW

**L**e considerazioni che si affidano a questo breve scritto nascono da un'attenta osservazione della realtà e dall'idea di fondo che il diritto del lavoro non può rappresentare una monade avulsa dall'organizzazione del lavoro.

Se è vero che il mondo del lavoro si colloca sul confine tra diritto ed organizzazione, non si può ignorare l'evidente disallineamento che nel recente passato ha interessato questi ultimi due elementi. Per quanto una certa distanza tra essi sia inevitabile, vista la diversa velocità con la quale i modelli organizzativi si evolvono rispetto alle norme di diritto (basti pensare, ad esempio, alle disposizioni in materia di licenziamento, individuale e collettivo, emanate in contesti storici in cui il rapporto fra individuo, azienda e prestazione di lavoro era del tutto diverso da quello attuale), è attorno al concetto di subordinazione che si avvertono oggi le maggiori tensioni.

È, infatti, evidente come l'elaborazione giurisprudenziale sulla qualificazione del rapporto in termini di subordinazione ai sensi dell'articolo 2094 c.c. sia difficilmente conciliabile con le più moderne organizzazioni aziendali, quanto meno per larga parte delle prestazioni.

Il punto è che le attuali organizzazioni ruotano attorno ai seguenti nuclei, difficilmente compatibili con la versione primigenia del rapporto di lavoro subordinato: obbiettivi, responsabilizzazione, gestione del tempo della prestazione, flessibilità, affievolimento del legame fra la prestazione ed il luogo in cui essa deve essere svolta.

Invero, un primo processo di erosione del modello classico si era verificato, in modo tutto sommato silente, già prima del 2020.

Con la pandemia, però, che ha costretto gli attori economici a sperimentare nuovi modelli, sono venuti viepiù alla luce i limiti dei risalenti assetti normativi, a partire dalla misurazione della prestazione con il solo parametro del tempo di lavoro. Il processo di remotizzazione del lavoro ha del resto ulteriormente allontanato i modelli organizzativi da quelli normativi, mettendo in crisi, non tanto e non solo, la qualificazione del tipo negoziale, ma anche e soprattutto le regole dell'attuale diritto del lavoro.

La mente corre alle norme in materia di instaurazione e di gestione del rapporto di lavoro, così come, verrebbe da dire soprattutto, a quelle che riguardano i licenziamenti sia individuali che collettivi.

Sul punto molte sono le domande da porsi in ordine alla "tenuta" del modello legale, risalente, come già rilevato, ad un contesto socio-economico ed organizzativo ormai quasi del tutto superato.

È in questo senso esemplificativa l'individuazione dei criteri legali di scelta nei licenziamenti collettivi, contenuti nella vigente legge 223/91 ma in realtà mutuati dagli accordi interconfederali del 1950 e del 1965.

D'altro canto, la stessa legge sui licenziamenti individuali risale al 1966, ossia da un periodo immediatamente precedente allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Tale assetto normativo si rivolgeva naturalmente ai lavoratori subordinati nel senso "classico", ovvero a coloro che mettevano a disposizione le proprie energie lavorative e venivano stabilmente inseriti nell'organizzazione "fisica" del datore di lavoro, ovvero, nel lessico statutario, nell'unità produttiva.

In un simile contesto, risultava agevole individuare, nel corso di una ristrutturazione, la sede di lavoro, il reparto da sopprimere o semplicemente le professionalità in esubero.

Ancora, sebbene in un'ottica diversa, legata agli assetti rimediali in caso di illegittimità del licenziamento, della molteplicità delle realtà organizzative e della loro rilevanza ha dato di recente conto la Corte Costituzionale che, nella decisione n. 183 del 2022, ha avuto modo di rilevare laddove evidenzia che: *"Il legislatore ben potrebbe tratteggiare criteri distintivi più duttili e complessi, che non si appiattiscano sul requisito del numero degli occupati e si raccordino alle differenze tra le varie realtà organizzative e ai contesti economici diversificati in cui esse operano"*.

Nella medesima pronuncia, la Consulta ha pure sollecitato, sia pure sempre in riferimento al tema dei rimedi avverso il licenziamento invalido, il Legislatore ad intervenire sulla disciplina in modo complessivo.

Non si può negare che gli assetti aziendali sono profondamente mutati per quantità e qualità dei modelli organizzativi: si pensi all'ingresso massiccio dell'intelligenza artificiale o dei processi decisionali automatizzati nelle direzioni HR, o, ancora, alla possibilità di svolgere la prestazione totalmente al di fuori della realtà aziendale, se non addirittura nello spazio virtuale del metaverso.

Non sembra dunque procrastinabile un ripensamento della regolamentazione lavoristica, in cui tenere conto dei nuovi modelli organizzativi e sui quali la disciplina in materia di gestione e di cessazione del rapporto andrebbe modellata.

Valgano le seguenti ulteriori considerazioni sull'ambito *"spaziale"* di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi ex art. 24, comma 1, della Legge n. 223/1991. Anche in questo caso, la norma risente del tempo e non tiene conto del mutamento dei paradigmi organizzativi in direzione della pro-

gressiva dematerializzazione del luogo di lavoro, la quale potrebbe rendere invero problematica l'individuazione dei soggetti addetti all'unità *"produttiva o alle più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia"*. Del resto, in un sistema in cui la prestazione può essere resa anche interamente da remoto, viene da chiedersi – al di là degli obblighi formali imposti dalle norme sulla trasparenza dei contratti – quale sia il senso di un criterio che leghi il lavoratore ad un'unità produttiva presso la quale è possibile che lo stesso non abbia mai materialmente reso alcun tipo di prestazione.

Le medesime argomentazioni sono, in una certa misura e con le dovute cautele, esportabili anche al tema del requisito dimensionale per l'accesso alle diverse tutele in caso di illegittimità del licenziamento.

Sul punto, l'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei Lavoratori si espone alle medesime criticità, laddove mantiene il collegamento tra il requisito dimensionale ed il concetto fisico di *"sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento"*.

In conclusione, la verifica dell'organizzazione aziendale dovrebbe essere il prodromo per costruire un modello utile ad individuare le cause ed i soggetti destinatari del provvedimento espulsivo, come pure l'articolazione dell'assetto rimediale in caso di vizi dell'atto di licenziamento

Una riforma in materia di licenziamento che avesse quale punto di riferimento l'organizzazione della singola azienda, però, correrebbe il rischio di declinare verso un modello fin troppo soggettivistico. Per scongiurare tale evenienza, occorrerebbe effettuare una categorizzazione dei datori di lavoro fondata sugli elementi essenziali dell'organizzazione, in modo da creare gruppi omogenei di imprese che condividano la medesima disciplina in materia del licenziamento. ■