

Il diritto del lavoro nell'epoca del web

La nuova frontiera del diritto del lavoro non è in un radicale ridisegno della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro tradizionale. Ma è nella costruzione di un diritto soggettivo al sostegno efficace nella transizione da vecchio a nuovo lavoro.

Garantire la continuità del reddito

Il nostro sistema di protezione del lavoro si è strutturato nel secolo scorso in relazione a un tessuto produttivo e a un mercato del lavoro molto diversi rispetto a quelli con cui il sistema delle relazioni industriali dovrà confrontarsi nel prossimo futuro.

Nella relazione presentata al convegno dell'Associazione dei giuslavoristi italiani, che si è svolto a Torino nei giorni scorsi, mi sono proposto di mostrare come un tratto che accomuna una parte rilevante dei mutamenti in atto sia costituito dalla drastica riduzione dei costi di transazione conseguente agli sviluppi dell'informatica e della telematica.

Dove l'abbattimento dei costi dell'incontro tra domanda e offerta avviene attraverso le piattaforme digitali, la disintermediazione consente ai lavoratori di offrire i propri servizi direttamente, senza la necessità di un imprenditore che ne organizzi la commercializzazione. Viene meno, così, quella che Ronald Coase indicava nel secolo scorso come ragion d'essere essenziale del rapporto di lavoro nell'impresa, cioè l'esigenza dell'imprenditore di abbattere i costi di transazione sostituendo con un solo contratto una miriade di contratti, altrimenti necessari per conformare di volta in volta la prestazione lavorativa alle esigenze nuove.

Questa forma di organizzazione del lavoro, da un lato, favorisce l'accesso degli outsider al mercato; e consente alle persone che lavorano un recupero del controllo sull'uso del proprio tempo. Dall'altro lato, però, determina una destrutturazione totale delle forme di protezione del lavoro tradizionali: più precisamente, si assiste a una sostituzione massiva di lavoro subordinato con lavoro giuridicamente qualificato come autonomo. Dove questo accade si rende necessario un nuovo ordinamento protettivo, che favorisca forme di recupero di una continuità del reddito con strumenti mutualistici che già oggi vengono attivati da organizzazioni costituite espressamente per questo scopo (le cosiddette umbrella companies, che fungono da fondo mutualistico per i platform workers). Dove questi strumenti non siano disponibili, o i lavoratori interessati non intendano avvalersene, si può pensare a una norma che imponga il pagamento dei compensi per mezzo della stessa piattaforma Inps istituita per il lavoro occasionale (decreto legge n. 50/2017, art. 54-bis), in modo da assicurare il rispetto di uno standard retributivo minimo e il versamento di un contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali per infortuni sul lavoro, invalidità e vecchiaia.