

Riassunto

Le evoluzioni tecniche degli ultimi decenni, e in particolare la digitalizzazione, stanno producendo profonde trasformazioni nel mondo del lavoro. Esse consentono l'affermazione di un modello lavorativo sempre più flessibile da diversi punti di vista:

- grazie a Internet e ai cellulari, i dipendenti possono accedere ai dati aziendali anche da casa o da altri luoghi ed essere operativi anche fuori sede/in viaggio (flessibilità spaziale)
- il rigido orario d'ufficio lascia il posto a un orario di lavoro flessibile e/o basato sulla fiducia (flessibilità temporale)
- i lavoratori, anziché essere inquadrati in un rapporto lavorativo immutato per decenni, collaborano sempre più all'interno di team che si avvicendano in progetti di durata più breve (flessibilità organizzativa)
- le aziende sfruttano a propria volta le opportunità di adattare la quantità di personale alla quantità di lavoro ed eventualmente esternalizzano determinati compiti (flessibilità numerica).

Il presente studio mira ad esaminare le conseguenze di questi sviluppi sul valore riconosciuto al lavoro retribuito nella vita sociale, la compatibilità delle nuove forme di lavoro con l'attuale quadro normativo e gli esiti che ne derivano a livello macroeconomico.

I seguenti punti ne riassumono i risultati essenziali:

1. il valore riconosciuto al lavoro è sottoposto alla pericolosa azione congiunta di due tendenze, "flessibilizzazione spazio-temporale" e comparsa degli "entreployees" o "impre-lavoratori"
2. il quadro giuridico è nel complesso adeguato. Ciò nonostante va valutato se sia più opportuno varare ulteriori normative o affidarsi all'autoregolamentazione delle parti sociali. Inoltre andrebbero esaminate con più attenzione le borse-lavoro virtuali
3. a livello di economia nazionale, a fronte di pochi e lievi miglioramenti si riscontrano parecchi (lievi e netti) peggioramenti

4. il principio di coinvolgere le parti sociali nella strutturazione della flessibilità del lavoro è lungimirante
5. i sistemi di monitoraggio e controllo ignorano determinati aspetti parziali nonché dati indispensabili per le previsioni.

Forme di flessibilità diversamente avanzate

Per quanto riguarda la flessibilità temporale del lavoro, il part-time si è da tempo affermato nella realtà svizzera: raggiungendo il 37 per cento dei dipendenti nel 2014, il nostro Paese è ormai ai vertici europei. I lavoratori a tempo parziale riferiscono spesso di riuscire a conciliare meglio il lavoro con la vita privata (life-domain-balance), ma suppongono di avere prospettive di carriera inferiori a quelle degli impiegati a tempo pieno. Circa il 61 per cento dei dipendenti svizzeri si avvale di modelli di lavoro a tempo più “morbido”, come per esempio l'orario flessibile. Questa soluzione è considerata valida ma può risultare problematica se si rinuncia del tutto alla registrazione del tempo-lavoro.

Quanto alla flessibilità spaziale, quasi un quarto dei dipendenti svizzeri lavora parzialmente da casa (home office); anche in questo caso il dato è in vetta alla classifica europea. Sono in crescita anche forme di lavoro mobile che comprendono, oltre all'attività svolta da casa, quella esercitata presso i clienti o in viaggio. Inoltre le aziende puntano sempre più sul desk sharing, incrementando la flessibilità all'interno dell'infrastruttura aziendale. Questa forma di flessibilità lavorativa presenta molti vantaggi, tra cui una maggiore produttività, una maggiore soddisfazione personale e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, a condizione che il lavoro in modalità home office sia una scelta volontaria del dipendente e non vada ad aggiungersi al monte-ore regolarmente svolto in ufficio.

La flessibilizzazione quantitativa del personale complessivo (flessibilità numerica) si manifesta concretamente per es. nei contratti a tempo determinato, nei contratti a progetto e in nuove forme di reclutamento come il crowdsourcing sulle piattaforme online. Circa il 7 per cento dei contratti di lavoro svizzeri sono a tempo determinato. Negli ultimi quindici anni il “classico” lavoro a chiamata è rimasto sostanzialmente stabile sul 5 per cento. Sui fenomeni relativamente recenti del crowdsourcing e del crowdworking finora mancano invece dati attendibili, ma si suppone che questa modalità di reclutamento sia destinata a crescere per importanza: soprattutto nel settore dell'informatica e della comunicazione si ipotizza

che nei prossimi anni le aziende rinunceranno a parte del personale fisso. Il resto del personale necessario verrà reclutato tra i “liquid talents” della “cloud umana”, i professionisti ingaggiabili via Internet. In generale si presume che saranno i lavoratori più qualificati a trarre vantaggio da questi nuovi modelli di lavoro, mentre i meno qualificati subiranno svantaggi notevoli.

Accanto a queste forme di flessibilità temporale, spaziale e numerica, prosegue la tendenza al livellamento della gerarchia all'interno delle organizzazioni. Invece di ricevere precise istruzioni dai superiori, i dipendenti godono di un più ampio margine di autonomia operativa. A loro sta raggiungere gli obiettivi concordati sotto la propria responsabilità, spesso con ripercussioni rilevanti sulla quota variabile della retribuzione. Cosifacendo il rischio imprenditoriale si trasferisce ai dipendenti. Nelle scienze sociali per questo rimescolamento dei ruoli tradizionali è stato coniato il termine di “*entreployee*” alias “impre-lavoratore”, in altri contesti si parla anche di soggettivazione del lavoro. Per i dipendenti la maggiore autonomia può costituire un vantaggio, ma non va sottovalutato il rischio di autosfruttamento se il life-domain-balance si sbilancia in misura crescente a favore del lavoro.

Notevole incremento della varietà professionale

Oltre all'aumento nel numero degli impre-lavoratori, ci si aspetta che in futuro i dipendenti associno uno o più lavori a tempo parziale ad attività indipendenti. Questa forma di lavoro (parzialmente) autonomo può offrire alternative professionali e contribuire a una migliore espressione dei propri interessi e potenzialità. Tuttavia un modello di lavoro altamente flessibile cela anche considerevoli insidie, prima fra tutte il rischio che i dipendenti scivolino verso condizioni lavorative precarie. Se, per esempio, i lavoratori part-time sono assunti a tempo determinato e il volume di lavoro è fluttuante, il loro reddito e la loro posizione occupazionale non sono più predeterminabili con attendibilità. Le borse-lavoro basate sulle piattaforme di crowdworking consentono solo malamente ai loro utenti di pianificare il reddito e il carico di lavoro che li aspetta. Inoltre questo tipo di attività autonoma richiede grande senso di responsabilità individuale e capacità di negoziazione. L'esito dipende pertanto innanzitutto dal livello di qualificazione: chi dispone di una buona formazione e sa agire in autonomia può senz'altro, grazie a un profilo professionale richiesto sul mercato, ottenere che siano soddisfatte le sue aspettative economiche e condizioni di lavoro adeguate. Chi è poco qualifi-

cato può invece precipitare in una spirale fatta di precarietà professionale e reddito in calo.

A trarre i maggiori vantaggi dalla flessibilizzazione sono i dipendenti con il posto fisso. I quadri qualificati, in particolare, ne guadagnano un considerevole margine di manovra nel processo decisionale, che può tradursi a sua volta in soddisfazione e motivazione maggiori, a patto di riuscire a gestire la pressione crescente.

Nuovi problemi normativi legati alla flessibilizzazione

Il diritto del lavoro deve assicurare che gli interessi delle varie parti sociali vengano soddisfatti in modo equilibrato. Nel mondo lavorativo flessibilizzato si tratterà di difendere le conquiste sociali e di sfruttare le opportunità del lavoro flessibile a vantaggio di tutti. Il rapporto normale di lavoro si basa sul contratto di lavoro normale individuale o collettivo ai sensi del Codice delle obbligazioni (CO). I contratti di lavoro individuali o collettivi regolano aspetti centrali del rapporto tra le parti sociali, sia quanto alle prestazioni dei dipendenti, sia quanto al compenso e agli obblighi di tutela che fanno capo ai datori di lavoro.

Va detto, per cominciare, che il diritto svizzero del lavoro è ben posizionato nel panorama europeo, soprattutto quanto a tutela della sicurezza sociale. Questo risultato, tuttavia, non è da ritenersi conquistato per l'eternità. Le nuove forme di lavoro pongono nuove sfide normative: di fondamentale importanza è la distinzione tra il contratto individuale di lavoro e altri tipi di contratto, in particolare il mandato e l'appalto. Mentre il contratto individuale di lavoro prevede tutele dal licenziamento che ne regolano tempi e cause, un mandato può essere revocato in qualsiasi momento. Essenziale ai fini della distinzione è anche il grado di subordinazione dei dipendenti alle direttive aziendali. Questo criterio è dirimente per stabilire se un lavoratore è subordinato o autonomo. Nelle forme intermedie prodotte dalla flessibilizzazione i singoli lavoratori sono solo debolmente integrati nella struttura aziendale, ma economicamente ne dipendono. Questi "falsi autonomi" non hanno quindi diritto all'indennità di disoccupazione, alla previdenza professionale, all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni né alla tutela in caso di malattia professionale.

Legalmente anche il crowdsourcing è in una zona d'ombra. I crowdworker esterni sono lavoratori autonomi e di conseguenza non godono delle tutele previste nei contratti individuali di lavoro (salario minimo, ferie, continuazione del pagamento

dello stipendio ecc.). Dato che i rapporti di lavoro negoziati sulle piattaforme di crowdsourcing scavalcano spesso i confini nazionali, è indispensabile esaminare di volta in volta l'applicabilità del diritto straniero e le sue modalità. Non è ancora chiaro, inoltre, come ottenere che vengano correttamente versate l'imposta sul reddito e l'IVA. Le piattaforme di crowdsourcing fungono da mediatrici e pertanto da controparte sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Il quadro giuridico di questi rapporti è definito dalle condizioni generali di contratto della piattaforma. Il divieto di contratto con committenti esterni che spesso vi si ritrova viola il diritto della personalità e anche il principio di libertà economica.

Non sono però soltanto i rapporti di lavoro atipici a suscitare questioni legali. L'aumento della flessibilità può richiedere precisazioni normative anche nell'ambito del contratto normale di lavoro. Occorre chiarire come risarcire gli strumenti di lavoro e le prestazioni fornite anticipatamente dai lavoratori con dispiego di mezzi propri. Attualmente le spese devono essere obbligatoriamente rimborsate, ma non l'impiego dei propri strumenti di lavoro privati.

La maggiore possibilità di lavorare da casa o comunque fuori ufficio pone anche la questione della responsabilità per danni. In azienda ne risponde il datore di lavoro. Se però è il computer domestico a rompersi con conseguente perdita di dati, la questione si complica senza risposte univoche. Le aziende dovrebbero chiarire se l'assicurazione contro la responsabilità civile aziendale copra o meno determinati rischi (es. di perdita di dati) presenti anche nel lavoro da casa e in altre forme di lavoro mobile. Viceversa cresce il rischio di danni all'azienda legati all'utilizzo lavorativo degli apparecchi privati. La mentalità del "bring your own device" favorisce la produttività perché i dipendenti possono usare apparecchi che conoscono e i costi di acquisizione degli stessi in parte vengono meno. Va chiarito però chi debba accollarsi i costi di software e assistenza sostenuti per gli apparecchi privati dei dipendenti. Nel complesso, se queste questioni non sono disciplinate dal contratto, entrambe le parti si espongono a rischi considerevoli.

Flessibilizzazione positiva per l'economia solo se associata a sufficiente qualificazione

Nemmeno le conseguenze del lavoro flessibilizzato sul sistema economico complessivo sono difficili da pronosticare con chiarezza. I fattori di contorno che le influenzano sono molti. Uno dei principali è la formazione dei lavoratori: maggiore è la quota di personale ben qualificato e maggiori sono le probabilità che il

lavoro flessibilizzato contribuisca ad accrescere la produttività complessiva, con conseguente possibilità di salari più elevati e maggiori entrate fiscali. La flessibilizzazione mette però a dura prova la gestione individuale del tempo e delle energie: essere sempre raggiungibili, senza una chiara separazione fra lavoro e tempo libero, e postazioni di lavoro non sempre adeguatamente allestite minacciano la salute fisica e psichica, benché d'altro canto la flessibilità spaziale e temporale possano essere sfruttate per adattare il lavoro alle proprie necessità (bioritmo, famiglia, hobby, ecc.).

Per i lavoratori meno qualificati la flessibilizzazione comporta invece rischi significativi. La digitalizzazione facilita infatti il trasferimento delle attività più ripetitive e standardizzate in paesi dove i costi del personale sono inferiori, riducendo le opportunità di impiego dei meno qualificati. Spesso rimangono soltanto occupazioni nei settori che offrono servizi a diretto contatto con la persona. I lavoratori poco qualificati sono inoltre costretti a svolgere più spesso della media lavori a turni o su chiamata, sono meno soddisfatti del proprio impiego e sono più esposti sia al rischio di ammalarsi fisicamente o psichicamente sia a quello della disoccupazione, soprattutto se assunti a tempo determinato o con un monte-ore ridotto.

Raccomandazioni

Il nocciolo del presente resoconto è che le conseguenze del lavoro flessibilizzato per il singolo e la società sono ambivalenti e andrebbero quindi prudentemente incanalate in una direzione positiva tramite provvedimenti a vari livelli. Una formazione di base e professionale qualificata accresce notevolmente le probabilità che i lavoratori possano sfruttare le potenzialità positive della flessibilizzazione. Il futuro di questo sviluppo non può essere predeterminato sul piano tecnico o economico, ma dipende piuttosto dalla strutturazione di nuove forme di lavoro a livello aziendale e sovraaziendale. Raccomandiamo quindi:

1. di introdurre una cornice che delimiti la flessibilizzazione temporale e spaziale del lavoro, altrimenti illimitata: è necessario un inquadramento legislativo, che può eventualmente prevedere anche sanzioni, ma si limiti in ogni caso a escludere le forme estreme e abbia quindi il carattere di un "argine di contenimento";
2. di sensibilizzare sul fenomeno della soggettivazione del lavoro (ossia degli "impre-lavoratori"): è necessario rafforzare i soggetti per renderli in grado di meglio affrontare il mondo del lavoro flessibilizzato. Chiamate in

causa sono soprattutto le istituzioni che offrono istruzione di base e avanzata, benché anche ai sindacati si offre un'occasione di espandere il proprio campo di competenza;

3. di strutturare la flessibilità aziendale come sviluppo partecipato dell'impresa: entro gli argini posti dalla legge, le parti sociali devono avere la possibilità di elaborare soluzioni congiunte adatte alle esigenze locali e specifiche;
4. di rafforzare la partecipazione e l'autorganizzazione all'interno dell'azienda: i datori di lavoro, in particolare, sono invitati a trovare risposte alle esigenze di maggiore flessibilità (o a determinate forme delle stesse).

La flessibilizzazione del mondo lavorativo ha numerose conseguenze legali. Miglioramenti e riesami sono importanti a proposito di:

5. regolamentazione del tempo-lavoro, poiché ad es. la legislazione vigente prescrive tempi minimi di riposo e tempi massimi di lavoro difficilmente applicabili ai modelli alternativi;
6. lacune delle assicurazioni sociali negli impieghi a breve termine, perché le oscillazioni di reddito possono avere ripercussioni negative ad es. sulla pensione di invalidità;
7. trattamento delle forme di lavoro (ancora) non definite, che legalmente parlando vengono a trovarsi in una zona d'ombra;
8. chiarimento di questioni legate al luogo di lavoro e al "finto lavoro autonomo", in quanto connesse a quella del rimborso spese per lavori fuori sede, deduzioni fiscali e opzioni assicurative;
9. borse-lavoro, perché i gestori dei siti di crowdworking possono eludere totalmente il sistema legale svizzero situando all'estero la sede aziendale e il sito internet;
10. applicazione delle leggi, perché gli ispettorati del lavoro hanno maggiori difficoltà a controllare le realtà più piccole, in cui stanno prendendo piede le nuove forme di lavoro, rispetto alle grandi aziende;
11. riesame del trattamento nella fase post-lavorativa, poiché al momento esso è fortemente legato alla fase di attività lucrativa (principio di equivalenza);
12. redazione e aggiornamento di un censimento generale di tutte le normative in materia.

In molti casi i censimenti disponibili degli enti pubblici di statistica e la periodicità della loro pubblicazione non consentono una stima a breve termine aggiornata della situazione futura, come sarebbe invece assai auspicabile nei seguenti campi:

13. mobilità professionale dei lavoratori dipendenti,
14. economia sommersa e
15. condizioni di lavoro degli impre-lavoratori.

Dato che si prevede un incremento del dinamismo del mercato del lavoro, il monitoraggio dovrebbe essere più lungimirante affinché si possano adottare misure efficaci a vari livelli. Occorre sviluppare un maggior numero di indicatori-spia più mirati e raccogliere i relativi dati per poter poter adottare meglio i provvedimenti richiesti.

I contorni del fenomeno della flessibilizzazione lavorativa restano comunque vaghi, nel senso che si tratta di un problema finora non sufficientemente definito. Rappresenta pertanto una sfida che, se affrontata con successo, può portare a cambiamenti decisivi in favore di un mondo del lavoro svizzero resistente e resiliente, capace di mantenere o persino migliorare la propria posizione di punta a livello internazionale. Questo traguardo non va dato per scontato ma, al contrario, richiede un contributo comune allo sviluppo da parte di tutte le parti coinvolte. Soltanto così sarà possibile trarre il meglio da una situazione che attualmente si presenta piuttosto confusa e molto complessa, ma anche interessante e ricca di opportunità.

Autrici e autori dello studio:

*Jens O. Meissner, Johann Weichbrodt, Bettina Hübscher, Sheron Baumann,
Ute Klotz, Ulrich Pekruhl, Leila Gisin und Alexandra Gisler*

Per chiarimenti rivolgersi a:

Prof. Dr. Jens O. Meissner
Hochschule Luzern – Wirtschaft
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR
Zentralstr. 9
CH-6002 Lucerna
jens.meissner@hslu.ch