

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

I nuovi lavori generati in particolare nella logistica e nelle aziende delle nuove tecnologie vanno ripensati abbandonando i canoni tipici della distinzione tra la subordinazione e l'autonomia.

La disciplina del “lavoro agile” costituisce solo una prima traccia della consapevolezza che si sta acquisendo con molta difficoltà delle innovazioni forzate dai nuovi processi.

Occorre comprendere con decisione che il modello un certo modello di lavoro “subordinato” è da considerare superato in larghi settori produttivi. Si tratta del modello che considera come caratteristiche proprie della subordinazione, tra le altre, l’inserimento del lavoratore dentro i locali ove avvengono i cicli produttivi, la sua adibizione specifica a macchinari, sistemi o “scrivanie” messi a disposizione dal datore secondo un’organizzazione precisa, l’obbligo di rendere la prestazione entro il perimetro “fisico” derivante da quei mezzi e da quell’organizzazione ed entro un orario predeterminato, nel quale il lavoratore è vincolato a rendere le attività lavorative descritte nelle obbligazioni contrattuali proprie del rapporto di lavoro instaurato.

Le nuove tecnologie diffondono sempre di più sistemi di organizzazione “agili”, come “agile” è la stessa prestazione. Al posto di un “capo ufficio” che imposta il lavoro, dà ordini, controlla, scandisce i tempi, autorizza le ferie e le assenze, gestisce le attività, ci si trova spesso, invece, a dover gestire progetti che qualificano la prestazione non tanto per le energie messe a disposizione dal lavoratore (secondo lo schema consolidato), quanto per i risultati ottenuti, sì da portare a rendere sempre meno rilevante mezzi, luoghi e tempi di lavoro.

Il datore non è nemmeno più una persona fisica con cui relazionarsi, ma una piattaforma nella quale registrarsi, che smista gli incarichi e misura quanto prodotto. In questi sistemi, il lavoratore si trova senza necessariamente una scrivania o un macchinario messi a disposizione dal datore mediante i quali rendere la prestazione. Il lavoratore utilizza sempre più spesso mezzi propri: esemplificando, uno *smartphone*, un pc, un mezzo di trasporto, una connessione on line, uno scadenario-organizer, una lista di contatti.

In fondo, agenti di commercio invece che informatori farmaceutici da sempre svolgono attività lavorative ai confini tra il lavoro autonomo e quello subordinato: la disciplina normativa e contrattuale, nel corso degli anni, ha regolato queste tipologie lavorative come lavoro autonomo, anche se le medesime prestazioni non di rado, specie in passato, sono “internalizzate” dalle aziende, sicché possono essere anche rese nell’ambito dello schema del lavoro subordinato.

Ma, è proprio questo il problema vero: l’abitudine a voler necessariamente ricondurre il lavoro, cioè la prestazione, entro uno “schema”, così da poter ricavare la specifica regola di quel particolare schema.

Ciò ha fin qui scatenato il proliferare degli schemi e delle regole, tutte simili, ma tutte diverse, in termini di tutele nel lavoro, tutele per i casi di disoccupazione, versamenti pensionistici, assicurazioni, malattie, trattamenti di fine rapporto. E, ovviamente, trattamento economico.

Si è ormai vicini a comprendere la necessità di un cambiamento di schema. Il lavoro subordinato si sta sempre più liberando dai perimetri logistici ed orari; sempre di più si reperiscono lavori che impegnano poche ore nel corso della giornata e nemmeno per tutti i giorni lavorativi, lavori che inducono, quindi, a incastrare più attività di tale genere: il rider di Foodora può limitarsi al reddito che ricava da questa sola attività se gli è sufficiente magari per mantenersi con gli studi, oppure incrementarlo con la pubblicazione di articoli su portali, l’inserimento di dati per un’agenzia, l’attività come operatore di call center remotizzato.

Concludere che questo modo “agile” di condurre l’attività lavorativa non sia

“subordinato”, ma senza poter affermare contestualmente sia davvero autonomo, non porta da nessuna parte, se, comunque, il lavoratore non produce i beni o i servizi su propria iniziativa pienamente imprenditoriale, ma comunque per conto di terzi ed il suo guadagno non è il profitto finale, ma un compenso connesso al prodotto. È comunque un lavoro che “dipende” dalla piattaforma che ne è regìa.

A questo punto, il legislatore, ma anche le parti negoziali, non possono non concludere per soluzioni radicali: escluso che l’attività sia imprenditoriale (e forse è tempo di arricchire il codice civile con un inquadramento pieno ed esplicito dell’imprenditore), essa è necessariamente subordinata. Non “para subordinata” o “para autonoma”, ma subordinata, con livelli di inserimento e connessione con macchinari, luoghi e tempi di lavoro di diversa intensità a seconda del tipo di lavoro. In questo senso, allora, occorre reperire standard di disciplina comuni: il tempo di lavoro non può essere del tutto indifferente; la professionalità del ruolo deve incidere; l’usura degli strumenti operativi (se non messi a disposizione dal “committente”) rimborsata; malattia, previdenza, trattamento di fine rapporto, maternità, ferie, permessi, trattamento di disoccupazione, diritti sindacali e di sciopero, regolati in modo uniforme; il trattamento economico regolato dalle parti in funzione degli elementi visti sopra, avendo sempre riguardo allo schema generale indicato dall’articolo 36 della Costituzione.

Il superamento degli schemi organizzativi classici del lavoro non deve comportare la conseguenza dell’inserimento dei lavori della “gig economy” nella “terra di nessuno”. È tempo di parlare di quello “statuto dei lavori” indicato da Marco Biagi.

Luigi Oliveri

ADAPT Professional Fellow

 [@rilievoaiace1](https://twitter.com/rilievoaiace1)



Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Tendenze recenti nel contenzioso in materia di lavoro privato*** Francesco D’Amuri, Raffaella Nizzi...
2. **I profili prevenzionistici e assicurativi del lavoro agile emergenti dalla circolare INAIL n. 48/2017** Lorenzo Maria Pelusi...
3. **Il ruolo delle risorse umane nella nuova legge sul lavoro agile** Filippo Villa...
4. **Le nuove tecnologie e il telelavoro: effetti e problematiche della destrutturazione spazio-tempo** Federico Fioni...
5. **La fine del lavoro? No, un nuovo inizio** Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi...
6. **Proposta di legge sulla sharing economy: il grande assente è il “lavoratore”** Emanuele Dagnino ...