

LO STATUTO DEI LAVORATORI AUTONOMI RAGIONEVOLE DIFFERENZIAZIONE O... DIFFERENZIAZIONE IR-RAGIONEVOLE?

di Tommaso GERMANO*

Il giorno 14 giugno 2017 è entrato in vigore il Disegno di legge 2233-B, approvato dal Senato della Repubblica - in via definitiva - il 10 maggio 2017.

Al di là delle emotive celebrazioni di quanti - da oltre un decennio - hanno dato vita al Centro studi dei diritti dei lavori, bisogna - tristemente - convenire che, anche a fronte di cambiamenti della società (sui quali altri si è già ampiamente fermato), non si può dire che si sia posta la parola finale. La verità è che una qualche forma di tutela per

i lavoratori, occupati tramite Internet, le piattaforme digitali, i dispositivi informatici di ogni tipo dovrà essere contemplata, pena la perdita del senso del diritto del lavoro - che sempre - approdo e punto di partenza per l'accesso a più ampi diritti sociali e civili.

Questi temi (e principalmente ciò che concerne le criticità e le disuguaglianze emergenti delle nuove forme di lavori collegate all'economia fondata sul digitale e sulle macchine intelligenti) sono al centro del dibattito internazionale, pur se non si intravedono proposte di regolamentazione che affrontino a tutto a campo - le molteplici problematiche in presenza.

* Titolare di Diritto della Previdenza Sociale all'Università degli Studi di Bari.

È stato - immediatamente - osservato (TOFFOLETTO F.) che, pur senza volerlo (?), il legislatore ha operato una erronea assimilazione nell'atto in cui ha previsto un'estensione delle "nuove" norme anche "ai rapporti di lavoro autonomo" che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c. ovvero ai contratti che hanno una regolamentazione specifica nel libro IV, titolo III del Codice civile (contratto di agenzia, mediazione, trasporto, mandato e commissione), Il Capo I della legge è dedicato al lavoro autonomo, comprendendo - anche - le professioni ricomprese negli ordini professionali.

La debolezza socio-economica dei lavoratori autonomi trova esplicito riconoscimento nell'atto in cui si estendono - in loro favore - (e in quanto compatibili) il d.lgs. n. 231/2002 (di attuazione della Direttiva 2000/35/CE) relativa ai ritardi nei pagamenti delle transazioni commerciali, nonché l'art 9 l. n. 192/1998 in materia di dipendenza economica.

Inoltre nella legge si presentano disposizioni di carattere previdenziale/assistenziale volta a fronteggiare la "nuova povertà" anche con riferimento ai lavoratori autonomi.

Si fa particolare rinvio al contenuto dell'art. 6, pur se non si può che deprecare lo strumento del rinvio di delega al Governo.

Sotto questo aspetto, degno di considerazione è la Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, proposto dalla CGIL nel gennaio del 2016 in cui si affermano - più volte - che il lavoro debba essere "dignitoso" e destinatario di una tutela minima non differenziata (e/o differenziabile) con riferimento - ad esempio - al diritto ad un compenso equo e proporzionato

(all'art. 5), al diritto ai riposi (art. 8), al diritto alla formazione continua (art. 17), al diritto di preavviso nel caso di recesso o di mancato rinnovo (art. 19) Si tratta di tematiche tutte delicate e ricche di distinguo, dovendosi partire dalla constatazione che non sono uguali le piattaforme tecnologiche e che il lavoro non viene reso sempre nelle stesse modalità.

È evidente, infatti, che a seconda del modello organizzativo, prescelto dall'impresa, e dalle modalità di svolgimento della "collaborazione" sono configurabili un lavoro subordinato (oppure etero organizzato) (cfr. art. 2 d.lgs. n. 81/2015) o di collaborazione coordinata e continuativa (nella ampia eccezione dell'art. 409, n. 3 c.p.c.) o ancora di lavoro autonomo (ex art. 2222 c.c.) La carenza di limiti nella libertà organizzativa genera incertezza ed indebolisce parti già deboli, anche in ragione del fatto che la scelta di un'eventuale rivendicazione giudiziale delle tutele (che si presume violata) al di là dei costi e delle lungaggini processuali può essere - a monte - disincentivata dalla prospettiva di una lunga e defatigante battaglia contro imprese (spesso) straniere (se non multinazionali).

Il modello di tutela si dovrebbe sostanziare nel garantire minimi inderogabili in favore del prestatore nel caso di dipendenza economica rispetto al committente senza - ovviamente - escludere l'operatività della fattispecie dell'art. 2094 c.c. ove ne ricorrano i presupposti.

Una tutela minimale (senza voler avere presunzione di esaustività) potrebbe essere individuata nell'assolutezza delle libertà fondamentali e nella protezione della dignità della persona che lavora (tramite una piattaforma tecnologica), nonché nel divieto di ogni

forma di discriminazione (con inversione dell'onere della prova), nella previsione del diritto ad "equo compenso", nell'accesso agevolato alla formazione professionale (permanente) e ai servizi per l'impiego (che dimenticano le attuali "politiche attive") e ultima della massima importanza nella garanzia di una copertura previdenziale in modo da assicurare protezione sociale in occasione di momenti critici, quali la maternità, la malattia (nell'impossibilità di fornire la prestazione), la vecchiaia e la disoccupazione involontaria.

Proprio quest'ultima sta diventando (e lo diventerà sempre più) un elemento caratterizzante le nuove attività lavorative (specie quelle non subordinate) in cui la discontinuità lavorativa si appresta a diventare caratteristica quasi tipologica.

Il riconoscimento sul piano giuridico del dato socio-economico della "dipendenza economica" di qualsiasi lavoratore e della "discontinuità lavorativa" quali elementi caratterizzanti dei "nuovi lavori" pongono le premesse per

la creazione di un più attuale "statuto dei lavoratori", plurale e variante declinato (come ha iniziato a fare la CGIL) riconoscendo la necessità e l'urgenza di attivare una protezione per le figure socialmente tipiche, diverse dell'art. 2094 c.c., ritenuto - ancor oggi - modello di lavoratore che necessita di tutela in un mercato del lavoro in cui sono i lavoratori autonomi (o parasubordinati) ad essere sempre più deboli.

Si intende - qui - affermare che non sarà possibile parlare di uno Statuto dei lavoratori autonomi se non quando la legge dello Stato (specie in sede di interpretazione dottrina e giurisprudenziale) abbia abbandonato la linea di tendenza alla "assoluta" uniformità e si avvia ad affermare il diritto - ugualmente costituzionale - ad una tutela che, nella ovvia - tecnica - diversità, riaffermi la sacertà del lavoro e dell'"equo compenso" sociale e retributivo.

Sul punto - in ogni caso - si avrà modo di tornare più volte nei mesi a venire stante la innegabile attualità delle problematiche.

Abstract

L'Autore nel rilevare che la differenziazione tra lavoratore autonomo e subordinato potrebbe risultare "irragionevole" attesa la necessità di tutelare le figure socialmente tipiche come i lavoratori autonomi o parasubordinati sempre più deboli, auspica una tutela estesa a tutti i lavoratori, nelle ovvie diversità che garantisca la dignità della persona e affermi la "sacertà del lavoro e dell'equo compenso sociale e retributivo".

The author noting that the differentiation between self-employed and employed may not be "unreasonable" given the need to protect the socially typical figures as self-employed workers or parasubordinati getting weaker, hoped a protection extended to all workers, in obvious diversity that ensures human dignity and affirm the "social and labour sanction and pay fair compensation".