

Adapt / Dipendenti o autonomi, il lavoro del futuro è molto di più

di Francesco Seghezzi*

In questi giorni in Senato è in discussione il cosiddetto Statuto del lavoro autonomo. Con questa espressione si indica un disegno di legge che il governo ha presentato e che ha l'obiettivo di regolare da un lato il lavoro autonomo e dall'altro il cosiddetto lavoro agile. Non è questo il luogo per entrare nei dettagli del testo, né per valutarne i singoli aspetti. Ma l'occasione consente di riflettere meglio su una delle dorsali lungo le quali si muove il Jobs Act, ad oltre un anno dalla sua approvazione: la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. La politica del lavoro del governo Renzi ha avuto come scopo quello di tentare di eliminare le aree grigie che si trovano tra queste due forme di impiego. In questo senso vanno lette le norme che hanno eliminato i cocopro e hanno tentato di ricondurre le false partite iva nell'alveo del lavoro subordinato. L'assunto di partenza è quindi che possano essere chiaramente distinte le due tipologie, potendo identificare senza troppi dubbi cosa è lavoro dipendente e cosa è lavoro autonomo. Così facendo tutte le forme di impiego ricondotte al lavoro subordinato dovranno rispettarne le norme e i principi, primi fra tutti la subordinazione a orari, direttive, presenze sui luoghi di lavoro, dipendenza dai mezzi di produzione ecc. A ciò si affianca la seconda grande linea guida del Jobs Act, ossia che il lavoro subordinato deve essere sempre più stabile, riproponendo la vecchia distinzione tra stabilità e precarietà che proprio l'introduzione del contratto a tutele crescenti, senza articolo 18, ha contribuito, meritoriamente, a

dissolvere nei fatti. Fin qui tutto chiaro, ma sorge una domanda: siamo sicuri che nel mercato del lavoro di oggi, e il mondo del lavoro in generale, si possa chiaramente distinguere tra queste due forme e giocare unicamente sulla dipendenza o meno da un datore di lavoro?



Sono diversi i segnali che sembrano mettere in dubbio questa tesi. In un recente

Libro Verde pubblicato dal ministero del lavoro tedesco dal titolo Work 4.0 si sostiene che oggi le preferenze dei lavoratori, in particolare dalla generazione dei millennials in poi, siano completamente diverse da quelle del Novecento industriale. E questo non solo per le nuove forme di economia dei servizi, ma per esigenze di vita e di carriera che non possono oggi faticano a coincidere con il tradizionale modello del lavoro subordinato. Molti lavoratori oggi sono interessati a cambiare spesso lavoro, a poter gestire autonomamente i loro tempi e luoghi di lavoro facendosi valutare e retribuire sulla base dei risultati e della produttività, coinvolgersi in lavori per progetti e fasi, magari anche rapide, che possano sia stimolarli continuamente che consentirgli acquisizioni di

nuove competenze. Il paper tedesco sostiene quindi che sia fuori tempo parlare ancora di standard employment relationship e che sia necessario dirigersi verso forme di lavoro caratterizzate da una maggior sovranità del lavoratore sui tempi di lavoro e soprattutto su una vera "flessibilità nello sviluppo di piani lavorativi". E a chiarire di cosa parliamo per indicare queste forme di lavoro non-standard, che spesso in Italia vengono tacciate di diffondere il precariato, ci viene in aiuto una ricerca dell'Euromfund su "New forms of employment" in cui si analizzano quelle nuove tipologie di lavoro che caratterizzano i mercati contemporanei. A leggerlo ci si stupisce che molte di queste, come il job-sharing, l'employee sharing, il casual work ed altre siano in parte quelle tipologie contrattuali che il Jobs Act ha cancellato nel nuovo codice dei contratti. Molte di queste, come l'ICT-based mobile work, si trovano proprio in quell'area grigia tra lavoro autonomo e subordinato che il governo vuole provare ad ingabbiare nelle, strette, maglie del lavoro dipendente. Questi sono solo alcuni spunti, ma vi sono molti altri fattori, di tipo soprattutto manageriale che portano a dire che i modelli di business delle imprese contemporanee siano essi stessi lontani dall'aver bisogno di un tradizionale lavoratore subordinato.

Alcuni passi sono stati fatti in questo senso, in particolare il tentativo di diffusione dei voucher, per venire incontro a quelle forme di lavoro occasionale che spesso sfociano nel lavoro nero, ma come possiamo vedere dagli ultimi dati sull'aumento del loro utilizzo il rischio è proprio quello che vengano utilizzati come contenitore per tutta quell'area grigia che si sperava di eliminare. Ci troviamo così ad una notevole diminuzione dei contratti di collaborazione (che pur restano vivi nella forma dei cococo) ma al travaso di questi rapporti nel lavoro accessorio a mezzo voucher, che rischia di essere una copertura di nuovo lavoro nero. A ben vedere infatti è questo il rischio più grande: che la convinzione nella cancellazione dell'area grigia porti ad un aumento di

lavoro sommerso o a contratti minimi per coloro che vogliono lavorare per progetti, fasi e missioni e che oggi non trovano una adeguata formula.

Bisogna quindi creare nuove tipologie contrattuali? Questa potrebbe essere una soluzione, concentrando lo sforzo su quei lavori dall'alto livello di competenze per evitare degenerazioni come avvenuto con i cocopro, individuando meccanismi per confinare questi contratti a chi veramente si muove lungo le linee guida del lavoro del futuro. Allo stesso modo è importante, se si sceglie di ricondurre tutto al lavoro subordinato, sciogliere quei lacci e laccioli che oggi lo rendono troppo granitico. In questo può essere una opportunità la recente discussione sul lavoro agile, se impostata correttamente. Ossia norme che consentano a qualunque lavoratore, a prescindere che sia autonomo o subordinato, di essere veramente agile nell'organizzazione dei tempi e luoghi di lavoro e della valutazione sulla base dei risultati. Andare oltre quindi ai vincoli della subordinazione che invece il disegno di legge governativo ripropone, facendo esplodere i limiti della visione rigida e schematica del Jobs Act laddove ora si immagina possibile un lavoratore dipendente che però lavora a risultato come un autonomo. A questo occorrerebbe affiancare a questo un moderno sistema di politiche attive del lavoro che faccia sì che gli stessi passaggi tra un posto di lavoro e l'altro abbiano una parallela agilità e flessibilità a vantaggio del lavoratore. Sarebbe interessante per questo valutare come e se applicare anche in Italia la proposta di portable benefits lanciata dai freelance americani. Non si tratta di una sfida semplice, perché impone una rivoluzione nei vecchi schemi e delle vecchie norme che compongono il diritto del lavoro italiano. Ma un governo che voglia davvero guidare il cambiamento e non subirlo, e non farlo subire ai lavoratori, dovrebbe coglierla al volo.

*Responsabile comunicazione e relazioni esterne ADAPT