

PIETRO ICHINO

LA FUGA DAL LAVORO SUBORDINATO

Estratto da *Democrazia e diritto*, n. 1, 1990

Pietro Ichino

## La fuga dal lavoro subordinato

Per l'utile inserimento della prestazione lavorativa nel processo produttivo è sempre meno necessario il coordinamento spazio-temporale della prestazione stessa con il resto dell'organizzazione aziendale: lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche fa sì che l'imprenditore abbia sempre meno bisogno di grandi unità produttive e di « lavoro subordinato nell'impresa » (nel senso tecnico di cui all'art. 2094 c.c.), potendo egli spostare « al di fuori » dell'azienda posizioni lavorative o interi segmenti dell'organizzazione produttiva. Per altro verso, l'intensificarsi del ritmo con cui si evolvono le tecnologie applicate nel processo produttivo determina un'obsolescenza relativamente rapida dei profili professionali e la conseguente situazione assai diffusa di ritardo del sistema di classificazione, valutazione e organizzazione del lavoro contrattato in sede collettiva, rispetto alla realtà aziendale. In questo contesto è naturale che, quanto più rigidi sono i modelli di inquadramento e organizzazione del lavoro imposti dalla disciplina legislativa e collettiva nell'impresa medio-grande, tanto maggiore sia la probabilità di una convergenza di interessi del datore e del prestatore di lavoro in direzione del decentramento produttivo, del lavoro autonomo, o dell'invenzione di forme atipiche di strutturazione della prestazione lavorativa e del relativo compenso.

Concorre presumibilmente a favorire questo esito anche il principio egualitaristico e solidaristico che, in qualche misura, è peculiarmente proprio di qualsiasi ordinamento di diritto del lavoro, sotto tutte le latitudini; la tendenza, cioè, ad assicurare lo stesso trattamento, a parità di qualifica professionale, tra i dipendenti di una stessa impresa o di uno stesso settore:

a quello robusto ed a quello cagionevole di salute, all'intelligente e all'ottuso, allo stachanovista e al posapiano. È evidente l'interesse del lavoratore più produttivo della media a sottrarsi alla regola della solidarietà, per valorizzare in termini di reddito personale la propria maggiore produttività; e tale interesse può assumere, naturalmente, un peso tanto maggiore nella scelta dell'assetto contrattuale, quanto più marcato è lo scarto tollerato dal sistema, a parità di ruolo professionale, tra produttività minima e produttività massima dei singoli lavoratori dipendenti. In altre parole, la propensione della parte più « forte » dei lavoratori a aderire a un modello di organizzazione, remunerazione e tutela del lavoro ispirato al principio solidaristico è inversamente proporzionale alla differenza di produttività tra lavoratori « forti » e « deboli », perché il sacrificio imposto ai primi in favore dei secondi aumenta con il crescere di tale differenza. E questa tende a crescere anche per effetto della progressiva terziarizzazione del tessuto produttivo: nel settore terziario ed in generale nel settore del lavoro impiegatizio imposte dei livelli di produttività standard è assai più difficile di quanto non lo sia nell'industria manifatturiera, dove la manodopera operaia ha ancora la prevalenza.

È questo il motivo per cui, in generale, i lavoratori più produttivi tendono a rifuggire, quando è data loro una possibilità di scelta, dal pubblico impiego, ed in particolare dall'impiego alle dipendenze dello stato: qui, infatti, assai più che nel settore privato, sono tollerati livelli di produttività individuale assai vicini allo zero (per non parlare dei casi di produttività negativa), e le retribuzioni — fino ad oggi quasi del tutto insensibili alle differenze di produttività individuale — sono corrispondentemente determinate in relazione a livelli di produttività media nettamente inferiori a quelli del settore privato. Ma anche nel settore privato il sacrificio imposto alla metà più produttiva dei lavoratori in favore dell'altra metà è andato costantemente aggravandosi fino a pochi anni or sono, anche per effetto della marcata accentuazione dell'ispirazione solidaristica del sistema di tutela del lavoro subordinato: mi riferisco alla politica rivendicativa delle confederazioni sindacali fortemente egualitaria (basti pensare alla vicenda dell'indizzazione delle retribuzioni) e tendente alla riduzione progressiva dell'orario in funzione della redistribuzione delle occasioni di

lavoro, nonché all'introduzione per via legislativa di una tutela sempre più estesa dei lavoratori subordinati contro la discrezionalità dei datori di lavoro; tutela apprezzabilissima sotto il profilo dell'attuazione dei principi costituzionali di libertà e dignità della persona all'interno del rapporto di lavoro, ma che (anche per il modo in cui è stata sovente applicata in sede giudiziale) produce indubbiamente l'effetto di comprimere le possibilità di reazione del datore di lavoro all'eventuale difetto di rendimento del lavoratore, volontario o involontario che esso sia. Donde un ulteriore fattore di insensibilità del trattamento riservato al lavoratore rispetto alla qualità e quantità o intensità della sua prestazione: lo « scambio » collettivo implicito tra maggiore « sicurezza » e minor livello retributivo è stato portato alle estreme conseguenze, col risultato non solo di un livellamento eccessivo delle retribuzioni operate ed tanto di un livellamento eccessivo della compressione generale impiegatizia, ma anche di una pesante compressione generale dei redditi da lavoro subordinato.

Lungi dal risarcire l'ex artigiano « espropriato della libertà di decidere quando-quanto e come lavorare » (Romagnoli), le forme attuali del diritto del lavoro sembrano addiritura accentuare l'alienazione, proprio in quanto esse tendono (in nome della sicurezza, della liberazione dal rischio, dell'eguaglianza di trattamento) all'annullamento del nesso di corresponsività proporzionalità tra il suo lavoro e la sua retribuzione. F. questo certamente uno tra i motivi delle inclinature che ormai da anni vanno manifestandosi in seno al movimento sindacale, talora esplodendo in vere e proprie forme di contestazione spontanea « da destra », ma più sovente esprimendosi in una lenta erosione della base di consenso del movimento stesso.

Se è consentito un irriverente paradosso, si può dire che tra la metà degli anni sessanta e la metà degli anni settanta è stato introdotto un elemento di comunismo nel nostro sistema economico: « a ciascuno secondo il suo bisogno, da ciascuno secondo le sue possibilità » (purché non oltre i limiti di orario). Ma esso è stato introdotto soltanto nell'area del lavoro subordinato, restandone del tutto esente quella del lavoro autonomo. E nell'impossibilità di separare le due aree fisicamente, con una « cortina di ferro », il sistema giustavoristico si è difeso in quegli anni contro la fuga dei renitenti cercando di annetterli (soprattutto per via giurisprudenziale) i territori

confinanati; donde una sfasatura — talora assai accentuata — tra la linea di confine che divide le due aree sul piano teorico ed i criteri di distinzione di volta in volta applicati in sede giudiziale. Poi, quando il vento politico-sindacale è cambiato, si è assistito ad una sorta di rivalutazione, da parte della giurisprudenza, della linea di confine teorica, con la conseguente cessazione della tendenza espansiva, se non addirittura una sua inversione: sembra quasi che negli ultimi tempi l'« invasore » sia costretto non soltanto a restituire i territori non suoi, ma addirittura talvolta a cederne anche di quelli che per tradizione gli apparterebbero.

Il recente ritorno giurisprudenziale e dottrinale ad un maggior rigore giuridico nella qualificazione delle prestazioni lavorative personali — ed in particolare la rivalutazione del metodo di qualificazione sillogistico tradizionale, rispetto al metodo « tipo-logico » basato sulla maggiore o minore « approssimazione » della fattispecie concreta rispetto al tipo, inteso come insieme di elementi descrittivi — favorisce obiettivamente la renitenza ai vincoli giuslavoristici, sia essa un atteggiamento comune alle due parti del contratto individuale (quando dal lato dell'offerta di manodopera c'è un soggetto « forte » e sicuro dei propri mezzi, interessato a sottrarsi alla solidarietà con i « deboli ») o sia invece soltanto un atteggiamento del datore di lavoro, il quale riesce ad imporre al prestatore una scelta negoziale estranea ai tipi legali del lavoro subordinato.

Il vero problema di politica del diritto, a questo proposito, non è soltanto la repressione delle frodi consistenti nella dissimulazione del lavoro subordinato sotto le mentite spoglie del lavoro autonomo, o il contenimento del « lavoro nero » — che pure costituisce una forma diffusissima di « fuga » dai vincoli del lavoro subordinato —, ma anche la fuga legale, la scelta contrattuale genuina e giuridicamente ineccepibile della forma del lavoro autonomo per attività che, magari diversamente organizzate, secondo tradizione dovrebbero collocarsi nell'area del lavoro subordinato. Tale scelta, beninteso, incontra tuttora dei limiti invalicabili sul piano giuridico. E ne incontra anche sul piano dell'interesse dello stesso imprenditore, nella misura in cui questi ha pur sempre necessità di prestazioni lavorative inserite fisicamente in una compagine aziendale, soggette continuamente al suo intervento direttivo e suscettibili di orga-

nizzazione collettiva. Ma questa esigenza organizzativa, come si è visto, va facendosi in molti casi sempre meno imprescindibile; e quando essa viene meno, la scelta del lavoro autonomo presenta margini di vantaggio notevolissimi, non solo per il datore, ma anche per il lavoratore, quando questi abbia forza divisionale sufficiente per imporre alla controparte una equa divisione di quel vantaggio.

Supponiamo che per un impiegato dipendente, vincolato a lavorare non più di 39 ore alla settimana, un'impresa spenda oggi 39 milioni di lire annue: quel lavoratore ne riceve il resto — al lordo delle tasse — poco più di 25, poiché il resto va in contributi previdenziali. A parità di spesa oraria per l'impresa, lo stesso lavoratore, svolgendo la stessa identica attività lavorativa in forma autonoma per 50 ore alla settimana, potrebbe guadagnare esattamente il doppio; e quella differenza del 100% in più è cinque volte maggiore del costo di una buona assicurazione privata che copra il rischio ordinario di perdita del reddito per malattia o infortunio e garantisce un accantonamento sufficiente per la vecchiaia. L'impresa, dal canto suo, a parità di costo unitario, si assicura una prestazione più motivata, quindi meno suscettibile di sospensioni per impedimento del prestatore; ed all'occorrenza può disfare una attività superiore alla media svolgendo la propria attività, a parità di tempo impiegato, in modo più intenso e/o più intelligente, aumenta in proporzione il suo possibile margine di maggior guadagno, senza aumento di costo per l'impresa; ed i 50 milioni annui possono diventare 60 e più. Margini economici di questa entità sono capaci di far « saltare » anche una rata di questa propensione personale alla solidarietà ed all'impegno sindacale per il miglioramento collettivo delle condizioni di lavoro, quando il lavoratore interessato sia abbastanza sicuro di sé e dei propri mezzi, e soprattutto abbia molta voglia di lavorare. Per chi preferisca limitare il rischio, del resto, c'è sempre la possibilità di coniugare l'attività autonoma con il « posto » sicuro, soprattutto se si tratta di un impiego pubblico: un po' sane il secondo lavoro, ma c'è il primo per recuperare le forze.

E forse anche per questo che il sindacato oggi si accantona sempre più frequentemente a contrattare — per ora soltanto al livello aziendale — forme di collegamento della retribu-

zione alla produttività, e tollera sempre più diffusamente la contrattazione individuale di aumenti retributivi ad personam; ma si tratta, a tutt'oggi, di contromisure insufficienti per colmare il divario di redditività che il contratto di lavoro autonomo può presentare per il tecnico, il venditore, il ricercatore, il progettista, il meccanico, l'impiantista (così come per numerose altre figure, anche di profilo professionale inferiore) rispetto al contratto di lavoro subordinato. D'altra parte, alla fuga dei lavoratori « forti » dall'area del lavoro dipendente, anche quando essa avvenga sotto forma di secondo lavoro, segue sempre una riduzione del livello medio di produttività in questa stessa area e un aumento del costo della solidarietà verso i « deboli » imposto alla generalità dei lavoratori subordinati: donde un ulteriore incentivo alla fuga dei « forti ».

Chunque abbia a cuore le sorti del diritto del lavoro non può non essere seriamente preoccupato da questo circolo vizioso, da questa tendenza — per quanto lenta essa sia — alla erosione della sua area di applicazione effettiva; dal rischio, in particolare, che il lavoro subordinato diventi sempre di più — soprattutto nel settore dei servizi alle famiglie e alle imprese, oggi in fase di grande espansione — sinonimo di « lavoro poco produttivo » e quindi poco retribuito, in contrapposizione ad un lavoro autonomo sempre più identificato come « lavoro altamente produttivo » e quindi ad alto reddito; dal rischio, infine, che in seguito a questa trasformazione il diritto del lavoro, con tutte le sue rigidità, diventi un potente fattore di conservazione di strutture poco produttive e talora anche di posizioni individuali di piccola rendita parassitaria, svolgendo un ruolo antagonistico rispetto alle tendenze innovatrici, non anzi incarnate nel movimento dei lavoratori subordinati, ma anzi con esso confliggenti.

Ed anche a voler prescindere da quest'ultima preoccupazione, occorre convenire almeno su di un punto: che il principio solidaristico ha tanto maggiore significato, quanto più ampia e diversificata è la platea dei soggetti a cui esso si applica; il ridursi del fondamento del sistema di sicurezza sociale alla solidarietà tra i mal retribuiti, i deboli, gli insicuri, è segno del suo fallimento politico.

Una soluzione del problema può, certo, essere perseguita attraverso una ripresa, sul piano legislativo, della politica espan-

sionistica di ammissione al diritto del lavoro subordinato di aree finora contestate o senz'altro appartenenti al lavoro autonomo. Ma la legge non è onnipotente nei confronti del mercato; quando tra datore e prestatore di lavoro « forte » si termina una marcata convergenza di interesse, l'ordinamento è dello che la legge pretenderebbe di imporre, l'ordinamento per lo più impotente a reprimere la contravvenzione alla regola. E comunque quella convergenza di interessi, quando assume le dimensioni di un fenomeno di massa, è indice di una disfunzione del modello che si vorrebbe imporre, sulla quale non è buona politica chiudere gli occhi.

Per difendersi dall'attuale erosione del suo campo di applicazione effettiva e recuperare la propria forza espansiva, in un contesto socioeconomico tanto diverso da quello di venti anni or sono, il diritto del lavoro deve sapersi adattare pragmaticamente alla realtà, non per subirla passivamente (come è in parte accaduto in questo ultimo decennio, per reazione agli eccessi di dirigismo della seconda metà degli anni settanta) e ai conseguenti disastri legislativi e sindacali), ma per poter incidere più efficacemente su di essa. Non si tratta affatto di « abbassare il tiro » del diritto del lavoro; al contrario, la migliore via d'uscita dall'impasse consiste probabilmente nel proporsi un obiettivo assai ambizioso: quello di costruire un sistema di tutela il cui campo d'azione non si limiti al lavoro subordinato, ma investa, sia pure in modo differenziato e con tecniche diverse rispetto al passato, tutte le forme di prestazione lavorativa personale, subordinate o autonome, tipiche o atipiche.

Il problema che si pone al legislatore ed al movimento sindacale, in questo ordine di idee, non può ridursi a quello di una rideterminazione delle linee di confine tra le varie forme di lavoro autonomo e subordinato: occorre anche una riforma delle discipline relative alle singole fattispecie, gli eccessi di rigidità sul versante del lavoro subordinato, e nel tempo stesso ad introdurre elementi consistenti di tutela del lavoratore, opportunamente graduati, sul versante del lavoro autonomo. Poiché, d'altra parte, non è realistico pensare, né comunque opportuno proporsi, di sopprimere o ridurre drasticamente l'autonomia privata individuale in un'area così vasta, occorre

perseguire il rafforzamento della posizione del singolo lavoratore (di tutti i singoli lavoratori) *nel mercato* più e prima che *nel rapporto* di lavoro.

Preso atto della ineffettività, in zone sempre più ampie del tessuto produttivo, della tecnica di tutela consistente nella imposizione (per via legislativa e/o collettiva) di un modello standard di contratto di lavoro, si tratta di riequilibrare per altra via il rapporto di forza tra datore e prestatore di lavoro attraverso un'azione — per così dire — di « sostegno alla contrattazione individuale »: offrire cioè al lavoratore che si affaccia al mercato del lavoro un'« assistenza integrale » di tipo svedese (che vada da un sistema moderno di sostegno del reddito a servizi efficienti di orientamento ed assistenza intensiva nella ricerca del posto di lavoro, di formazione e riqualificazione professionale mirate agli sbocchi occupazionali effettivi; dall'assistenza alla mobilità geografica delle famiglie ad un sistema di *wage subsidies* capace di promuovere selettivamente i flussi di manodopera, ecc.), ovvero servizi e garanzie tali da consentirgli di affrontare con serenità i rischi derivanti dalla maggiore flessibilità delle tutele e da assicurargli una posizione di forza sufficiente nella contrattazione con l'imprenditore sulla forma e i contenuti del rapporto di lavoro.

Una siffatta strategia di tutela del lavoro « in tutte le sue forme ed applicazioni » comporta, certo, la necessità di una cultura amministrativa radicalmente nuova rispetto a quella che si esprime nei nostri attuali uffici del lavoro, ed una trasformazione non indolore delle stesse organizzazioni sindacali. Ma sarebbero proprio queste ultime a trarre un prezioso vantaggio: tale strategia, infatti, fondandosi sull'erogazione di servizi utili a *tutti* i portatori di un'offerta di manodopera, autonoma o subordinata, nel mercato del lavoro (e non soltanto ai lavoratori dipendenti da imprese di medie o grandi dimensioni), consentirebbe al sindacato stesso, oltre che agli organi pubblici interessati, una conoscenza diretta e capillare di quella vastissima zona del tessuto produttivo, che oggi invece sfugge loro totalmente; e la conoscenza è un requisito fondamentale per l'esercizio del controllo, oltre che un presupposto indispensabile per un eventuale futuro rilancio della contrattazione collettiva anche nei settori dai quali essa è oggi di fatto esclusa o nei quali essa appare in declino.