



# 4 NUOVI DIRITTI



# OPS, ARRIVANO I DIPENDONOMI

## Ops, è arrivato il dipendonomo!

Nell'ultimo decennio, mentre la discussione su lavoro e tutele era concentrata sui dipendenti (leggi: revisione dell'articolo 18) sulla piazza globale ha fatto irruzione una nuova figura, quella del dipendonomo, un po' dipendente e un po' autonomo. Sarà pure un irrocervo del lavoro, ma è qui per restare, sotto la spinta da una parte dell'occupazione gestita dalle piattaforme (dei rider e non solo) e dall'altra dello smartworking.

Il cantiere che dovrebbe portare a un pacchetto di tutele per questi

lavoratori si è aperto da poco. Dovendo fare un punto, alla vigilia della Festa del Lavoro, sono però anche altri i fronti scoperti su tutele e diritti. Lo stesso lavoro autonomo è stato lusingato con uno statuto ad hoc che però non è mai stato messo a regime. Poi ci sono le donne, penalizzate in busta paga. La disciplina del salario minimo che sta tornando alla ribalta, sotto il pressing dell'Europa. E la globalizzazione del mercato del lavoro alla vigilia di un nuovo salto in avanti, complice il 5G. Ecco, uno per uno, tutti i fronti aperti.

## Un profilo, tanti nomi

Nel Regno Unito li chiamano *worker*, per distinguerli dai dipendenti "puri", gli *employee*. In Spagna c'è la figura del «lavoratore autonomo economicamente dipendente». In Germania sono definiti «simildipendenti». Come al solito mettersi d'accordo sulle parole è difficile, ma resta la sostanza: dagli anni Duemila si sono moltiplicati i lavoratori autonomi che somigliano per certi aspetti (ma non per tutti) ai dipendenti. È il caso almeno in parte dei ciclofattorini e, più in generale, dei lavoratori organizzati



ANDREA RIVOLA / ILLUSTRAZIONE

**ECONOMIA**

**L'INCHIESTA**

di RITA QUERZÈ

dalle piattaforme digitali. Secondo quanto accertato dalla Procura di Milano, soltanto i rider sarebbero 60 mila. Ma le piattaforme che organizzano il lavoro operano in tantissimi altri settori (traduzione, servizi di pulizia, consulenza informatica...). E alla fine in Italia i dipendonomi organizzati dalle piattaforme sfiorerebbero quota 200 mila.

Il fatto è che questi lavoratori "ibridi" non hanno una tutela ad hoc. Da quando nel 2015 è stato introdotto il Jobs act, però, possono vedersi riconoscere i diritti dei dipendenti (tutti, comprese le tutele sul licenziamento). A una condizione: devono rivolgersi al giudice. In altre parole, alle tutele non si accede dalla porta principale della legge e dei contratti ma dalla finestra della pronuncia di un tribunale (basti pensare alla sentenza della Cassazione che a inizio 2020

2 del decreto 81 che ha inserito nel nostro ordinamento la fattispecie del lavoratore autonomo etero-organizzato con le stesse tutele del dipendente. «Per certi versi è comprensibile: definendo nei contratti tutele per una nuova figura forse i sindacati temono di creare una falla nelle garanzie per i dipendenti. Però è anche vero che non si può trattare da uguale ciò che uguale non è. Inoltre per il sindacato questa potrebbe essere persino una opportunità per allargare il bacino della rappresentanza».

Da notare: l'approdo allo status di dipendonomo potrebbe avvenire dal lavoro autonomo (tramite le piattaforme) ma anche da quello dipendente. In questo caso il cavallo di Troia si candida a essere lo smartworking: il lavoratore agile si organizza in modo sempre più libero e valutato sui risultati. In altre parole, è un lavoratore dipendente

con la mentalità e il modo di operare del libero professionista. «Non c'è dubbio, la contrattazione collettiva deve evolversi per essere più inclusiva», apre il segretario generale dei metalmeccanici della Fim Cisl, Roberto Benaglia. Che però sulla valutazione dei risultati mette qualche paletto: «Nessun pregiudizio in proposito. Ma mentre l'orario di lavoro è facile da misurare, come si misurano i risultati? Chi stabilisce i parametri con cui si valutano gli obiettivi? Credo che a queste domande imprese e sindacato debbano dare risposte condivise».

**In mezzo al guado**

La crisi Covid come una cartina di tornasole sta mostrando con chiarezza quali sono i componenti fragili del mercato del lavoro. I lavoratori a termine, certo. Ma anche i lavoratori autonomi. Rispetto a un anno prima, a febbraio 2021 c'era-

**MENTRE SI PUNTAVA A RIVEDERE L'ART. 18 PER GLI ASSUNTI, SUI MERCATI IL WEB IMPONEVA UNA FIGURA "IBRIDA": UN PO' DIPENDENTE, UN PO' AUTONOMO. IL JOBS ACT LO PARIFICA AI PRIMI. MA DEVE SANCIRLO UN GIUDICE**

ha riconosciuto ai rider le tutele del lavoro dipendente). Può bastare? «Da una parte sono convinto che più che la legge dovrebbero essere i contratti di categoria a tagliare su misura le tutele per questi lavoratori. Dall'altra noto che troppo spesso i sindacati tendono a riportare tutto nell'alveo delle tutele del lavoro dipendente. Anche quello che dipendente di fatto non è», osserva il presidente del Cnel ed ex ministro del Lavoro Tiziano Treu. «Non c'è dubbio, questo problema esiste», concorda Maurizio Del Conte, giuslavorista "padre" dell'articolo

**21**

**I PAESI UE**

(sul totale di 27) che hanno fissato un salario minimo orario. L'Italia tra questi non c'è: i minimi salariali sono definiti dai contratti di categoria. Da noi manca però una misurazione certa della rappresentanza delle organizzazioni che firmano gli stessi contratti

no 372 mila lavoratori a termine e 355 mila indipendenti in meno.

L'aggiornamento delle tutele del lavoro dipendente contenuto nel Jobs act è stato affiancato nel 2017 dal cosiddetto statuto del lavoro autonomo che doveva fornire maggiori garanzie agli autonomi più fragili, appunto. «Il problema è che lo statuto del lavoro autonomo conteneva diverse deleghe, ma poi non se ne è fatto niente», fa notare ancora il giuslavorista Maurizio Del Conte, che ha promosso lo stesso statuto. «Previdenza, ammortizzatori sociali, equo compenso, sup-



IL PUNTO

ECONOMIA



di MAURIZIO FERRERA

## La strategia della rana che ritaglia il welfare sui percorsi individuali

La rapidità dei mutamenti in atto rende sempre più difficile raccordare lavoro e welfare. La società corre come Achille, la tartaruga della regolazione pubblica non riesce a stare al passo. E se cambiassimo totalmente impostazione, rinunciando al collegamento fra posizione lavorativa e tutele? Proviamo a ragionare. Di fronte alla crescita dei "dipendonomi", la strada che abbiamo imboccato è quella di censire i nuovi lavori per ritagliare su di essi il tipo di protezioni. Chiamiamola strategia della tartaruga.

L'alternativa è di partire invece dal welfare e riformarlo in modo che sia programmaticamente adatto a fornire prestazioni appropriate a chi ne ha bisogno, nei momenti in cui servono. Chi deciderebbe il cosa, il come e il quando? I singoli individui, a seconda del loro percorso di vita (non solo di lavoro).

Concretamente, ciascuno diventerebbe titolare di un conto sociale, alimentato da versamenti nei periodi di lavoro. Quando si è in cerca di occupazione, si fa formazione o si svolge lavoro di cura non retribuito, è lo Stato che versa i contributi. Se il reddito guadagnato resta al di sotto di una data soglia, lo Stato integra con risorse proprie sia il reddito sia i contributi sul conto sociale. Ciascun titolare può prelevare dal conto quando ne ha bisogno (entro certi limiti, altrimenti non resta niente per la pensione). Naturalmente resterebbero i servizi pubblici gratuiti o quasi, finanziati dalle imposte. E i cittadini sarebbero liberi di integrare il conto sociale a piacimento, nonché di accedere a schemi di welfare negoziali o privati. Chiamiamola la strategia della rana. Con un bel salto, il welfare si sposterebbe su un sentiero parallelo, garantendo a tutti una protezione efficace. Sul suo sentiero, l'Achille-società sarebbe libero di correre dove vuole, alla velocità che più gli aggrada.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

porto nelle discontinuità del lavoro sono tutele che non possono più aspettare». Il mondo del lavoro indipendente coinvolge circa 4,5 milioni di persone. Di questi, secondo Del Conte, 1-2 milioni non avrebbero protezioni adeguate. «Mancano in particolare gli ammortizzatori sociali per chi perde il lavoro», sottolinea Anna Soru, presidente di Acta, associazione di rappresentanza dei freelance iscritti alla gestione separata Inps. «È vero, il governo Conte bis ha introdotto l'Isco, una sorta di cassa integrazione per le partite Iva individuali. Ma a fronte di versamenti aggiuntivi. E comunque si tratta di una copertura insufficiente».

### Donne e salario minimo

Sul fronte del lavoro dipendente, da segnalare la possibilità che nei prossimi mesi si torni a parlare di salario minimo. A riportare in auge

Resta il dubbio, però, che da noi questo non avvenga per tutte le categorie. Anche perché nel nostro Paese non esiste una normativa sulla rappresentanza. Sindacati e associazioni delle imprese dichiarano il numero degli associati, senza alcuna certificazione. I sindacati hanno trovato nel 2014 un accordo sui criteri per "misurarsi": non è mai stato applicato. Intanto il Cnel sta facendo l'ennesimo sforzo per "aiutare" le associazioni d'impresa a convergere su criteri condivisi per pesare la rappresentanza. Nell'attesa che qualcosa maturi, le associazioni d'impresa continuano a nascere come funghi e creare nuovi contratti di categoria. Non a caso questi ultimi sono arrivati a essere 935 e aumentano al ritmo di una trentina ogni anno.

In tutto questo, le più penalizzate sul fronte del salario restano le donne. Secondo Eurostat le di-

## ADDIO COLLETTI BLU, AVREMO SOLO I BIANCHI E LE MACCHINE. IL LAVORO DEL FUTURO SARÀ DIVISO TRA "REMOTIZZABILE" E NON

il tema è l'Europa con una proposta di direttiva sul salario minimo europeo. A oggi, su 27 Paesi 21 hanno il salario minimo (si va dai 312 euro al mese della Bulgaria ai 2.142 del Lussemburgo). Altri sei, tra cui l'Italia, non ce l'hanno: si tratta dei Paesi dove i sindacati delle imprese e dei lavoratori sono più forti, per cui a definire i salari minimi sono, per ogni categoria, i contratti nazionali. La proposta di direttiva permette a questi sei Paesi, tra cui l'Italia, di andare avanti così. Purché ciascun contratto nazionale copra almeno il 70% dei lavoratori.

pendenti in Italia guadagnano il 17% in meno degli uomini nel settore privato (che diventa il 3,8% in meno nel pubblico). Secondo Istat per gli occupati maschi si registra una retribuzione oraria mediana di 11,61 euro, superiore del 7,4% rispetto a quella delle donne (10,81 euro). Inoltre, il gap retributivo è in Italia molto ampio nel lavoro autonomo, dove le donne guadagnano in media il 52% in meno. Certo, questa situazione è figlia del fatto che le lavoratrici operano in settori e ruoli meno retribuiti. Ma secondo diverse indagini, anche a parità

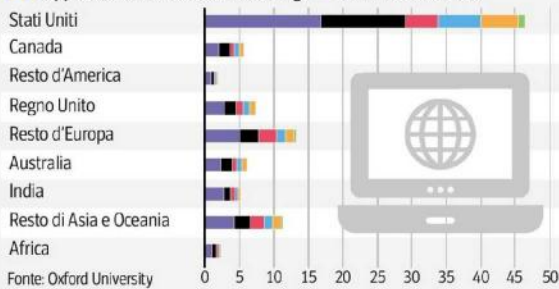


## Alle origini del dipendonomo

### L'INDICE DEL LAVORO ONLINE

Quote di mercato del lavoro su piattaforme online (dati in %)

- Lavori d'ufficio e di inserimento dati
- Lavori creativi e multimediali
- Lavori di scrittura e traduzione
- Sviluppo software e tecnologia
- Supporto alle vendite e al marketing
- Servizi professionali



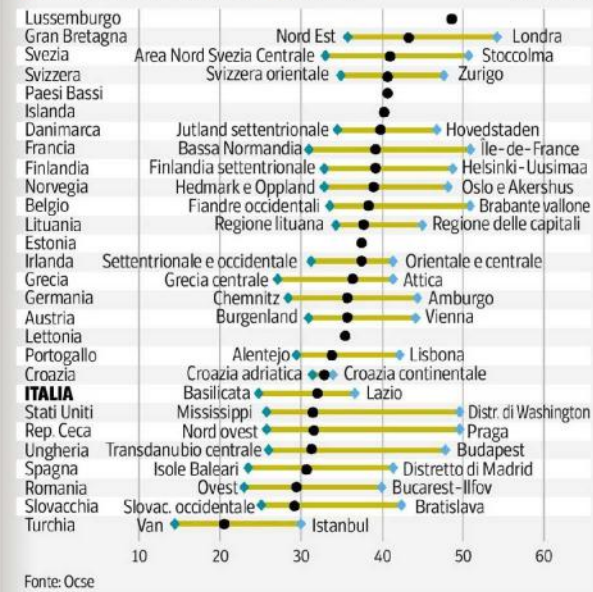
### UN ANNO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA

	FEBBRAIO 2020	FEBBRAIO 2021	VAR %
<b>TOTALE OCCUPATI</b>	<b>22.197.000</b>	<b>-945.000</b>	<b>- 4,1</b>
<b>Dipendenti</b>	<b>17.313.000</b>	<b>-590.000</b>	<b>- 3,3</b>
Permanenti	14.782.000	-218.000	- 1,5
A termine	2.532.000	-372.000	-12,8
<b>Indipendenti</b>	<b>4.884.000</b>	<b>-355.000</b>	<b>- 6,8</b>

Fonte: Istat

### QUANTO LAVORO È «REMOTIZZABILE» IN EUROPA

◆ minimo ● media nazionale ◆ massimo (dati in %)



Fonte: Osee

di mansioni e anzianità persiste un gap salariale del 5% circa.

### Con il 5G la sfida è globale

La distinzione tra colletti bianchi e tute blu è superata. Ormai in fabbrica si va con il camice bianco e sono le macchine a svolgere il lavoro manuale. La vera divisione in futuro sarà tra lavoro remotizzabile e non. E quello remotizzabile potenzialmente potrebbe essere svolto all'estero. Prendiamo il settore delle telecomunicazioni: già oggi i centri di supervisione di alcune attività di controllo sulle reti si trovano oltreconfine, in Romania per esempio. Con l'arrivo del 5G, poi, le attività che si potranno svolgere a distanza aumenteranno. Nel 2018 la Ue ha stabilito con una direttiva che i lavoratori europei distaccati in altri Paesi – romeni che lavorano in

Italia, per esempio – debbano avere la stessa retribuzione dei colleghi con cui si trovano gomito a gomito nel territorio in cui stanno operando. Ma grazie alla tecnologia, questi lavoratori domani potrebbero tranquillamente lavorare da casa, quindi dalla Romania, per la stessa azienda italiana senza bisogno di alcun distacco. Un po' quello che è successo con i call center, sempre più spesso basati in Albania o in Romania. «Si evoca spesso la necessità di una *web tax* ma credo che altrettanto necessaria sarebbe una *labour tax* che tenga conto della dimensione sempre più globale del lavoro», precisa il giuslavorista Del Conte. In pratica? «In pratica un'azienda che ha la testa in Italia ma delocalizza il controllo sugli impianti a Bangalore dovrebbe applicare gli standard retributivi e

normativi italiani anche per chi lavora dall'estero. Il lavoro deve avere gli standard del luogo in cui la ricchezza viene prodotta».

### Diritti minimi europei

«Sarebbe necessario avere almeno in Europa diritti minimi uguali in tutti i Paesi, in questo modo si limiterebbe la concorrenza sleale tra imprese», dice Riccardo Saccone della Slc, il sindacato Cgil delle telecomunicazioni. «Negli ultimi anni il vantaggio competitivo per chi delocalizza si è ridotto. Prendiamo la Romania: il gap salariale è diventato più basso e alle aziende, a volte, aprire una sede a Bucarest non conviene più». Come dire: se l'obiettivo è colmare le distanze, la concorrenza nel medio periodo è più efficace della legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ritaglio Stampa ad uso esclusivo del destinatario. Non riproducibile