

Lavoro in autonomia vs lavoro autonomo: Confini che sfumano?

Stefan Perini

Direttore IPL Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano

Trento, 21 maggio 2024
10.00 – 13.00



Dal lavoratore dipendente tradizionale ...

... al lavoratore in „autonomia“?



Elementi distintivi tra lavoro subordinato (LS) e lavoro autonomo (LA)

1. Controllo e direzione

LS: Il datore di lavoro controlla e dirige il dipendente nel svolgimento delle attività lavorative.

LA: Controllo completo sulle proprie attività lavorative e decisioni.

2. Vincoli contrattuali

LS: Vincoli contrattuali stabiliti dal datore di lavoro (orari di lavoro, luogo di lavoro e procedure da seguire)

Lavoro autonomo: gestione autonoma di contratti, tempo e attività.

3. Relazione legale

LS: rapporto di subordinazione con obblighi e diritti specifici.

LA: Contratti commerciali e legali senza subordinazione diretta.

4. Benefici e responsabilità

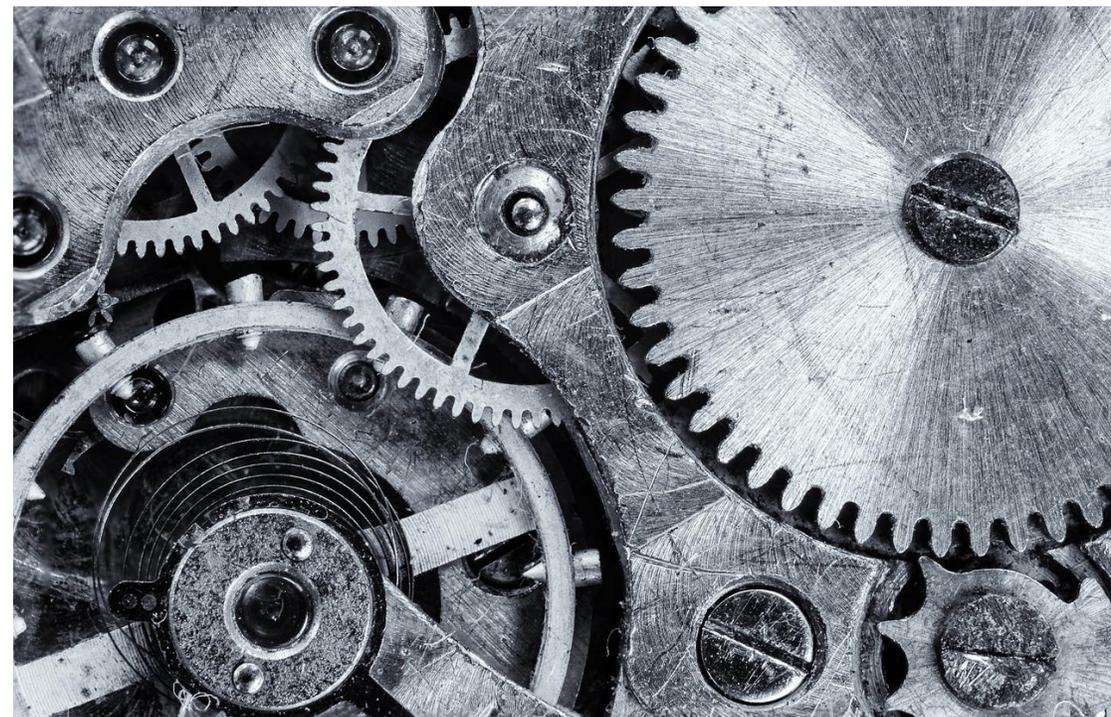
LS: ferie retribuite, assicurazione sanitaria e previdenza sociale, responsabilità e restrizioni definite dal datore di lavoro

LA: Maggiore libertà decisionale e potenziale per guadagni più elevati, responsabilità per la propria attività.

5. Rischi finanziari

LS: Stipendio fisso indipendentemente dalle prestazioni dell'azienda.

LA: Rischio finanziario dei propri affari, fluttuazioni di reddito.



Tipologie di lavoro classiche e nuove

Lavoro subordinato:

- diritti contrattuali
- stipendio sicuro
- assenza rischio aziendale
- **protetto dai sindacati**

Lavoratore autonomo tradizionale

- Rischio aziendale
- Potenziale per guadagni elevati



Influencer

Nuove tipologie

- „Partite IVA“
- „Riders“
- GIG economy
- Lavoro in piattaforme
- Il „precariato“ in generale

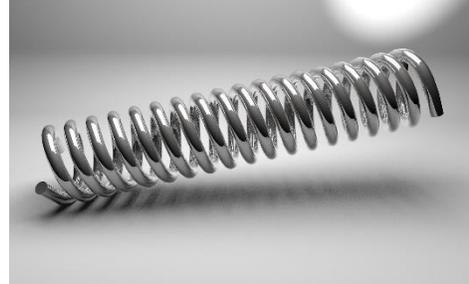
Scarsa tutela da parte dei sindacati!

Organizzazione del lavoro

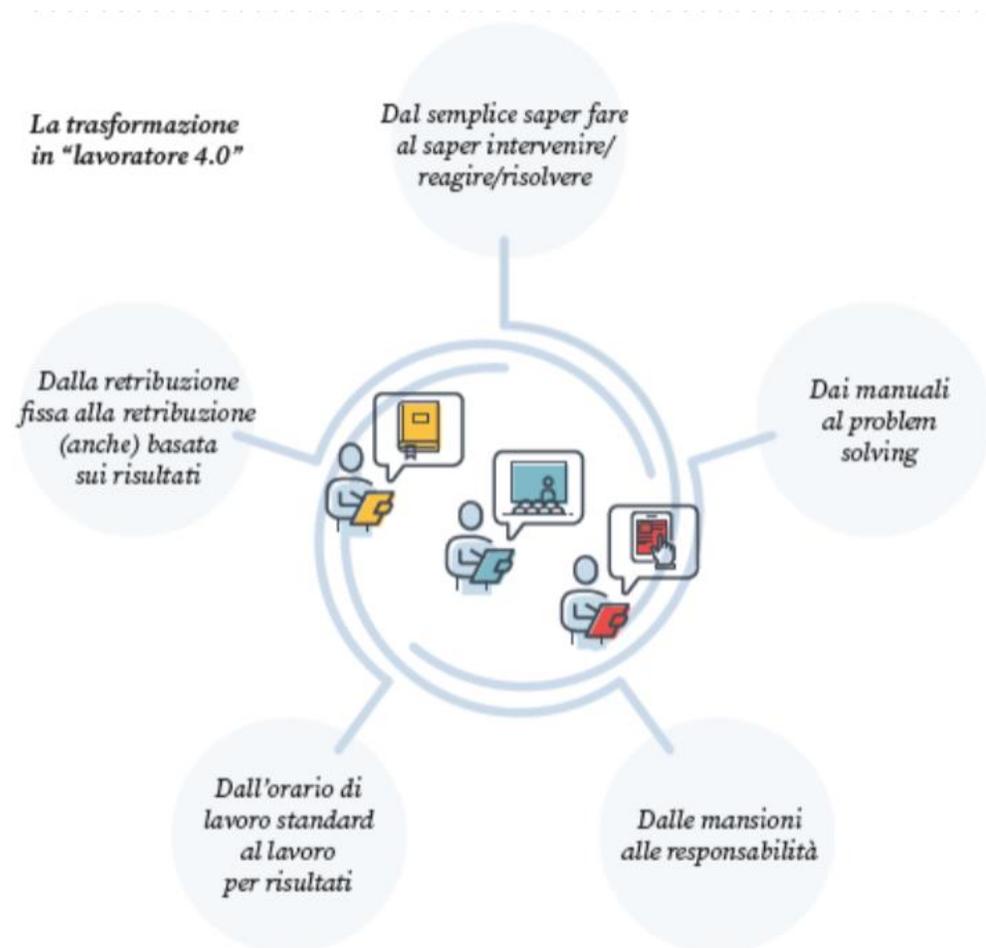
- Il cambiamento digitale ha un impatto diretto sui lavoratori e sull'organizzazione del lavoro (nuovi spazi e tempi di lavoro)
- Nuove forme organizzative (imprese agili)
- Flessibilità e smart working (nessun vincolo di tempo e luogo)



Open organisation



Manuale „Roadmap Buon Lavoro 4.0“,
IPL 2020

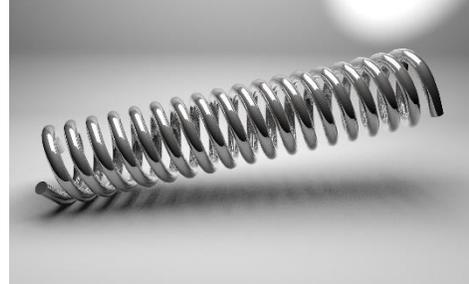


Crowd working

- Un'impresa o delle singole persone chiedono, attraverso una piattaforma digitale, ad una "folla" (**crowd**) indeterminata di lavoratori, l'esecuzione di determinati servizi o la realizzazione di determinati beni (crowd sourcing).
- Nel crowd working vi è una **piattaforma digitale** che agisce come unico intermediario tra lavoratori, committenti e clienti. I servizi richiesti possono essere materiali (es. trasporto cibo) o immateriali (es. consulenza sanitaria o di design).
- Le piattaforme informatiche esercitano sui crowd worker un **controllo dal punto di vista tecnico ancora maggiore** rispetto ai tradizionali datori di lavoro.



A tipo esemplificativo ...



Il caso Foodora: i ciclo-fattorini

La vicenda di Foodora (ora Lieferando.de), azienda tedesca attiva nel settore delle consegne dei pasti a domicilio, è un esempio di crowd working. La piattaforma online organizza le consegne, fissa i prezzi e i lavoratori sono liberi di accettare tali condizioni. Il caso Foodora ha fatto emergere la necessità di regolamentare queste nuove forme di lavoro che richiedono la definizione della tipologia del rapporto di lavoro da applicare, delle tutele relative alla sicurezza del lavoro, dell'assistenza sociale e della retribuzione.



La nuova „area grigia“ del lavoro

Confine sempre meno determinato tra LS e LA

Lavoro „**semi-autonomo**“ frutto delle nuove tecnologie digitali e dal lavoro in piattaforma caratterizzato da:

- **Remunerazione legata alla prestazione** e non al tempo di lavoro
- Pericolo di **autosfruttamento** in un area grigia del lavoro senza tutela



«Grande fratello» sul posto di lavoro

- Nuovi orari e luoghi di lavoro (es. telelavoro, lavoro agile)
- Nuove possibilità di controllo da parte dell'azienda da remoto

= Dati aziendali e dei lavoratori devono essere tutelati



Contrattazione 4.0



Fonte: Carrieri, M. Presentazione convegno IPL 2018. Lavoro 4.0 Relazioni industriali e sindacato

Contrattazione 4.0

Formazione

Al centro della contrattazione 4.0 ci deve essere la **formazione**, in quanto i dipendenti devono sviluppare costantemente nuove competenze digitali. “In un mercato del lavoro che richiede un continuo aggiornamento delle competenze il lavoratore concepisce il periodo in cui è assunto da un’impresa come un investimento anch’esso, per cui si recherà in quei luoghi in cui la formazione è garantita, sia nella forma di corsi che di possibilità offerte direttamente nell’esperienza quotidiana” (Il futuro del lavoro, 2018).

Tempi e luoghi di lavoro

Nella contrattazione di secondo livello deve essere rivista l’applicazione dello *smart working* soprattutto in ottica di gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro. I contratti nazionali non prevedono infatti grandi spazi di autonomia in tal senso. Questo porta a un cambio di prospettiva secondo cui il valore creato non si basa sul numero di ore lavorate ma sui progetti e gli obiettivi effettivamente raggiunti.

Salute e sicurezza

La contrattazione 4.0 dovrà prevedere oltre alla maggiore flessibilità di tempi e luoghi di lavoro introdotta con l’economia digitale anche le tutele per i lavoratori sia in termini di salute e sicurezza che di diritto alla disconnessione.

Nuove forme di lavoro

La contrattazione 4.0 deve occuparsi anche delle nuove forme di lavoro (come ad esempio il lavoro delle piattaforme) per poter creare degli adeguati strumenti istituzionali di tutela per questi lavoratori³⁹.

Conciliazione famiglia - lavoro

I servizi di welfare integrativo rafforzano la fidelizzazione dei dipendenti all’azienda e servono a creare un buon clima di lavoro. In particolare la contrattazione collettiva 4.0 deve prevedere **misure di conciliazione famiglia - lavoro** che sono necessarie alle famiglie per occuparsi dei bambini e per accudire i parenti anziani o malati.



Danke

Grazie

De Gra