

La paga dei freelance

Quando l'impresa fa buy-back su premi di risultato

di Dario Banfi

Quando si affronta il tema della frammentazione del mondo del lavoro c'è un punto di vista dal quale non si osa mai guardare ed è la condizione oggettiva dei risultati che ottengono quei lavoratori che operano fuori dal mondo del lavoro salariato. Il compenso che viene offerto ai freelance, la loro "paga". È un argomento difficile da mettere a fuoco perché non esistono strumenti di misurazione e tantomeno politiche condivise, regole nazionali o accordi impliciti, neppure tra lavoratori indipendenti. Questo tipo di lavoratori figli del postfordismo e in misura sempre maggiore "termometro" dell'evoluzione stessa del nostro Stato sociale hanno oggi moltissime difficoltà sul fronte dei compensi professionali sia rispetto al *quantum* sia più in generale per il valore riconosciuto al loro lavoro. Insieme ad ACTA – Associazione Consulenti Terziario Avanzato, ci siamo inventati tempo fa una serie di seminari dal titolo "Lavorare a che prezzo?" rivolti ai freelance. Credo sia utile ripercorrere alcune considerazioni emerse per lasciare qualche spunto di riflessione su questi temi.

Iniziamo da una differenza. Rispetto al lavoro salariato, un lavoratore intellettuale autonomo può oscillare tra compensi che vanno da un massimo di 440mila euro all'ora, come pare abbia chiesto un Tony Blair "conferenziere freelance", nell'aprile 2009, alle attività gratuite. È noto che più un compenso si avvicina a zero e più elevata è la possibilità di trovare un'occupazione. Un freelance si può muovere in maniera irregolare tra sottocosto e sovrapprezzo, senza difficoltà, e non incontra regole di *stop loss* o minimi nazionali. C'è poi il retaggio del lavoro dipendente. Oggi vendere lavoro autonomo alle imprese o alla Pubblica Amministrazione significa trovarsi di fronte a un monopsonio di tipo psicologico. Di fronte a una pluralità di venditori c'è sempre "un solo compratore", un acquirente tipo intendo. Provate a pensare: chi compra lavoro da un consulente è sempre una persona che ha un lavoro alle dipendenze. Per interpretare i valori economici quali regole usa se non quelle interne? Ecco questa è un'abitudine che abbiamo rilevato con ACTA e tra freelance, accompagnata da una diffusa impreparazione sui costi del lavoro autonomo. È un mix di consuetudini, cultura aziendalista e deficit informativi che porta a una conseguenza:

l'estensione progressiva di politiche retributive interne fuori dai vincoli di subordinazione.

Con ACTA abbiamo osservato allora posizioni di lavoro Full Time Equivalent (inclusivo di tutti i parametri per rendere la vita lavorativa "normale", ferie, malattia, TFR ecc.) e abbiamo capito che in Italia un impiegato costa in media 168 euro lorde al giorno, un quadro 332 euro e un dirigente 669 euro. E poi ci siamo chiesti: sono costi che si riescono a proporre al mercato come freelance? La risposta è arrivata da una analisi di OD&M Consulting che grazie a Sergio Bologna abbiamo pubblicato su *Condizioni e identità nel lavoro professionale* (Derive & Approdi, 2008) e mostra un'evidenza di grandissimo interesse. Lo studio mette a confronto le retribuzioni lorde percepite da dipendenti e i fatturati di consulenti che svolgono attività simili. Vediamo qualche numero:

	IN (Dipendente)	OUT (Consulente)
Account executive junior	€ 25.811	€ 26.500
Analista programmatore	€ 23.100	€ 22.000
Senior consultant	€ 45.800	€ 48.000
Webmaster	€ 24.200	€ 24.500
Project manager	€ 48.500	€ 43.000

Fonte: ODM Consulting, 2008

Sono valori molto vicini. Questi sono alcuni esempi, la lista è lunga. La conclusione qual è? La principale: l'equiparazione tra costo lordo aziendale e i fatturati di lavoratori freelance non regge la realtà dei fatti. Non si possono chiedere i compensi a giornata citati prima. C'è, però, un altro parallelismo che emerge: quello con la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) del dipendente, non tanto con il suo costo aziendale. Il consulente è trattato economicamente come una specie di "dipendente esterno" a cui si tolgono alcuni costi aziendali e si lascia il cosiddetto "stipendio". È una sorta di *reductio alla RAL*. L'equivalenza se ci pensate è comunque una fregatura. È inesatta prima di tutto dal punto di vista formale perché nasconde due elementi: 1) i costi sociali (previdenziali e assistenziali) che in azienda è ripartita tra lavoratore e impresa; 2) l'ammortamento dei costi fissi, ovvero del capitale investito in strumenti o in processi di produzione. I costi di gestione in altre parole chi li ripaga? Computer, abbonamento a Internet, commercialista: dove finiscono questi costi? Questa equivalenza con la RAL elimina alcuni rischi e investimenti riversando il risparmio per

le imprese in tasse sul lavoro (non sui patrimoni) e suona molto come un espediente per non capitalizzare e riversare sul costo del lavoro altrui, meglio se di soggetti poco tutelati da sistemi di protezione sociale, i propri rischi, mutuando la natura finanziaria del rischio d'impresa in problema di fiscalità individuale per i singoli. Un po' come nel caso dei mutui *subprime*. Io mi invento il business, sposto su di te il rischio economico, costruisco un tesoretto con i risparmi sui costi aziendali e poi restano case vuote ovvero lavoratori a piedi e pure senza protezione sociale.

Per scansare il problema, qualcuno (gli inglesi, per esempio) usano un modello che cerca di fare pagare al committente i costi operativi. Operativo che cosa significa? Tempo speso nel trovare nuovi clienti, nel fare la contabilità, un po' di pubblicità e networking o curare soprattutto l'aggiornamento: un dispendio di energie che arriva fino al 40% del tempo di lavoro. Impegni di ogni giorno, che in azienda fa qualcun altro. Un dipendente non si scrive la sua busta paga, per esempio. Se ben calcolati questi *overhead*, ovvero costi operativi, possono essere messi in fattura. Si va oltre le ore legate allo svolgimento dell'attività principale e si rivende una professione nel suo complesso. Quando presentai lo schema di calcolo sul blog Humanitech.it arrivò su Internet questo commento:

"[...] Ho provato a definire le mie tariffe nel modo consigliato, incontrando diversi problemi. In primis: sembrano sempre troppo alte! Se vado da un potenziale cliente (e mi è capitato anche con grandi multinazionali) e chiedo una cifra che mi permetta di vivere degnamente di quello che faccio, le risposte sono immancabilmente negative. Sembra sempre che chieda troppo. Ma se scendo con i prezzi, lavorare per me non è più conveniente. Temo che nel lavoro invisibile che fa chi si relaziona con la conoscenza (io mi occupo di progettazione e interaction design) sia difficile fare passare il concetto che quello che facciamo ha una rilevanza economica. E allora ci si accontenta di poco, ma non si riesce a vivere, al massimo si sopravvive"¹.

Chiaro no? Al prestatore d'opera scendere sotto queste valutazioni "non conviene", al committente "sembra" troppo: c'è un giudizio mediato da altre logiche (*sembra*), evidentemente quelle interne. C'è però una terza via che va oltre l'equivalenza con la RAL e i tentativi di farsi pagare gli overhead. È quello di farsi retribuire per il valore espresso, non per il tempo. Dall'onorario "per ore lavorate" si passa al compenso per la qualità, i contenuti, le abilità e le conoscenze individuali, la capacità di portare

¹ Cfr. commenti a Dario Banfi, "Farsi pagare come freelance", *Humanitech.it*, 19 marzo 2008.

risultati o guidare e motivare. Pensate ai creativi che in pochi minuti disegnano soluzioni formidabili o cambiano l'immagine di un'impresa. Come diceva Picasso ci vogliono 70 anni per imparare a fare un'opera d'arte in soli cinque minuti. E dunque come quotare l'opera? Paghiamo 5 minuti? Nel mondo delle tecnologie circola questo aneddoto sul tema:

“Un giorno un responsabile IT non sapeva che pesci pigliare: la rete della sua azienda aveva smesso di funzionare bloccando il lavoro di parecchie persone. Il suo telefono era diventato rovente. Dopo aver dato fondo alle sue conoscenze e a quelle del suo team, convoca con urgenza un consulente che accompagnato nel locale server, analizza la situazione. In pochi minuti individua il componente difettoso ed estratto un piccolo cacciavite dal taschino... zic! effettua una rotazione di mezzo giro su una vite. ‘Ecco fatto. Potete continuare a lavorare’. La settimana successiva arriva la fattura recante questa descrizione: ‘Intervento per sblocco rete informatica: € 1.000’. Sorpreso per l'importo elevato, visto il piccolo intervento, il responsabile IT contatta il consulente e si lamenta. Questi ammette un errore nella fattura e promette di inviarne una corretta. Poco dopo arriva la seconda: ‘Rotazione di mezzo giro di una vite: € 1. Conoscenza della vite su cui operare: € 999’”.

Ora questa logica scarta la questione del tempo, ma può determinare due esiti oggi: da una parte generare moderni e sofisticatissimi sistemi per pagare il lavoro indipendente a cottimo, dove non è più il tempo, ma sono altre misure a fare da parametro; dall'altra, per fortuna, consente al lavoro autonomo di esprimersi in maniera più genuina, agganciando sistemi premianti che pagano in anticipo i benefici attesi (oppure realmente ottenuti nel tempo) sulla base del valore espresso, remunerando cioè elementi intangibili. L'intervento non è scomponibile o rivendibile al pezzo, ma si concentra sulle attese e viene svincolato dal tempo esecutivo. Per approfondire la questione facciamo un salto dall'altra parte. In ambito aziendale c'è qualcosa di simile che è la retribuzione variabile associata a incentivi, premi di risultato ecc., definiti spesso in maniera individuale come se il dipendente fosse un “consulente interno”. Si basa su straordinari per gli operai, ma più significativamente su sistemi di *profit sharing*, *gain sharing*, *stock option*, premi di gruppo, incentivi individuali ecc. Il discorso ci interessa per la vicinanza con gli indipendenti retribuiti sulla base delle attese e non secondo paghe orarie. Per i freelance più è alta la posta, in questa specie di scommessa sul valore aggiunto, più riescono a operare in deroga rispetto al tempo impiegato. Si badi bene però: il tempo non è rimosso, ma

procrastinato. Il punto cruciale di questa tipologia di quotazione è la fiducia e la comprensione del periodo richiesto per raccogliere i benefici sperati. La premessa è che i committenti siano, però, capaci di comprendere i valori in gioco, spalmati nel giusto tempo. In questa discussione intervenne online un grafico e designer:

“Il problema nel mio settore, ma credo accada in qualsiasi settore che abbia a che fare con la realizzazione di un bene immateriale è che il cliente non ha la più pallida idea di cosa stia comprando finché non lo vede. Per fare un parallelo con il mondo dell’auto è come se un cliente entrasse in una concessionaria e dicesse: ‘Vorrei qualcosa con più di tre ruote e un motore e in fretta, grazie!’².”

Per giudicare l’apporto del consulente servono due cose: 1) una cultura adeguata al sapere circolante e alle sue forme più innovative; 2) la capacità di farsi carico della giusta quota di rischi nel tempo. Questo è punto è il più delicato. Se è vero che in molti casi si assiste alla riduzione del compenso dei freelance alla RAL di un “omologo” in azienda, la tendenza più generale del sistema capitalistico e toyotista, portato a ridurre ciecamente i costi di produzione per elevare i profitti, è di applicare questa logica anche a chi interviene sul valore, forfetizzando il suo contributo, usando costi orari, anche quando non esistono omologie. È evidente come tale riduzione mandi in frantumi l’economia della conoscenza, ovvero ingabbi le professioni autonome e il sapere in meccanismi derivati da altre culture retributive, rendendo routinario un intervento straordinario che avviene “in profondità” e lo classifica nella normale gestione d’impresa. Il consulente di cui si è parlato, quello della parcella da 1.000 euro, oggi è un animale in estinzione. Ascoltate la testimonianza di Antonio De Giovanni, un freelance che opera a livello di assistenza sui server delle imprese:

“Vengo chiamato con urgenza quando si verificano blocchi improvvisi o difficoltà nel routing dei dati sulle reti informatiche. Oggi questa conoscenza è pagata a ore, anche se salviamo investimenti del valore di milioni di euro. Siamo assimilati a tecnici interni, anche se nessuno è in grado di far quello che facciamo noi, che abbiamo imparato da soli con anni e anni di esperienza. I compensi offerti? Mediamente intorno ai 70 euro all’ora più IVA”.

² Cfr. commenti a Dario Banfi, “Il 3 x 2 del lavoro autonomo”, *Humanitech.it*, 8 aprile 2008.

Il rischio è che il tempo procrastinato, che dà forma alla corretta interpretazione dei benefici della consulenza e plasma l'idea di premio associato, scompare in un presente continuo, bloccato sulla tariffa, sul salario, sulla quota base di una retribuzione. Ogni elemento di variabilità viene interpretato a priori e si perde il valore intrinseco degli intangibili d'impresa: tutto rientra nel processo di produzione e anche l'autonomia rischia di diventare un'etichetta formale. Pensate alle false partite IVA. Questa logica è un maldestro tentativo del sistema d'impresa di fare *buy-back* sui premi di risultato, ovvero su quegli elementi di retribuzione variabile che – nel lavoro dipendente - oggi sono l'unica forma per dare dinamicità alle retribuzioni e creare sistemi selettivi e premianti. Quando la logica del premio è trasferita all'esterno, il rischio più grave è di trovarsi di fronte a chi vuole recuperare questo costo per appiattirlo sulle retribuzioni di base. Ho citato solo una forma di *buy-back*, ma ce ne sono cento, basta analizzare la metodologia del *crowdsourcing* e non ho aperto il capitolo di Internet in cui succede di tutto. Il risultato qual è? E concludo. A mio avviso è la progressiva, lenta e graduale metamorfosi dei sistemi *di trust* e di rischio con cui si guarda ai risultati di lungo termine e il rovesciamento delle logiche di investimento verso una generale finanziarizzazione del lavoro. Il "futuro" non è più il momento naturale in cui attendersi risultati guidati dagli interventi di chi offre il suo sapere, ma il tempo in cui sarà, al contrario, il freelance a dover riporre le sue speranze per ottenere il giusto riconoscimento, per farsi pagare banalmente, o suddividere qualche forma imprecisata di jackpot come accade per esempio oggi su Internet. L'appiattimento verso produzioni a cottimo e riduzioni dei compensi a "regole aziendali" sono dietro l'angolo. Stiamo migrando verso forme ibride di compenso. Le gare di assegnazione dei lavori, per esempio, sono spesso pagate ex post. Le forme di ribasso sono senza limiti. Ci si deve confrontare anche con chi lavora gratis per iniziare, per disperazione, perché forse non ha più nulla da perdere o ritiene di portare a casa qualcosa, magari in un secondo momento, in un futuro che non ha più una vera forma e che "non è più quello di una volta". Se volessimo usare la lingua dei trader di Borsa, però, quando qualcuno cerca di fare *buy-back* su valori che ha esternalizzato – oggi diremmo, che il postfordismo ha ricollocato nel segmento del lavoro indipendente – e cerca di riportarli in casa a basso prezzo, ma a valore aggiunto, ecco è proprio questo in questo momento che bisogna alzare la posta e mantenere un fermo profilo identitario, senza cadere nella trappola di mettere sul piatto la dignità del lavoro.