

DIRITTO DEL LAVORO
Collana diretta da M. Rusciano e T. Treu

CARLO VALENTI

TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE DEI LAVORATORI NELLA TRIPLA TRANSIZIONE

con Prefazione di
CRISTINA ALESSI



G. GIAPPICHELLI EDITORE – TORINO

DIRITTO DEL LAVORO

Collana diretta da

MARIO RUSCIANO e TIZIANO TREU

I volumi pubblicati nella presente collana a fare data dal settembre 2012 sono oggetto di procedura di referaggio doppio cieco (*double blind peer review*), secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

CARLO VALENTI

TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ E FORMAZIONE DEI LAVORATORI NELLA TRIPLA TRANSIZIONE

con Prefazione di
CRISTINA ALESSI



G. GIAPPICHELLI EDITORE – TORINO

© Copyright 2025 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-1658-8

ISBN/EAN 979-12-211-8257-6 (ebook)

Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici dell'Università degli Studi di Siena e con il contributo della Commissione di certificazione dell'Università degli Studi di Siena.



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su
carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

*Agli affetti del cuore
incontrati tra Siena, Verona e Bordeaux*

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	XIII
<i>Premessa metodologica. La tutela della professionalità dei lavoratori nell'era delle transizioni</i>	1
 <i>Capitolo Primo</i> <i>La trasformazione dei modelli produttivi e organizzativi del lavoro: evoluzione delle competenze e della professionalità dei lavoratori</i>	
1. La digitalizzazione del lavoro oltre la Quarta Rivoluzione Industriale	7
1.1. L'impatto del progresso tecnologico sul lavoro e l'avvento del Taylorismo digitale	8
1.2. Lo spettro della disoccupazione tecnologica nella transizione digitale e verde: fenomeni <i>job-destructive</i> o <i>job-creative</i> ?	11
1.3. L'organizzazione del lavoro tra adattabilità, processo decisionale e responsabilizzazione dei lavoratori	19
2. La polarizzazione del mercato del lavoro e le altre facce della digitalizzazione: obsolescenza delle competenze, <i>skill mismatch</i> e giacimenti occupazionali inutilizzati	25
2.1. La domanda di competenze che cambia e i nuovi "mercati" della professionalità	26
2.2. L'incidenza delle transizioni gemelle sulle competenze dei lavoratori: dallo <i>skill mismatch</i> alla <i>skill shortage</i>	32
2.3. <i>Hard-to-fill vacancies</i> e giacimenti occupazionali inutilizzati: davvero una questione di mero disallineamento delle competenze?	36
2.3.1. Il nodo dell'adeguata valorizzazione professionale e salariale	38
2.3.2. L'emorragia professionale italiana tra grandi dimissioni, crisi demografica e fuga di cervelli	41

	<i>pag.</i>
3. La trasformazione digitale, verde e demografica nella prospettiva della teoria dei mercati transizionali del lavoro (TLM)	45
3.1. La valorizzazione della professionalità del lavoratore come forma di tutela intrinseca nei <i>transitional labour markets</i>	47
3.2. Una riflessione sull'attualità della teoria dei mercati transizionali del lavoro alla luce della tripla transizione	53

Capitolo Secondo

Verso (e oltre) una tutela della professionalità nel rapporto di lavoro

Sezione prima

La formazione dei lavoratori nella sua poliedricità

1. La funzionalità del diritto alla formazione per la tutela della professionalità del lavoratore	59
1.1. La dimensione polisensa ed eterogenea della formazione professionale: iniziale, continua e permanente	61
1.2. Il fondamento giuridico della formazione dei lavoratori nell'ordinamento nazionale tra dettato costituzionale e disposizioni codicistiche	66
1.3. Il riconoscimento del diritto alla formazione nell'ordinamento europeo a partire dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori	75
2. La disciplina dei permessi di studio per i lavoratori tra l'art. 10 della l. n. 300/1970 e l'esperienza delle c.d. "150 ore"	81
3. La normativa sui congedi formativi e l'attuazione del diritto alla formazione dei lavoratori: una disamina degli artt. 5 e 6 della l. n. 53/2000	86
3.1. I congedi per la formazione "su iniziativa del lavoratore" tra potenzialità e criticità	87
3.2. I congedi per la formazione continua e il diritto alla formazione "nell'interesse dell'impresa"	94
4. I fondi paritetici interprofessionali e il consolidamento del sistema di formazione continua dei lavoratori	96
4.1. La tormentata evoluzione storico-normativa dei fondi interprofessionali	97
4.2. I fondi interprofessionali tra ostacoli e prospettive di sviluppo: uno sguardo al modello francese	102

Sezione seconda

Il fil rouge tra tutela della professionalità, cambiamenti tecnologico-produttivi e ius variandi

1.	La disciplina dello <i>ius variandi</i> dopo il d.lgs. n. 81/2015: una nuova concezione della professionalità dei lavoratori nell'art. 2103 c.c.	109
2.	La mobilità orizzontale e la tutela della professionalità: dalla dimensione "statica" a quella "dinamica"	113
2.1.	Il superamento del criterio dell'equivalenza professionale in favore del medesimo livello di inquadramento e categoria legale: una professionalità realmente polifunzionale?	115
2.2.	La "delega" alla contrattazione collettiva per la revisione dei sistemi di classificazione nello <i>ius variandi</i> : un adattamento della professionalità al progresso tecnologico ancora a metà del guado	119
3.	Le modifiche <i>in peius</i> delle mansioni e la tutela della professionalità in ottica residuale	127
3.1.	Il potere di modifica del datore di lavoro: dagli assetti organizzativi aziendali al rinvio alla contrattazione collettiva	128
3.2.	Gli accordi individuali di dequalificazione e la tutela della professionalità in relazione agli interessi personali del lavoratore	131
4.	La previsione di un obbligo formativo a difesa della professionalità nella disciplina dello <i>ius variandi</i> : una riflessione oltre le iniziali perplessità	141
4.1.	La doppia connotazione del terzo comma dell'art. 2103 c.c. tra obbligo e onere formativo	142
4.2.	Le conseguenze del mancato adempimento dell'obbligo formativo: l'inefficacia dell'assegnazione delle mansioni	147
4.3.	Il nesso tra lo <i>ius variandi</i> post-riforma e l'onere del <i>repêchage</i> : verso l'estensione delle mansioni assegnabili dopo l'introduzione dell'obbligo formativo?	151
4.4.	Obbligo formativo e modifica delle mansioni da progresso tecnologico	162
5.	La salvaguardia dell'interesse alla professionalità nell'assegnazione di mansioni superiori	166
5.1.	La rilevanza dell'autonomia decisionale del lavoratore nella "promozione automatica" e l'autodeterminazione della professionalità	167
5.2.	La qualificazione della <i>voluntas</i> del lavoratore nella promozione definitiva	171

Capitolo Terzo

La tutela della professionalità contro il rischio: salute e sicurezza, disoccupazione, esclusione permanente

1. La salvaguardia della professionalità dei lavoratori tra logica “*ex ante*” ed “*ex post*” 175
2. La tutela della dignità e dell’integrità professionale del lavoratore in chiave difensiva ai sensi dell’art. 2087 c.c. 179
 - 2.1. Il carattere “*ex post*” della tutela della professionalità in ottica risarcitoria 180
 - 2.2. La tutela della dignità professionale e le similitudini con il “*devoir d’adaptation*” francese 185
3. La tutela dell’integrità professionale “*ex ante*” nella formazione contro i rischi in materia di salute e sicurezza *ex art.* 37 del d.lgs. n. 81/2008 188
4. La tutela proattiva della professionalità e (il rischio del) la perdita dell’impiego: il nesso tra reinserimento lavorativo e accrescimento professionale 193
 - 4.1. La portata innovativa del Fondo Nuove Competenze e la rilevanza strategica della professionalità nel contesto (post)pan- demico 195
 - 4.2. La condizionalità dell’accrescimento e della riqualificazione professionale nelle politiche attive del lavoro: il caso degli accordi di espansione, ricollocazione e transizione occupazio- nale 205
5. La tutela della professionalità come antidoto al rischio di esclusione permanente dal mercato del lavoro 212
 - 5.1. L’esperimento dell’assegno di ricollocazione: dalle origini “in- fruttuose” al superamento delle principali criticità 214
 - 5.2. Il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e la riforma annunciata dei servizi per l’impiego: per un le- game tra politiche attive del lavoro e accrescimento profes- sionale 221

Capitolo Quarto

La tutela della professionalità dentro (e fuori) la dimensione contrattuale: verso il riconoscimento di un diritto soggettivo alla formazione continua del lavoratore

1. Il diritto soggettivo alla formazione continua del lavoratore a partire dalla negoziazione collettiva 231

	<i>pag.</i>
2. L'esordio del diritto soggettivo alla formazione nel CCNL Metallmeccanici: dalla spinta propulsiva del 2016 al consolidamento del 2021	235
3. Il diritto soggettivo alla formazione dei lavoratori nelle altre esperienze della contrattazione collettiva nazionale: ancora un timido approccio al riconoscimento dell'istituto	241
4. Per un diritto soggettivo alla formazione continua oltre la dimensione contrattuale: alcuni spunti dall'ordinamento francese	252
4.1. Il superamento del congedo formativo nell'ottica delle transizioni: dal <i>congé individuel de formation</i> (CIF) al <i>projet de transition professionnelle</i> (PTP)	255
4.2. Il percorso a ostacoli del <i>droit individuel à la formation</i> (DIF): quando la montagna partorì un topolino	258
4.3. La redenzione del diritto individuale alla formazione francese tra universalizzazione, personalizzazione e portabilità: la novità del <i>compte personnel de formation</i> (CPF)	265
4.3.1. L'esordio del <i>compte personnel de formation</i> (CPF) tra le iniziali criticità	267
4.3.2. Il processo di semplificazione e monetizzazione dei crediti formativi: il nuovo <i>compte personnel de formation</i> (CPF) come contenitore universale del diritto alla formazione dei lavoratori	272

Capitolo Quinto

La tutela della professionalità del lavoratore in chiave universalistica: per un diritto sociale alla formazione

1. Una riflessione sulla formazione dei lavoratori come diritto sociale nell'ordinamento italiano	279
2. L'accesso alla formazione e la scelta del "giusto mezzo" tra <i>individual learning account</i> , <i>individual saving account</i> e <i>training voucher</i>	283
3. Il nodo gordiano delle risorse e del meccanismo di finanziamento: può forse la tutela della professionalità mediante formazione fondarsi sulla gratuità?	291
4. Informazione, trasparenza e conoscibilità come fattori abilitanti della formazione: le novità della Direttiva (UE) 2019/1152	298
5. Il ruolo della certificazione delle competenze e della tecnologia <i>blockchain</i> nell'effettiva attuazione del diritto soggettivo alla formazione	307
5.1. Dal libretto formativo del cittadino al fascicolo elettronico del lavoratore: la strada in salita in attesa del sistema nazionale di certificazione delle competenze	309

XII *Tutela della professionalità e formazione dei lavoratori nella tripla transizione*

	<i>pag.</i>
5.2. Trasparenza delle competenze e <i>digital outplacement</i> per un fascicolo elettronico del lavoratore 4.0: spunti dal caso MetApprendo	315
<i>Conclusioni</i>	325
<i>Bibliografia</i>	329

Prefazione

Il tema della professionalità del lavoratore e delle sue forme di tutela, nel mercato e nel rapporto di lavoro, è diventato negli ultimi anni centrale nella riflessione giuslavoristica, anche in ragione dell'evoluzione tecnologica e dell'impatto della transizione *green* sui modelli produttivi e organizzativi. Fenomeni riconducibili allo *skill mismatch* e alla *skill shortage* si manifestano con sempre maggiore frequenza, come è ben evidenziato nel lavoro di Carlo Valenti, richiedendo risposte efficaci da parte dell'ordinamento nel suo complesso, a partire da una maggiore valorizzazione delle competenze dei dipendenti, anche (ma non solo) sul piano retributivo. Su questi profili la risposta alle sfide che si preannunciano nel prossimo futuro, ivi comprese quelle legate al calo demografico e alla scarsa attrattività del nostro mercato del lavoro, non può che passare attraverso l'azione di tutti gli attori del sistema, *in primis* della contrattazione collettiva.

Nelle moderne organizzazioni del lavoro, in particolare, ai dipendenti si richiede sempre più spesso la capacità di rispondere alle sollecitazioni imposte dalla velocità con cui le stesse si evolvono, con un'attenzione crescente alle competenze c.d. trasversali, anche maggiore rispetto a quelle tecniche. In questo quadro, un ruolo centrale assume il diritto alla formazione, che richiede l'attivazione di strumenti per la sua attuazione – tanto nel mercato del lavoro quanto nel rapporto di lavoro – nell'ottica della costruzione di un sistema di formazione continua, in grado di rispondere tanto alle esigenze delle imprese quanto a quelle dei lavoratori. È forse proprio l'impatto delle transizioni appena richiamate che mette in luce, più che in passato, il ruolo della professionalità come vero oggetto del contratto di lavoro, dal momento che al lavoratore viene richiesto non tanto l'abilità di svolgere una data mansione, quanto la capacità di adeguare la propria prestazione alle esigenze in evoluzione delle imprese. Da questo angolo visuale, il nesso tra formazione e tutela della professionalità appare evidente, tanto nel rapporto di lavoro – dove la pretesa datoriale al corretto adempimento della prestazione in ogni ipotesi di mutamento della posizione professionale del lavoratore richiede l'erogazione della

formazione necessaria all'adeguamento della sua professionalità – quanto nel mercato del lavoro, là dove il riconoscimento costituzionale del diritto al lavoro richiede l'organizzazione, da parte dei pubblici poteri, degli strumenti più adeguati a garantirlo.

La monografia di Carlo Valenti ha il pregio di coniugare i profili appena richiamati, in un'ottica che si pone nel solco della teoria dei mercati transizionali del lavoro, senza tuttavia farsi eccessivamente influenzare da essa. Come ricorda lo stesso A., infatti, occorre partire dalla declinazione sociale di detta teoria per individuare un approccio che saldi "l'efficienza dei mercati del lavoro alla solidarietà". Una simile prospettiva permette di legare la tutela della professionalità nel mercato e nel rapporto di lavoro, elevando il diritto alla formazione a vero e proprio "diritto sociale" dei lavoratori, come del resto risulta dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE e, prima ancora, dalla nostra Costituzione.

È proprio a partire dalle norme citate che l'A. esplora il tema della tutela della professionalità del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro secondo due prospettive tra loro intrecciate: in primo luogo, l'A. analizza l'evoluzione del diritto alla formazione tanto nell'ordinamento nazionale quanto in quello europeo; e, in secondo luogo, si sofferma sulla riforma della disciplina dello *ius variandi* del datore di lavoro contenuta nell'art. 2103 c.c.: riforma che, secondo l'A., ha contribuito a definire una nuova concezione della tutela della professionalità nel rapporto di lavoro. Nella ricostruzione dell'A., un ruolo fondamentale è svolto dall'obbligo di formazione previsto dalla norma citata per ogni ipotesi di modifica delle mansioni, che tuttavia opererebbe più sul piano del risarcimento del danno (*ex art. 2087 c.c.*) che su quello della prevenzione. In effetti, la (timida) formulazione della norma e l'espressa previsione secondo cui il mancato adempimento dell'obbligo formativo non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni, hanno aperto la strada a letture riduttive, che inquadrano la formazione, al più, come mero "onere" del datore di lavoro in occasione delle modifiche della posizione professionale del lavoratore. In verità, come chi scrive ha già avuto modo di osservare, una simile svalutazione del diritto alla formazione non è giustificabile, alla luce dell'evoluzione della disciplina del lavoro, tanto nel settore privato quanto in quello pubblico. Anche la preoccupazione circa l'ampliamento, per questa via, degli obblighi del lavoratore – dal momento che certamente al diritto alla formazione corrisponde anche l'obbligo di formarsi al fine di adeguare la propria professionalità all'evoluzione dell'organizzazione produttiva – pare eccessiva, se solo si pone mente al fatto che l'incapacità di svolgere le mansioni legittimamente assegnate può portare al licenziamento. Si può ritenere, come l'A., che la maggiore flessibilità accordata al datore di lavoro nell'esercizio

del potere di modificazione della posizione professionale del lavoratore sia compensata, da un lato, dall'obbligo di formazione e, dall'altro, da un appesantimento del c.d. *repêchage*, in funzione della salvaguardia del posto di lavoro. In altre parole, il recupero di una maggiore flessibilità funzionale – sia all'interno del limite costituito dalla categoria legale e dall'inquadramento contrattuale sia al di fuori di quest'ultimo, nelle ipotesi di demansionamento consentite dalla nuova formulazione dell'art. 2103 c.c. – ha come contrappeso l'obbligo di formazione, che costituisce a questo punto un vero e proprio antidoto alla flessibilità, a garanzia della conservazione del posto di lavoro. Secondo l'A., infatti, l'obbligo formativo rappresenta “un ‘antidoto’ ai cambiamenti *disruptive*, ovvero uno strumento finalizzato ad agevolare l'adattabilità dei lavoratori dinanzi a una graduale estensione della propria area di debito ancora a causa dell'adozione di nuovi modelli produttivi e organizzativi da parte dell'impresa”. La prospettiva appena tratteggiata è dunque la più rispondente alle conseguenze indotte dall'innovazione tecnologica sul rapporto di lavoro, che richiedono oggi, molto più che in passato, un costante aggiornamento della professionalità dei dipendenti, in linea con le esigenze delle imprese. Da questo punto di vista, si può intravedere nella formulazione dell'art. 2103 c.c., letto secondo le coordinate appena esposte, un dispositivo utile sia alle imprese che ai lavoratori, cosa che del resto l'A. sottolinea a più riprese. Resta certamente da definire la questione del limite, prevalentemente di carattere economico, oltre il quale alle imprese non può essere richiesto uno sforzo cooperativo tale da consentire il recupero della professionalità del lavoratore su una diversa posizione, limite che potrebbe essere individuato attraverso il “criterio della ragionevolezza”, così come avviene per gli accomodamenti necessari a garantire il diritto al lavoro delle persone disabili.

Un ruolo fondamentale in questo quadro spetta senza dubbio alla contrattazione collettiva: che, nel settore privato come in quello pubblico, ha iniziato a sperimentare soluzioni innovative in materia di inquadramento e di diritto alla formazione dei lavoratori. Si tratta di esperienze ancora limitate, sia dal punto di vista della portata del diritto che della sua azionabilità, come risulta dall'indagine svolta dall'A. su un numero consistente di contratti collettivi, anche nel settore pubblico. Eppure, proprio le previsioni contrattuali sul diritto alla formazione, insieme alla revisione del sistema di inquadramento dei lavoratori, potrebbero contribuire a riempire di contenuto detto diritto e a fornire indicazioni per l'intervento del legislatore, come dimostra l'evoluzione del *compte individuel de formation* francese. Nel nostro ordinamento, sebbene negli ultimi anni vi siano stati significativi interventi nella direzione della modernizzazione dell'organizzazione del mercato del lavoro, a partire dal Piano Nuove Competenze e dal Programma GOL, siamo ancora lontani dall'edificazione di

un compiuto sistema di formazione continua dei lavoratori. Non c'è dubbio, da questo punto di vista, che le norme in materia di congedi formativi (artt. 5 e 6, l. n. 53/2000) siano rimaste largamente sulla carta in ragione dei rigorosi requisiti richiesti per l'accesso a scelta del lavoratore e anche per la scarsa considerazione da parte dei contratti collettivi, che si sono spesso limitati a un mero rinvio alle previsioni di legge. Per dire solo della questione più eclatante: il requisito dei 5 anni di attività presso lo stesso datore di lavoro rappresenta, alla luce delle attuali dinamiche del mercato del lavoro, uno degli ostacoli più evidenti, insieme all'assenza di un sostegno economico adeguato durante il periodo di formazione. Uno spunto per la riforma potrebbe venire, ad esempio, dalla portabilità del diritto alla formazione maturato presso un diverso datore di lavoro, come avviene nel sistema francese. L'edificazione di un sistema compiuto ed efficace di formazione professionale continua richiede, naturalmente, l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, a cominciare dal legislatore, che dovrebbe da un lato rafforzare il diritto alla formazione di tutti i cittadini, occupati e non, e dall'altro migliorare l'organizzazione del mercato del lavoro, ancora oggi eccessivamente legata a un approccio burocratico e non rispondente alle esigenze di lavoratori e imprese. Anche la previsione della condizionalità del diritto al sostegno economico in caso di disoccupazione ha poco senso, se le istituzioni di governo del mercato del lavoro non sono nelle condizioni di valutare la professionalità del lavoratore, ad esempio attraverso strumenti di orientamento come il bilancio di competenze, e di offrire la formazione più adatta alle caratteristiche della persona e alle richieste del mercato. Occorre, inoltre, che trovi effettiva attuazione il sistema di certificazione delle competenze acquisite, tramite il libretto formativo digitale del lavoratore. Su questi aspetti il lavoro di ricostruzione dell'A. fornisce spunti puntuali e proposte di intervento volte all'universalizzazione del diritto sociale alla formazione, anche al di fuori del lavoro subordinato. Una prospettiva, questa, che costituirebbe (finalmente) attuazione delle norme costituzionali in materia di formazione e di elevazione professionale dei lavoratori.

CRISTINA ALESSI