

Il futuro del lavoro sarà (anche) il lavoro autonomo. Ma con maggiori tutele

Luca Failla - Professore a contratto presso l'Università LUM Giuseppe Degennaro (Bari)

La rivoluzione è già in atto da tempo. Il Covid-19 ha solo accelerato i tempi con il rilancio dello smart working, sdoganato dall'emergenza sanitaria. Il posto fisso a vita, con un percorso professionale lineare di carriera che accompagni fino alla pensione, non esiste più. Le nuove generazioni si affacciano al mondo del lavoro con il desiderio di libertà di azione e con garanzia di una serie di tutele minime atte a garantire un rinnovato equilibrio nei rapporti contrattuali. Ma come attuare la transizione verso il "nuovo" lavoro autonomo?

Torno ancora una volta sulla disciplina del **lavoro attraverso piattaforma** e, in particolare, sulla disciplina introdotta nel 2019 (artt. 47bis e segg. del D.Lgs. n. 81/2015) sul lavoro dei **riders** per sottolineare l'importanza della recente decisione del Tribunale di Firenze (Sentenza 9 febbraio 2021) per il processo di "assoluzione" del contratto sottoscritto tra Assodelivery e UGL il 15 settembre dello scorso anno, con buona pace dei detrattori di una diversa modalità di **organizzazione del lavoro** della quale diviene oggi più che mai fondamentale prendere coscienza, a patto di garantire specifiche tutele.

Dobbiamo prendere consapevolezza del fatto che il **lavoro è cambiato** e anche drasticamente. La pandemia ha riscritto le pagine della nostra economia e con esse anche il futuro dell'organizzazione del lavoro. Dobbiamo necessariamente essere consci del fatto che il **New Normal** non esiste. Non si tornerà più al mondo che conoscevamo e con esso all'organizzazione del lavoro cui siamo stati abituati per oltre 40 anni. E questo per due ragioni.

In primo luogo, il lavoro da remoto – lo **smart working** (vero) – ormai sdoganato dall'emergenza sanitaria, che ha aperto scenari nuovi sull'organizzazione del lavoro che non è più possibile ignorare. Sicuramente non si tornerà a lavorare in ufficio 5 giorni su 7 e con gli orari di lavoro tradizionali, mentre sarà assai probabile che si adottino **forme ibride di lavoro** che prevederanno presenza in sede e lavoro in remoto e orari di lavoro molto più fluidi e flessibili che siano anche di aiuto alla conciliazione del lavoro con la vita personale e familiare.

Parallelamente, la necessità di accrescere, mantenere e sostenere le competenze – obiettivo sfidante della transizione al digitale e del nostro mercato del lavoro – darà l'impulso necessario a riconsiderare **ruoli e mansioni** all'interno delle aziende. Questo potrà anche essere di impulso per coloro che potranno sostenere l'impegno, per scelta, di regolare la propria vita lavorativa solo nella forma del lavoro autonomo transitando verso forme contrattuali di lavoro che assicurino **maggiore libertà individuale** (anche di natura negoziale), a patto di un insieme di tutele – anche attraverso forme di tutela del reddito – necessarie a divenire in modo reale ed effettivo **"imprenditori di sé stessi"**. Per evitare, tra l'altro, che si realizzino quei dirompenti effetti negativi che si sono realizzati in questi mesi su molte attività di lavoro autonomo, soprattutto nel settore del commercio (dati ISTAT).

La decisione del Tribunale di Firenze, al di là del merito che non voglio qui affrontare trattando anche di aspetti di diritto sindacale, ci dice qualcosa di molto importante: la regolazione del lavoro autonomo attraverso forme di **contrattazione collettiva** che siano finalizzate ad assicurare una **cornice di tutele minime**, è possibile. D'altra parte, già da tempo alcuni contratti collettivi come quello del terziario regolano in modo strutturale anche **forme di para-subordinazione**. Il che ci induce a dover necessariamente considerare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa così come i rapporti di lavoro autonomo e quelli di lavoro autonomo attraverso piattaforma (non solo quello dei riders) tra le forme contrattuali concretamente possibili nel nostro ordinamento.

Già qualche anno fa, quando la pandemia era ancora lontana ma cominciava ad affacciarsi nel nostro ordinamento giuridico la **regolazione del lavoro agile** – ossia del lavoro subordinato strutturato senza vincoli di tempo e di spazio e organizzato in funzione di obiettivi e risultati - la riflessione sulla tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e subordinato e sulla necessità di ripensare lo stesso lavoro subordinato in chiave di obiettivi e risultati (quindi con un maggiore focus su competenze, autonomia e responsabilità) aveva già formato oggetto di un mio approfondimento di cui un passaggio resta oggi quantomai attuale: “Valorizzare il lavoro autonomo, supportandolo attraverso la predisposizione di una serie di tutele, e “autonomizzare” il lavoro subordinato, **responsabilizzandolo in funzione di un risultato**. Con la conseguenza che, nella moderna organizzazione del lavoro, le due tipologie di rapporto di lavoro sembrano avvicinarsi e ciò determina, nella logica che ispira l'evoluzione della materia, che in un futuro non tanto lontano anche la **scelta tra autonomia e subordinazione** potrebbe divenire, nella dinamica dei rapporti di lavoro, rilevante strumento di organizzazione. A patto di mantenere, nel rapporto contrattuale, il giusto equilibrio nei rapporti di forza che caratterizzano queste due forme contrattuali, evitando che la scelta del tipo “lavoro autonomo” divenga (come è avvenuto in questi anni in molti settori) solo il mezzo per assicurarsi elevate prestazioni a costi contenuti. (L. Failla “Sulla disciplina del lavoro autonomo” - Lav. Giur. 8/9 2017)”.

Rimarco oggi: a patto di poter avere anche nel lavoro autonomo **una serie di tutele** finalizzate a garantire quell'equilibrio nei rapporti contrattuali che è essenziale per sostenere in modo effettivo anche questa forma contrattuale di lavoro. Perché i rapporti di forza e la valutazione della parte “debole” del contratto di lavoro non è più solo prerogativa del lavoro subordinato e nelle situazioni di emergenza la parte “debole” è quella che risulta essere anche la più “fragile”.

Non possiamo più nascondere l'evidenza di una **rivoluzione** che è **già in atto da tempo**: il **lavoro subordinato standard** a tempo indeterminato, con posto fisso a vita e un percorso lineare di carriera che accompagni dai banchi di scuola o di università fino alla pensione **non esiste più**. Le nuove generazioni chiedono di poter entrare al lavoro con la garanzia di una **serie di tutele minime**, ma anche con il desiderio di poter avere quella libertà di azione e di movimento che è di stimolo per rendersi autonomi, indipendenti e padroni del proprio futuro. E questo ormai va fatto prevedendo anche dei **percorsi di inserimento** con (vero) rapporto di lavoro autonomo, soprattutto per quelle posizioni altamente specialistiche e in riconversione continua da presentarsi come quelle più forti a sostenere nel tempo gli scossoni e le turbolenze delle situazioni estreme. Per contro, coloro che sono più “fragili” andranno necessariamente accompagnati con percorsi di inserimento più specifici e con il mantenimento di forme contrattuali di lavoro subordinato (o ibride) che assicurino nel tempo la **valorizzazione** delle loro **competenze**, l'accrescimento di quelle di base e il mantenimento di quelle acquisite per sostenerli in caso di stravolgimenti epocali come quelli che abbiamo vissuto nell'ultimo anno e che purtroppo ancora oggi stiamo vivendo.