

A.S. n. 2233, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

A.S. n. 2229, "Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale".

Relazione del Sen. Maurizio SACCONI

Introduzione

Il cambiamento del lavoro inizia ad essere finalmente compreso nella sua profondità e radicalità anche perché l'evoluzione tecnologica oggi è denominata "Industry 4.0" in quanto sta portando le economie e le società nel cuore di quella che è stata definita la Quarta Rivoluzione Industriale. È lo stesso World Economic Forum a sottolineare come i principali cambiamenti sottesi a questa nuova "Grande Trasformazione" del lavoro avverranno nei prossimi cinque anni e perciò richiedono una immediata strategia al fine di evitare polarizzazione dei benefici professionali e reddituali su una esigua minoranza di lavoratori, disoccupazione tecnologica di massa, obsolescenza di professionalità e competenze, aggravamento del già marcato disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, marginalizzazione dell'Italia nello scenario economico globale. Fattori demografici e inefficienze strutturali nel mercato del lavoro, nella formazione, nella scuola, nell'università con particolare riguardo alla ricerca, nella composizione dei servizi creditizi e finanziari all'impresa, collocano l'Italia in una posizione di particolare debolezza nel nuovo scenario di mercato dinamismo e "agilità" che pure dovrebbe essere propizio alle dimensioni delle nostre imprese e ai caratteri originali dei nostri lavoratori e imprenditori. Le tecnologie digitali cambiano la organizzazione della produzione di beni e servizi e, in conseguenza, il lavoro con caratteristiche di velocità e imprevedibilità che non hanno precedenti. Vengono progressivamente abbandonati i modelli organizzativi verticali fondati sulla esecuzione di ordini gerarchicamente impartiti e sul relativo potere di controllo; si affermano relazioni lavorative orizzontali che lasciano spazio alla creatività e alla responsabilità; il lavoro si realizza per cicli, per fasi o per obiettivi; cambia radicalmente il concetto di

inquadramento e di mansione staticamente inteso; si smaterializza la postazione fissa, l'orario di lavoro diventa flessibile e talora autogestito; la retribuzione viene definita in modo crescente per risultati. Anche la più recente evoluzione della riflessione manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da organizzazioni economiche finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie learning organization, in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o dei modi di erogare servizi.

Questi tumultuosi cambiamenti, che incidono su imprese e lavoro, non sono solo di tipo economico. Stili di vita, preferenze, esigenze personali e professionali sono in rapida evoluzione. Non più un posto di lavoro per tutta la vita, ma neanche un unico luogo di lavoro durante lo stesso rapporto di lavoro, e neppure un orario fisso. Non poche persone preferiscono esse stesse, oggi, lavorare per obiettivi ed essere conseguentemente valutate sulla produttività e sul risultato raggiunto piuttosto che in base a parametri come l'ora di lavoro e la presenza fisica nei locali aziendali. La mobilità e il cambiamento di occupazione non sono più visti in negativo ma anche come un passaggio spesso obbligato per acquisire nuove e maggiori competenze. Le tecnologie di nuova generazione non sono altro, in questa dimensione, che uno strumento funzionale a questi profondi mutamenti sociali e culturali aprendo nuove opportunità professionali e occupazionali. L'agilità insomma diventa una caratteristica pervasiva della vita e in essa delle prestazioni lavorative; non si risolve nel solo lavoro a distanza o nel solo incremento della produttività indotto dal risparmio di tempo. Così come la migliore conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia non è l'unico potenziale beneficio per il lavoratore. Si tratta quindi non di fissare i cambiamenti immaginando di codificarli in nuove norme, destinate ad essere sempre incapaci di comprendere una realtà dalle molte sfaccettature e in rapido divenire, ma di individuare strumenti duttili, utili ad accompagnare l'impiego delle tecnologie in modo che esprimano tutti i vantaggi potenziali per i lavoratori e per le imprese. Si avvera peraltro la profezia di Marco Biagi che ipotizzava quindici anni fa il superamento della rigida distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato proponendo uno Statuto dei Lavori in quanto rivolto a garantire tutele proporzionate ad ogni prestazione lavorativa in ragione della sua debolezza, a partire dai fondamentali diritti della salute e

sicurezza in tutti i contesti lavorativi o in itinere e dell'accesso alle conoscenze e alle competenze in funzione della continua occupabilità di ciascuna persona.

Allo stesso tempo, come dimostrato dai dati dell'ISTAT, in questi anni le forme autonome di lavoro hanno fortemente subito le conseguenze della crisi economica, costituendo il corpo sociale che più consistentemente è scivolato verso il rischio della povertà e dell'esclusione sociale. Nel difficile contesto economico di questa stagione, le libere professioni hanno evidenziato una condizione di fragilità, non dipendente tanto dalla stessa natura della prestazione autonoma, quanto dalla elevata pressione fiscale e regolatoria nonché dalla mancanza di un'architettura complessiva di sostegno e di protezione. Non si tratta di partire dal presupposto che i titolari di partita IVA siano involontariamente tali e perciò aspiranti alla subordinazione, definendo in conseguenza le tutele, ma di individuare soluzioni che consentano loro di assorbire gli eventi negativi attraverso strumenti di autorganizzazione come le Casse Previdenziali, di essere soggetti ad una tassazione equa e di valorizzare le capacità professionali in relazione alle nuove tecnologie.

A fronte della storica rivoluzione industriale e dell'ampia portata dei fenomeni economici e sociali richiamati, l'obiettivo comune del disegno di legge n. 2233 di iniziativa del Governo e n. 2229, a mia prima firma, è di valorizzare la convergenza, ancora oggi negata da molti attori del sistema italiano di relazioni industriali, dei nuovi paradigmi dello sviluppo economico con quelli dello sviluppo sociale nella piena valorizzazione di ciascuna persona, di tutte le persone. Entrambi non riaprono il cantiere delle riforme del lavoro ma vogliono integrare il vigente quadro regolatorio con soluzioni utili a favorire la convergenza tra imprese e lavoratori e ad elevare la autosufficienza dei lavoratori indipendenti.

Ci diceva Marco Biagi che "... la stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. «posto di lavoro») appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un «rapporto di lavoro», il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all'interno di un «ciclo». Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale".

Il disegno di legge del Governo (A.S. n. 2233)

Entrando nello specifico del primo dei due disegni di legge, il disegno di legge governativo **A.S. n. 2233** - "collegato" alla manovra di finanza pubblica - concerne i rapporti di lavoro autonomo (**Capo I**) ed il lavoro agile, definito "quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" (**Capo II**), oltre alle disposizioni finali (di cui al **Capo III**).

Le norme di cui al **Capo I** si applicano, ai sensi dell'**articolo 1**, ai rapporti di lavoro autonomo, definito dall'articolo 2222 del codice civile, ivi richiamato, come quelli derivanti dai contratti con cui il lavoratore si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Sono esplicitamente esclusi dal presente ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori¹.

L'**articolo 2** estende, in quanto compatibili, alle transazioni commerciali² tra lavoratori autonomi ed imprese o tra lavoratori autonomi le norme di tutela di cui al D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231, vigenti per le transazioni commerciali tra imprese ovvero tra imprese e pubbliche amministrazioni e relative alla tutela contro i ritardi nei pagamenti³ e, tra l'altro, alla relativa maturazione di interessi. L'estensione di cui all'**articolo 2** fa salve le eventuali disposizioni più favorevoli.

L'estensione non comprende le transazioni commerciali tra lavoratori autonomi e pubbliche amministrazioni.

Il **comma 1** dell'**articolo 3** sancisce che sono abusive e prive di effetto le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente ad oggetto una prestazione continuativa, di recedere da esso senza congruo preavviso, nonché le

¹ Si ricorda che, in base all'art. 2083 del codice civile, sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia.

² Per transazioni commerciali si intendono - ai fini della disciplina richiamata dal presente **articolo 2** - i contratti, comunque denominati, che comportino, in via esclusiva o prevalente, la consegna di merci o la prestazione di servizi contro il pagamento di un prezzo. Tale nozione comprende, in ogni caso, "i contratti di appalto o di concessione aventi per oggetto l'acquisizione di servizi, o di forniture, ovvero l'esecuzione di opere o lavori, posti in essere dalle stazioni appaltanti, dagli enti aggiudicatori, dai soggetti aggiudicatori" (ai sensi della norma di interpretazione autentica di cui all'art. 24, comma 1, della L. 30 ottobre 2014, n. 161).

³ La tutela concerne tutti i pagamenti effettuati a titolo di corrispettivo in una transazione commerciale.

clausole mediante le quali le parti concordino termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento. Si ricorda che l'art. 4 del citato D.Lgs. n. 231 del 2002, e successive modificazioni, prevede termini diversi a seconda che la transazione commerciale sia tra imprese oppure tra impresa e pubblica amministrazione; in sintesi, l'ipotesi di termini superiori a sessanta giorni è ammessa nel caso di transazioni commerciali tra imprese, purché il termine non sia gravemente iniquo per il creditore e sia pattuito espressamente.

*Al **comma 1**, in riferimento alla nozione di congruo preavviso, al fine di prevenire il contenzioso sulla definizione di congruità, sarebbe opportuno chiarirne una misura minima in giorni. Oltre ai casi individuati nel disegno di legge è opportuno prevedere la necessità che nei contratti il recesso deve essere consentito ad entrambe le parti e considerare nulle quelle che prevedono il recesso solo da parte del committente. Inoltre, risulterebbe opportuno coordinare o abrogare le norme incompatibili presenti negli art. 2229 e seguenti del codice civile che prevedono la possibilità di recesso anticipato del committente con il pagamento delle spese (nello specifico articolo 2237).*

Potrebbe essere opportuno chiarire, in conformità all'articolazione di fattispecie di cui al suddetto art. 4 del D.Lgs. n. 231 del 2002, se ed in quali termini la sanzione di nullità per una clausola eccedente i sessanta giorni riguardi anche i casi in cui la data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento non sia certa; sia anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi; sia anteriore alla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto, ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali.

Il successivo **comma 2** dell'**articolo 3** afferma che è abusivo il rifiuto del com-mittente di stipulare il contratto in forma scritta.

Nelle ipotesi di violazioni delle norme di cui ai **commi 1 e 2**, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno (**comma 3**). In ogni caso, dal momento che il **comma 1** recita che le clausole ivi descritte sono prive di effetto, si desume che la quota di giorni eccedente i sessanta non rileva ai fini del computo degli interessi di cui al citato D.Lgs. n. 231.

L'**articolo 4** prevede che i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali ed a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto spettino al

lavoratore autonomo, fatta salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e a tale scopo compensata.

Si ricorda che, per i lavoratori dipendenti, i diritti di utilizzazione economica in oggetto spettano invece al datore di lavoro, sempre che gli apporti originali e le invenzioni siano state fatte nell'esecuzione del contratto di lavoro⁴.

L'**articolo 5** sostituisce l'attuale regime di deducibilità dalla base imponibile IRPEF di alcune spese inerenti alla formazione dei lavoratori autonomi con un complesso di norme, che ammettono, in vari termini, la deduzione sia di spese di formazione sia di altre tipologie di spese dei lavoratori autonomi.

Il regime vigente consente la deduzione per le spese di partecipazione a "convegni, congressi e simili o a corsi di aggiornamento professionale", incluse quelle di viaggio e soggiorno, nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

La disciplina sostitutiva di cui all'**articolo 5** ammette invece:

1) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 10.000 euro, delle spese per l'iscrizione a *master* e a corsi di formazione o di aggiornamento professionale nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi - rispetto alla norma vigente, tra l'altro, si esclude la deducibilità delle spese di viaggio e di soggiorno o comunque delle spese di partecipazione diverse dall'iscrizione -;

2) l'integrale deduzione, entro il limite annuo di 5.000 euro, delle "spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità", mirati a "sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle condizioni del mercato del lavoro" ed erogati dai centri per l'impiego o dai soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro;

3) l'integrale deduzione degli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni (di lavoro autonomo), fornita da forme assicurative o di solidarietà.

Si invita a valutare la possibilità di deducibilità dei contributi ai fondi sanitari integrativi S.S.N. negata a liberi professionisti con risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 107/e del 3 dicembre 2014.

L'**articolo 6** dispone che i centri per l'impiego ed i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro si dotino, in

⁴ Cfr. l'art. 2590 del codice civile (la giurisprudenza ha interpretato nel senso che il diritto del lavoratore dipendente, ivi sancito, non riguarda i profili di utilizzazione economica), l'art. 12-*bis* della L. 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni, ed il codice della proprietà industriale, di cui al D.Lgs. 10 febbraio 2005, n. 30 (in particolare, gli artt. 38 e 64, e successive modificazioni, nonché gli articoli che fanno rinvio a quest'ultimo).

ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, il quale (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) raccolga le domande e le offerte di lavoro autonomo, consentendo l'accesso alle relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta, e fornisca le indicazioni inerenti alle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, nonché quelle relative alle opportunità di credito ed alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.

I **commi 1 e 3 dell'articolo 7** richiedono che le amministrazioni pubbliche (senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica) promuovano, in qualità di stazioni appaltanti, la partecipazione dei lavoratori autonomi agli appalti pubblici, in particolare favorendo il loro accesso alle informazioni relative alle gare pubbliche, anche attraverso gli sportelli di cui al precedente **articolo 6**, e la loro partecipazione alle procedure di aggiudicazione.

Il **comma 2 dell'articolo 7** estende a tutti i lavoratori autonomi - sopprimendo, peraltro, ogni limite temporale - il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese, ai fini dell'accesso ai piani operativi regionali e nazionali, finanziati con i fondi strutturali europei. In base alla norma attualmente vigente (oggetto di abrogazione da parte del medesimo **comma 2**), il principio di equiparazione alle piccole e medie imprese concerne, con riferimento ai piani operativi finanziati con i fondi strutturali europei inerenti al periodo 2014-2020, i "liberi professionisti", "espressamente individuati dalle Linee d'azione per le libere professioni del Piano d'azione imprenditorialità 2020".

Sarebbe opportuno stabilire che le materie per l'esercizio delle quali è obbligatoria l'iscrizione ad un ordine professionale, potranno essere appaltate dalle stazioni appaltanti nazionali o locali solamente a professionisti abilitati.

L'**articolo 8** riguarda il trattamento di maternità relativo alle lavoratrici autonome iscritte alla cosiddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico). I soggetti interessati sono costituiti, in via principale, da titolari di contratti di collaborazione in forma coordinata e continuativa e da lavoratori autonomi di categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie.

La novella di cui al presente **articolo 8** sopprime, ai fini del trattamento di maternità spettante (a carico della Gestione separata INPS) per i due mesi

precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, il requisito dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Si ricorda che la misura dell'indennità di maternità è pari, per ogni giornata, all'80 per cento di 1/365 del reddito di riferimento⁵.

L'**articolo 9** concerne il congedo parentale per le lavoratrici autonome iscritte alla suddetta Gestione separata INPS (e non iscritte ad altra forma pensionistica obbligatoria)⁶.

In merito, la normativa vigente riconosce un trattamento economico per congedo parentale (a carico della Gestione separata INPS), limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione o di affidamento, entro il primo anno di ingresso in famiglia); si ricorda che la misura del trattamento economico è pari, per ogni giornata, al 30 per cento di 1/365 del reddito assunto a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità per le medesime lavoratrici⁷.

La nuova norma di cui all'**articolo 9** prevede l'elevamento del periodo massimo da tre a sei mesi e l'ampliamento del periodo di riferimento dal primo ai primi tre anni (di vita del bambino).

Potrebbe essere opportuno chiarire se - come sembrerebbe, in considerazione della norma di rinvio vigente per i casi di adozione o di affidamento⁸ - tali modifiche riguardino anche queste ultime fattispecie.

Il **comma 1** dell'**articolo 10** prevede il diritto, per i lavoratori autonomi che prestino la loro attività in via continuativa per il committente, alla conservazione del rapporto di lavoro - con sospensione del medesimo e senza diritto al corrispettivo -, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare, in caso di gravidanza, malattia o infortunio. La norma sembra definire un nuovo quadro normativo, in relazione alla soppressione dell'istituto del lavoro a progetto (il quale rientrava nella figura più generale della collaborazione in

⁵ Il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

⁶ Riguardo all'ambito di lavoratrici interessate, cfr. la relazione sul precedente **articolo 8**. Per la relativa disciplina del congedo parentale, cfr. l'art. 1, comma 788, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e l'art. 24, comma 26, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

⁷ Come già detto, il reddito di riferimento (ai sensi dell'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002) è quello derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto dell'indennità di maternità.

⁸ Norma di rinvio di cui all'art. 1, comma 788, ottavo periodo, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

forma coordinata e continuativa) e della relativa disciplina sui profili in oggetto, posta dall'art. 66 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (articolo che è stato abrogato dall'art. 52 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).

Quest'ultima prevedeva che la malattia o l'infortunio del collaboratore a progetto comportassero il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale (senza erogazione del corrispettivo) per un periodo non superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto, qualora essa fosse determinata, ovvero non superiore a trenta giorni, per i contratti di durata determinabile; tali sospensioni non davano diritto a proroghe della durata del rapporto. Per la gravidanza, il diritto alla sospensione (sempre senza erogazione del corrispettivo) poteva comportare una proroga della durata del rapporto per un periodo di centottanta giorni (salva più favorevole disposizione del contratto individuale).

Potrebbe essere opportuno chiarire se la nuova disciplina riguardi, a differenza di quella qui ricordata⁹, anche i casi in cui il committente sia una pubblica amministrazione e se il diritto alla sospensione ivi stabilito implichi anche una possibilità di proroga della durata del rapporto.

Il **comma 2** dello stesso **articolo 10** introduce il diritto alla sospensione del pagamento dei contributi previdenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, per i casi di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre sessanta giorni. La sospensione è ammessa per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi ed i premi maturati durante il periodo di sospensione, in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

*Sembrerebbe opportuno chiarire se il **comma 2** riguardi anche la contribuzione relativa alle forme di previdenza obbligatorie gestite da persone giuridiche di diritto privato (quali sono molte forme inerenti a liberi professionisti).*

L'**articolo 11** concerne la disciplina dell'indennità di malattia per gli iscritti alla suddetta Gestione separata INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)¹⁰. Tale indennità (a carico della stessa Gestione) è attualmente riconosciuta, secondo la disciplina di cui al D.M. 12 gennaio 2001, per i casi di degenza ospedaliera (in particolare, per ogni

⁹ Cfr. l'art. 86, comma 8, del citato D.Lgs. n. 276 del 2003.

¹⁰ Riguardo all'ambito di lavoratori interessati, cfr. la relazione sul precedente **articolo 8**.

giornata di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate dal Servizio sanitario nazionale ovvero per ogni giornata di degenza, autorizzata o riconosciuta dal Servizio stesso, presso strutture ospedaliere estere). Il presente **articolo 11** estende il diritto ai periodi di malattia "certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche".

Il **comma 1** dell'**articolo 12** modifica la nozione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa posta, ai fini dell'inclusione dei medesimi nell'ambito del rito speciale per le controversie in materia di lavoro, dal codice di procedura civile. La novella sembra avere un carattere esclusivamente formale di coordinamento della nozione con la riforma delle definizioni dei contratti di lavoro subordinato e di collaborazione, operata con l'art. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81¹¹. Si ricorda che, in ogni caso, la nozione stabilita dal codice di procedura civile non rileva ai fini fiscali e previdenziali¹².

Il **comma 2** dell'**articolo 12** estende ai lavoratori autonomi il principio di idoneità degli estratti autentici delle scritture contabili come prova scritta ai fini dell'ammissibilità del procedimento giurisdizionale sommario di ingiunzione. In base alla disciplina oggetto di estensione, attualmente vigente solo in favore delle imprese (con esclusione degli imprenditori agricoli), per i crediti relativi a somministrazioni di merci e di danaro nonché a prestazioni di servizi sono prove scritte idonee al fine suddetto gli estratti autentici delle scritture contabili, purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalla legislazione tributaria, purché siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per le medesime.

Il **Capo II** del disegno di legge d'iniziativa governativa introduce - anche con riferimento al pubblico impiego, in quanto le norme siano compatibili (**articolo 13, comma 4**) - una disciplina del lavoro agile, allo scopo di incrementare "la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (**articolo 13, comma 1**).

Il lavoro agile è definito (**articolo 13, commi 1 e 2**) come una "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", in cui la prestazione è contraddistinta da: a) esecuzione della stessa in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla disciplina legislativa e dalla

¹¹ Cfr., in materia, anche l'art. 52 dello stesso D.Lgs. n. 81.

¹² Per tali profili vige la nozione di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, a cui fa rinvio l'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335.

contrattazione collettiva; b) possibilità di impiego di strumenti tecnologici (per lo svolgimento dell'attività lavorativa); c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

I **commi da 3 a 6 dell'articolo 13** recano alcune norme di conferma e di chiusura, nonché la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

*Al **comma 3**, andrebbe altresì inserito il dovere di custodia da parte del dipendente dei beni aziendali conferiti per il lavoro agile.*

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto a pena di

nullità e deve disciplinare i profili indicati dall'**articolo 14, comma 1**, e dall'**articolo 16**; tali profili concernono, in particolare, i tempi di riposo e, con riferimento alla prestazione all'esterno dei locali, i poteri direttivo e di controllo del datore di lavoro, gli strumenti impiegati dal dipendente, le condotte che diano luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'accordo sul lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, il recesso può avvenire secondo la disciplina di cui al **comma 2 dell'articolo 14**; il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per l'accordo a termine.

*Al **comma 1 dell'articolo 14**, si dovrebbe prevedere la facoltà di avviare il lavoro agile anche nei rapporti di lavoro in corso di esecuzione; ciò per evitare che la nullità indicata come sanzione dell'assenza di forma scritta possa essere strumentalizzata da una delle parti affermando che la pattuizione di lavoro agile deve preesistere al contratto di lavoro per sottrarsi alle sue disposizioni.*

L'**articolo 15** specifica che il prestatore di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

L'**articolo 16** prevede che l'accordo di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo e disciplinare sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, concernente gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti di

controllo dell'attività lavorativa. L'accordo individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

*L'accordo previsto dal **comma 1** dovrebbe prevedere, oltre alle condotte di rilievo disciplinare, anche la tipologia di sanzione applicabile. Inoltre, si potrebbe prevedere la facoltà di certificazione di tali clausole, così da prevenire condotte elusive.*

Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati impiegati ed elaborati dal dipendente durante la prestazione in modalità di lavoro agile (**comma 1 dell'articolo 17**). Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'uso di tali strumenti (**comma 2**).

Il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del prestatore di lavoro agile e consegnare al dipendente, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale siano individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (**comma 1 dell'articolo 18**). Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali (**comma 2**).

Ai sensi del **comma 1 dell'articolo 19**, l'accordo scritto sulla modalità di lavoro agile rientra tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente per territorio.

Il successivo **comma 2** fa salva l'applicazione delle norme in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali che trovino applicazione con riferimento ai rischi specifici derivanti dalla prestazione interessata dall'accordo in oggetto.

Il **comma 3** definisce i termini di applicazione per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (secondo la modalità del lavoro agile) della tutela contro gli infortuni *in itinere*, derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Si prevede che la tutela sia operante qualora il luogo per lo svolgimento della suddetta prestazione lavorativa sia stato scelto in base ad esigenze connesse alla prestazione stessa o alla

necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e la scelta risponda a criteri di ragionevolezza.

Potrebbe essere opportuno chiarire se, in conformità alla richiamata disciplina generale sulla tutela in itinere, quest'ultima si applichi anche per il "normale percorso" che colleghi diversi luoghi di prestazione (all'esterno dei locali aziendali), scelti dal prestatore nel rispetto dei criteri summenzionati, nonché per il "normale percorso" che colleghi il suddetto luogo della prestazione (o uno dei luoghi della prestazione) con il locale aziendale dove si svolga un'altra parte della prestazione ovvero con il luogo "di consumazione abituale dei pasti"¹³.

L'**articolo 20** specifica che i contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero (per quelli aziendali) stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria possono introdurre ulteriori previsioni, intese ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendano ricorrere alla modalità di lavoro agile.

Il **comma 1** dell'**articolo 21** provvede alla stima degli oneri finanziari derivanti dal presente disegno di legge ed alla relativa copertura finanziaria. Gli oneri (che derivano dagli **articoli 5, 8, 9, 10 e 11**) sono quantificati nell'**alinea** del **comma 1**.

Ai fini della copertura, si prevede:

- una riduzione della dotazione del fondo per "favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato". Tale fondo è stato istituito (nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) dall'art. 1, comma 204, della L. 28 dicembre 2015, n. 208, ed ha una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni annui a decorrere dal 2017. La **lettera a)** del presente **comma 1** dispone una riduzione pari a 9,31 milioni di euro per il 2016, 50 milioni per il 2017, 38,77 milioni per il 2018, 38,88 milioni per il 2019, 39,09 milioni per il 2020, 39,65 milioni per il 2021, 39,82 milioni per il 2022, 40,2 milioni per il 2023, 40,36 milioni per il 2024 e 40,65 milioni annui a decorrere dal 2025;
- una riduzione, nella misura di 0,18 milioni di euro per il 2017, del Fondo per interventi strutturali di politica economica;

¹³ Cfr. la disciplina generale di cui all'art. 2, terzo comma, del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

- una riduzione, nella misura di 5 milioni di euro per il 2017, dell'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali del fondo speciale di parte corrente (fondo destinato alla copertura degli oneri derivanti dai provvedimenti legislativi che si prevede possano essere approvati nel triennio di riferimento).

I **commi da 2 a 4** recano clausole di monitoraggio e salvaguardia finanziari, mentre il **comma 5** reca una clausola contabile finale.

Ai sensi dell'**articolo 22**, la presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Il disegno di legge n. 2229 sul lavoro agile

Per quanto riguarda il disegno di legge **A.S. n. 2229**, esso si compone di 7 articoli e si pone in termini di complementarietà con il provvedimento proposto dal Governo, precedentemente illustrato.

Nello specifico, il presente disegno di legge è dedicato a capacitare gli accordi collettivi di prossimità e gli accordi individuali tra le parti in relazione alle necessità di adattamento delle modalità di svolgimento "agile" delle forme di lavoro subordinato o autonomo vigenti. La sua finalità consiste quindi nel fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali, in chiave di sussidiarietà, una adeguata cornice legale entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro e impresa che via via emerge con la diffusione della fabbrica digitale, della economia della condivisione e di quei "sistemi intelligenti" tra di loro connessi per il tramite di reti di impresa, piattaforme open access di cooperazione, distretti industriali e della conoscenza popolati da ricercatori, analisti, progettisti, startupper, freelance, creativi, programmatori e sviluppatori che si muovono in una dimensione agile e in continua evoluzione. Una dimensione che, come tale, non può essere cristallizzata in logiche definitorie astratte e immobili nel tempo.

Non si tratta dunque di introdurre nell'ordinamento giuridico italiano una nuova tipologia contrattuale, connessa alla utilizzazione nei contesti produttivi e di lavoro di tecnologie di nuova generazione, e tanto meno di introdurre correttivi alle regole, molte delle quali peraltro di matrice comunitaria, che hanno sino a oggi limitato la diffusione di forme flessibili di lavoro da remoto anche in chiave di (sola) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne. Lo stesso tema della conciliazione resta centrale ma, a ben vedere, riguarda oggi tutte le persone, in tutte le fasi della vita, e si estende ai temi del benessere, della salute,

della previdenza e dell'apprendimento continuo sollecitando la costruzione di un nuovo Welfare della persona che risponda alla domanda, sempre più centrale, di garantire la autosufficienza a tutte le persone e in tutte le dimensioni.

Nel dettaglio, l'**articolo 1** disciplina forme di lavoro sia autonomo che subordinato per progetti o a risultato, rese cioè senza precisi vincoli di orario o di luogo, da soggetti che si avvalgono per la propria prestazione di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici anche portatili o sistemi interconnessi. Rientrano nel campo di applicazione della presente legge i lavoratori:

- inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile così come definiti e disciplinati dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale;
- il cui contratto sia stato certificato su base volontaria;
- inseriti in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, *cluster*, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, *start up* innovative, reti di imprese o imprese qualificate;
- impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati.

A questi rapporti di lavoro si applicano unicamente le disposizioni contenute nel presente disegno di legge, fatte salve le vigenti discipline in materia di assunzione, sospensione ed estinzione del rapporto di lavoro, le previsioni in materia di sanzioni disciplinari e di divieti di discriminazione nonché le disposizioni recanti profili previdenziali ed assicurativi.

In coerenza con la polarizzazione del mercato del lavoro indotta dalle nuove tecnologie il disegno di legge intende occuparsi del segmento medio-alto del mercato del lavoro evitando di interferire con l'area della parasubordinazione e del lavoro precario su cui è recentemente intervenuto il *Jobs Act*. Sono pertanto esclusi dal campo di applicazione della proposta di legge i lavoratori con contratti inferiori a un anno e, in ogni caso, i lavoratori che percepiscono un corrispettivo lordo inferiore ai 30.000 euro parametrato su base annua.

All'**articolo 2** si stabilisce che l'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile – che può essere a tempo determinato o indeterminato con diritto di recesso da esercitarsi con un preavviso non inferiore a trenta giorni e a cui consegue di norma anche lo scioglimento del vincolo contrattuale tra le stesse

parti – deve indicare quanto eventualmente previsto in materia di contratti aziendali o territoriali. L'accordo deve inoltre indicare, a pena di nullità, l'eventuale periodo di prova o sperimentazione e gli obiettivi essenziali, individuali o di gruppo, della modalità di lavoro agile concordata, nonché criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei relativi risultati, eventuali fasce di reperibilità o presenza nei locali del datore di lavoro o del committente e le misure di protezione della riservatezza, della sicurezza e della salute del lavoratore.

All'**articolo 3** è previsto che lo svolgimento del rapporto di lavoro agile sia regolato dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale o direttamente dall'accordo (certificato) tra le parti, in relazione alle modalità di misurazione della prestazione, ai trattamenti retributivi e normativi, ai periodi di sospensione della prestazione o reperibilità e all'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici. Il datore di lavoro e il committente sono tenuti ad adottare ogni misura idonea a tutelare e garantire l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza del lavoratore, il quale di converso è tenuto ad adottare con diligenza le misure stesse, nonché a sottoporsi a visite periodiche di prevenzione e controllo. Si statuisce il divieto di controlli a distanza sulla prestazione lavorativa, riconoscendo la legittimità dei soli controlli resi necessari da esigenze organizzative, produttive, della sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale, leciti nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, nonché il divieto per datori di lavoro e committenti di effettuare indagini su opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, o su fatti non rilevanti per la valutazione della attitudine professionale o a fini di sicurezza e tutela di cose e persone. Il datore di lavoro e il committente sono altresì tenuti al segreto sulle notizie riservate inerenti al prestatore di lavoro, salvo che si tratti di dati inerenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e al suo corrispettivo. Infine viene introdotto il c.d. "diritto alla disconnessione" dagli strumenti tecnologici di lavoro senza che questo però possa comportare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

L'**articolo 4** estende il diritto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali anche per le prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali e per gli infortuni occorsi nel normale percorso di andata e

ritorno dall'abitazione al diverso luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

L'**articolo 5** introduce il diritto all'apprendimento continuo per il lavoratore coinvolto in forme di lavoro agile, con conseguente certificazione periodica delle competenze.

L'**articolo 6** chiarisce nel dettaglio cosa si intende per «ricercatori» ed «attività di ricerca, progettazione e sviluppo», nonché la nozione di «dottorato industriale», al fine della applicabilità della presente legge. Considerato che ricercatori e progettisti saranno figure chiave della Quarta Rivoluzione Industriale il disegno di legge istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una Anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati, da aggiornare attraverso un modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore del settore privato, che dovrà essere definito dall'ANPAL sentito il Ministero della Istruzione, Università e Ricerca.

L'**articolo 7** estende ai compensi erogati per prestazioni rese in modalità di lavoro agile gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione a incrementi di produttività, qualità ed efficienza del lavoro. Il **comma 2** destina, per il biennio 2016 – 2017, una somma di 100 milioni di euro al fine di promuovere un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti. Al finanziamento di tale somma si provvede con le risorse derivanti dal gettito contributivo integrativo di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Conclusioni

In conclusione, propongo ovviamente quale testo base il disegno di legge del Governo nell'auspicio che alcuni colleghi traducano i contenuti del ddl di cui sono primo firmatario in emendamenti ad esso.

Nel merito, sono particolarmente apprezzabili le disposizioni che tendenzialmente avvicinano la regolazione delle professioni a quella delle imprese in materia di transazioni commerciali, clausole abusive, diritti della proprietà industriale, accesso ad appalti pubblici, deducibilità delle spese per formazione. Osservo solo, a proposito delle transazioni commerciali, che il

D.Lgs. 192/2012 si è rivelato ineffettivo e che sarebbe necessario includere nell'ambito di applicazione il settore pubblico che rimane il principale ritardatario nei pagamenti. In ogni caso sono norme che giustamente rafforzano la dimensione autonoma delle professioni.

Non altrettanto fanno le disposizioni in materia di accesso alle politiche attive, maternità, malattia, congedi parentali e infortuni che richiamano tutele tipiche della dipendenza. Non le si vuole con ciò disprezzare ma ci sembra più coerente l'ipotesi di costruire una Cassa Previdenziale autogestita, dedicata a tutte le professioni non ordinistiche che potrebbero trasferirvi l'attuale versamento contributivo alla contabilità separata dell'Inps, stabilizzandolo definitivamente nella dimensione che è già stata opportunamente confermata rispetto al percorso incrementale disegnato. Ne deriverebbe una più robusta e flessibile protezione previdenziale nonché la possibilità di condividere con le altre Casse un percorso volto a creare, anche con modalità associate, prestazioni sociali integrative in materia di previdenza, sanità, long term care, con una specifica attenzione alle malattie oncologiche e ingratescenti, nonché prestazioni primarie come l'indennità di maternità, i congedi parentali, le forme di sostegno alla attività professionale. Si tratterebbe in questa sede non solo di regolare la nuova Cassa, valutandone innanzitutto la sostenibilità, ma di abilitare tutto il sistema a queste prestazioni utilizzando anche i maggiori risparmi nella gestione corrente e i maggiori rendimenti nella gestione degli investimenti asseverati dagli organi di controllo. L'Adepp, associazione delle Casse, potrebbe peraltro essere tenuta ad un monitoraggio periodico sull'andamento dei redditi e delle contribuzioni degli iscritti attivi in funzione della comparazione con i soggetti passivi e i relativi oneri, quale base conoscitiva utile alla sostenibilità degli enti.

Con riferimento al contributo integrativo di cui al comma 3 dell'art. 8 del decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, si potrebbe prevedere un limite del 50 per cento dell'ammontare per la destinazione a forme assistenziali quali in particolare le indennità di maternità e i congedi parentali, sostegno alla libera professione, sanità integrativa e previdenza integrativa per categorie di iscritti che registrano nel quinquennio antecedente un reddito medio inferiore al 50 per cento di quello registrato nella regione di appartenenza. In particolare, gli enti di previdenza di diritto privato potrebbero prevedere un contributo integrativo aggiuntivo pari all'1 per cento del fatturato lordo per l'avvio di forme di

assistenza e sanità integrativa. La previdenza complementare attivata dagli enti summenzionati potrebbe poi essere utilizzata, per non più di cinque anni di contribuzione, per colmare i cali di reddito e contribuzione superiori al 40 per cento registrati sulla posizione previdenziale obbligatoria. Il credito di imposta previsto per gli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, di cui all'articolo 1, comma 91, della legge n. 190 del 2014, potrebbe infine essere utilizzato, entro limiti stabiliti, per la copertura previdenziale di coloro che non sono iscritti ad altra gestione previdenziale e obbligatoria e che abbiano registrato un reddito negli ultimi cinque anni inferiore al 50 per cento della media della regione in cui si trova la sede dell'attività.

Potrebbe essere inoltre questa la sede legislativa in cui recuperare alcune disposizioni già ipotizzate in occasione dell'esercizio delle deleghe fiscali. Ci riferiamo in particolare ad una più adeguata definizione della "stabile organizzazione" in modo da ridurre la platea dei professionisti tenuti al versamento dell'Irap. L'abbandono degli studi di settore potrebbe poi essere prioritariamente realizzato con riferimento alle libere professioni in considerazione del fatto che essi sono disegnati sulla base della "competenza" mentre in questo ambito si prevede l'assoggettabilità fiscale per "cassa". A ciò si aggiunga il modesto apporto degli studi di settore al contrasto dell'evasione nelle professioni. Infine, si potrebbe introdurre una modifica all'articolo 54, comma 1 del TUIR per quanto concerne la formazione del reddito del lavoratore autonomo in quanto vi si fanno rientrare anche le somme che il lavoratore autonomo riaddebita al committente per il ristoro delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico. Valuti il Governo se è in grado di dare copertura ai relativi oneri.

Le disposizioni sul lavoro agile potrebbero, da ultimo, essere integrate in tutto o in parte con quelle contenute nel ddl a mia prima firma. Mi auguro sia innanzitutto condivisa la preoccupazione circa la necessità di riqualificare tempestivamente una grande dimensione di lavoratori routinari evitando quella polarizzazione dei redditi e delle competenze da più parti temuta. Siamo in grado, anche attraverso i Fondi Interprofessionali, di realizzare il Piano Nazionale di Alfabetizzazione Digitale ipotizzato dal mio ddl. Come si è già detto sopra, l'agilità diventa peraltro un requisito pervasivo di tutte le prestazioni lavorative tipizzate, tanto dipendenti quanto indipendenti, per cui sarebbe assurdo porre qui limiti e vincoli a modalità in continua evoluzione che solo la negoziazione tra le parti potrebbe via via regolare nella dimensione

collettiva di prossimità o nella dimensione individuale almeno per le attività più qualificate e più remunerate. In questo ambito possono trovare piena implementazione i diritti primari ad una effettiva tutela della salute nel lavoro e al continuo accesso alle competenze e alle conoscenze. Tali diritti hanno inevitabilmente una robusta componente promozionale che solo la volontà convergente delle parti può garantire. Così come appare opportuno far emergere quelle specifiche professionalità nella ricerca e nella progettazione che il settore pubblico riconosce ma non ancora, adeguatamente, il settore privato nel quale sono poco apprezzati i percorsi del dottorato o dell'apprendistato di alta formazione.

Resta insomma quanto mai attuale il monito di Marco Biagi: “il quadro giuridico-istituzionale ed i rapporti costruiti dalle parti sociali, quindi il diritto del lavoro e le relazioni industriali, devono cogliere queste trasformazioni in divenire, agevolandone il governo”. E con esse la sua precisa indicazione di metodo: “si tratta di uscire dalla logica di un confronto di breve respiro: le parti sociali devono trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sempre più concordato e meno indotto dall’attore pubblico”.