

Intervento

CONTRATTI DA ADATTARE ALL'ORGANIZZAZIONE D'IMPRESA

di **Francesco Rotondi**

Sesso si parla della crisi della subordinazione o di una difficoltà di conciliare quest'ultima con un sistema fondato sugli obiettivi e sul risultato.

Chi scrive è un fervente sostenitore della necessità di un mutamento del modello e della necessità che questo nuovo modello sia orientato alla valorizzazione del risultato della prestazione.

Sarebbe secondo me opportuna una riflessione sui principi generali: nel contratto di lavoro subordinato la messa a disposizione di energie lavorative non esaurisce il contenuto dell'obbligazione contrattuale nella misura in cui, oltre al tempo impiegato per rendere la prestazione, occorre avere a mente che il lavoratore è obbligato a rendere quella prestazione in modo diligente e, quindi, utile per il proprio datore di lavoro che ha il potere

di organizzarla.

Sotto questo profilo è difficile sostenere che una prestazione errata, sebbene resa mettendo a disposizione del tempo e delle energie, non possa rappresentare inadempimento o inesatto adempimento all'obbligazione contrattuale.

Nell'ambito della prestazione lavorativa resa nelle modalità del lavoro subordinato, sono presenti due elementi che compongono l'obbligazione a carico del lavoratore e quindi il suo esatto adempimento. Da una parte il tempo, che serve a garantire al datore la disponibilità della prestazione in un arco temporale definito; dall'altra parte l'adempimento si esaurisce con il rispetto degli obblighi di obbedienza e diligenza nella prestazione. L'affermazione per la quale, quindi, il dipendente non ha un obbligo di risultato è intrinsecamente non

condivisibile sul piano normativo.

Altri e diversi temi sono poi

quelli relativi alla dimostrazione in giudizio del cosiddetto "scarso rendimento" e della rigida posizione assunta dalla giurisprudenza (si veda da ultimo l'ordinanza della Cassazione 10640/2024). Volendo dare concretezza all'idea di un paradigma di contratto di lavoro subordinato diverso, uno degli argomenti meno esplorati è quello dell'adattamento del modello contrattuale al modello di organizzazione dell'impresa, nel senso che sarebbe necessario un legame virtuoso nel quale il secondo si adatta al primo per esserne articolazione funzionale, sempre nel rispetto di tutele del lavoratore minime e irrinunciabili.

Allo stesso modo, come già rilevato su diversi argomenti nel recente passato, diventa imprescindibile il ruolo che possono assumere le parti collettive. Queste ultime, però, negli ultimi anni, a parere di chi scrive, hanno progressivamente abbandonato la propria capacità di essere controparte propositiva e oppositiva allo stesso tempo, lasciando spesso spazio solo alla seconda o comunque non dedicandosi ad un'opera di comprensione dei mutamenti delle dinamiche imprenditoriali e sociali al fine di porsi quale interlocutore paritario nella fase propositiva di nuovi modelli. Indice di questo modo di procedere possono essere i recenti referendum abrogativi proposti che nulla hanno di slancio innovativo.

Studio Lablaw

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NT+LAVORO

Reversibilità

La pensione di reversibilità spetta anche ai nipoti maggiorenni orfani riconosciuti inabili al lavoro e viventi a carico degli ascendenti assicurati. Inps ha recepito la sentenza 88/2022 della Corte costituzionale



ONLINE
Il testo integrale
dell'articolo
ntpluslavoro.
ilssole24ore.com



**Spazio di intervento
per le parti collettive
nell'individuazione
di nuovi modelli adatti
alle dinamiche in corso**

