

PER I DATORI DI LAVORO- 05 APRILE 2019 ORE 06:00

Lavoro gratuito: certificazione del contratto per tutelarsi dai rischi

Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

Driver e rider. GIG economy, peer-to-peer economy e smart economy. E ancora, il volontariato nel Terzo settore. Le nuove tendenze economiche e sociali stanno facendo emergere forme di apporto di lavoro sempre meno aderenti al paradigma della subordinazione. Nel nuovo contesto la giurisprudenza (più che il legislator) pare ammettere la possibilità di fornire una prestazione lavorativa senza che sia prevista una controprestazione a titolo di retribuzione. In questi casi, come le parti contrattuali possono formalizzare un rapporto di lavoro gratuito tutelando i reciproci interessi? Una strada percorribile potrebbe essere la certificazione dei contratti di lavoro.

Non vi è dubbio che la nostra economia e la nostra società si stiano evolvendo verso nuovi modelli di sviluppo identificabili con definizioni ormai di uso comune.

Alcuni osservatori si riferiscono alle nuove tendenze con il termine “Dri” (o “economia della condivisione”) intendendo per tale un sistema in cui individui privati condividono beni o servizi (sia gratuitamente che a pagamento), mentre altri preferiscono porre l’attenzione sui “servizi on demand” per mettere in evidenza come l’incontro fra le diverse esigenze dei consumatori avvenga per mezzo di internet al fine di ottimizzare la distribuzione di beni e servizi.

Anche la **Gig economy** (o “economia dei lavoretti”) è stata oggetto di interpretazioni ed importanti pronunce giurisprudenziali, finalizzate ad inquadrare in una cornice di diritto tutti quei rapporti di lavoro nei quali la forza lavoro è rappresentata principalmente da **appaltatori indipendenti** e lavoratori non subordinati; fra questi sono ormai ben noti i cosiddetti “**rider**” (definibili come “fattorini per le consegne a domicilio”) o i “**driver**” (fra i più noti: gli autisti di Uber).

Si potrebbe continuare con la “**peer-to-peer economy**”, per comprare o vendere beni e servizi senza intermediazione di un terzo soggetto, o con la “**smart economy**” dove le nuove tecnologie spingono verso soluzioni più soddisfacenti ed efficienti o, infine, con la “green economy” per ridurre i rischi ambientali e le scarsità delle risorse.

Il punto in comune di tutti questi modelli economici è dato dalla scarsa o nulla adattabilità ad una visione “classica” del rapporto di lavoro (caratterizzata, come noto, dalla figura del **lavoratore subordinato**) ma per mezzo della quale è molto difficile gestire il confine labile tra l’apporto di lavoro e la condivisione dei servizi e delle competenze.

Anche la crescente presenza nella nostra società e nella nostra economia del cosiddetto “Terzo settore”, caratterizzato da **rapporti di solidarietà** fra i partecipanti, può comportare qualche difficoltà interpretativa riguardo il corretto inquadramento contrattuale da offrire ai tanti soggetti impegnati a vario titolo quotidianamente nelle attività no profit.

Presunzione di onerosità

Il problema di fondo è che l’intera impalcatura del diritto del lavoro trae origine dal modello industriale classico, caratterizzato dalla sproporzione tra le forze a disposizione delle parti in gioco ed offre come principale paradigma interpretativo l’istituto della **subordinazione** per l’analisi degli aspetti di relazione in un rapporto di lavoro, condizionando qualsiasi ragionamento.