

## Lavoro agile, categorie giuridiche e diritto alla disconnessione: uno sguardo al futuro e a qualche nodo irrisolto

Giovanna De Nardo

1. Il lavoro agile nella disciplina normativa, fra incremento della competitività e conciliazione vita-lavoro.	104
2. Il delicato accordo delle parti nel lavoro agile.	105
3. Il lavoro “subordinato” e agile.	106
4. Salute e sicurezza nel lavoro agile: l’auto-responsabilità del lavoratore.	107
5. I difficili tempi di riposo.	109
6. Diritto alla disconnessione: in bilico fra accordo individuale e buon senso.	109

## 1. Il lavoro agile nella disciplina normativa, fra incremento della competitività e conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato: è stato oggetto di recente disciplina con la Legge 81/2017, un intervento normativo necessario e molto atteso, in ragione dell'interesse che questa modalità ha suscitato nel mondo del lavoro.

Lo *smart working* è certamente il risultato della digitalizzazione del lavoro; si assiste, infatti, ad un inevitabile cambiamento della nostra società generato dal progresso delle tecnologie, che rende possibile il superamento del concetto "fisico" di "ufficio" e di "lavoro" in generale. Con il supporto di adeguate tecnologie informatiche è possibile lavorare ovunque e questa possibilità è stata trasformata in una realtà giuridicamente disciplinata e tutelata.

Questa modalità di lavoro ha incontrato il favore dei lavoratori ed, in fondo, anche dei datori di lavoro. Per i primi vi è l'indubbio vantaggio di poter conciliare le proprie esigenze personali con la vita lavorativa, che costituisce, d'altronde, uno degli obiettivi dichiarati dal Legislatore: il venir meno di uno spostamento fisico verso la sede di lavoro (e la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in qualsiasi luogo, purché dotati dei necessari strumenti tecnologici) rende possibile, infatti, per il lavoratore una maggiore dedizione al lavoro, laddove la prestazione può essere resa collocandola in fasce orarie che non interferiscano con altri eventuali e concomitanti impegni familiari o personali, ciò soprattutto in considerazione del fatto che la legge libera il lavoratore da <<precisi vincoli di orario e luogo di lavoro>>, ponendo l'unica condizione della <<durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale>> (art. 18, L. 81/2017). Questo aspetto, soprattutto nell'ambito di sistemi di welfare poco efficienti, si rivela un elemento fondamentale affinché i lavoratori siano ben disposti nei confronti della possibilità di poter superare le difficoltà organizzative del vivere quotidiano attraverso lo svolgimento della prestazione da remoto, con una maggiore libertà di luoghi e di orario.

La disciplina normativa rimette all'accordo fra le parti l'organizzazione della prestazione lavorativa, che può essere eseguita anche con <<con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi>>: il Legislatore si spinge fino a liberare il lavoro agile da alcuni dei caratteri che per decenni hanno costituito gli elementi distintivi del lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo, quali la precisa collocazione dell'orario di lavoro e soprattutto il vincolo della durata minima dell'orario stesso. La prestazione può, inoltre, essere resa <<per obiettivi>>, così mutuando, all'interno di un rapporto di lavoro subordinato, elementi tipici del lavoro autonomo o parasubordinato.

Il confine fra le categorie giuridiche che da sempre hanno rappresentato i punti di riferimento dottrinali e giurisprudenziali del lavoro diventa più fluido e permette delle combinazioni fino a ieri impensabili.

Tale modalità di esecuzione della prestazione ha inaspettatamente incontrato anche il favore dei datori di lavoro, ai quali il Legislatore consacra, quale obiettivo della disciplina normativa, <<l'incremento della competitività>>. I datori, infatti, dalla possibilità che l'attività lavorativa venga eseguita dai prestatori <<in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa>> (art. 18, L. 81/2017) ricavano alcuni vantaggi, il primo dei quali consiste nel poter contare su risorse responsabilizzate rispetto agli obiettivi loro assegnati e che, avendo la possibilità di lavorare in qualsiasi luogo, non avranno la necessità di assentarsi per assolvere ai propri oneri familiari o personali: pertanto, l'attività lavorativa non sarà penalizzata dall'eventuale necessità di permessi o congedi, potendo il lavoratore collocare l'esecuzione della prestazione

nella fascia oraria a lui più congeniale con l'unico vincolo del raggiungimento dell'obiettivo. Inoltre, non può escludersi che l'entrata a regime di tale modalità di esecuzione della prestazione renda possibile una riqualificazione degli spazi aziendali.

Il datore di lavoro non sembrerebbe, dunque, spaventato dalla possibile perdita del potere di controllo sul lavoratore, laddove una corretta organizzazione della prestazione lavorativa può, indubbiamente, compensare la perdita di un controllo "fisico" con un incremento della produttività sotto diversi aspetti.

## 2. Il delicato accordo delle parti nel lavoro agile.

In Italia, vi sono attualmente circa 300.000 i lavoratori agili e grandi aziende hanno provveduto a sottoscrivere accordi sindacali finalizzati all'introduzione di tale modalità (si pensi, in proposito all'accordo delle Ferrovie dello Stato e all'accordo Enel) e vi è un interesse anche da parte di piccole e medie aziende.

Il Legislatore, forse sulla scia dell'entusiasmo che il lavoro agile ha suscitato nel modo del lavoro, sembra anche fiducioso rispetto alla possibilità che le parti regolino correttamente l'esecuzione della prestazione, riservando all'accordo fra le stesse la maggior parte della disciplina della modalità di lavoro agile.

Ciò risulta comprensibile soprattutto per quanto concerne aspetti quali la stretta esecuzione della prestazione, laddove le parti, meglio di entità terze (quali la legislazione nazionale o la contrattazione collettiva) possono definire i confini specifici dell'attività.

Richiede, invece, un sapiente sforzo, da ambedue le parti dell'accordo, la predisposizione di una corretta individuazione dei <<tempi di riposo nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro>> (di cui si dirà più avanti in modo più approfondito) e, da ultimo, la predisposizione di un piano permanente di apprendimento e di una certificazione delle competenze.

Ad oggi, in molte realtà aziendali l'avvio della sperimentazione è passata per la contrattazione collettiva, con la conclusione di specifici accordi con le rappresentanze sindacali e le prime esperienze di lavoro agile nelle aziende non sembrano aver incontrato particolari criticità: i vantaggi apportati alle parti fanno ben sperare di trovarsi di fronte al giusto punto di incontro fra esigenze del prestatore ed esigenze datoriali.

Deve, peraltro, essere evidenziato che gli accordi ad oggi conclusi, coerentemente con le previsioni normative, si caratterizzano per una connotazione occasionale o comunque non continuativa del lavoro agile, che resta, pertanto, una modalità "recessiva" rispetto al lavoro normalmente svolto presso la sede dell'azienda (fra tutti, si vedano in proposito gli accordi Enel, Nestlé, Barilla, Snam, Cariparma, General Motors, che prevedono lo svolgimento di lavoro agile per un massimo di alcuni giorni al mese o, in alcuni casi, all'anno). Nel quadro appena delineato risulta evidente come anche gli aspetti problematici tendano a diluirsi, non attagliandosi alla quotidianità.

Sarà, in ogni caso, necessario aspettare che la modalità agile da sperimentazione si trasformi in applicazione "navigata" per poter tracciare un quadro completo delle criticità e delle prospettive di miglioramento della sua disciplina.

### 3. Il lavoro “subordinato” e agile.

Non può escludersi, in proposito, che sarà proprio l'eventuale contenzioso a fornire un metro di giudizio sul lavoro agile nella sua applicazione e regolamentazione.

Ci si potrebbe chiedere, a tal fine, quali sono gli aspetti che già fin d'ora sembrano avere il fumus della criticità. Di primo acchito ed indipendentemente dalla disciplina normativa, l'aspetto che parrebbe portare con sé il germe dell'ambiguità è il superamento di alcuni elementi delle categorie giuridiche tradizionali, laddove i lavoratori agili, per definizione “subordinati”, svolgono la propria prestazione con delle modalità prese in prestito dal lavoro autonomo (ci si riferisce, in particolare, all'organizzazione dell'attività lavorativa per fasi, cicli ed obiettivi). Tuttavia, tale “ambiguità” risulta solo apparentemente problematica, laddove la disciplina normativa ha già superato qualsiasi problema definitorio rendendo possibile l'esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato con modalità che richiamano il lavoro autonomo o parasubordinato, con tutte le tutele accordate al lavoro subordinato che ne conseguono.

Del resto, il processo di “modernizzazione” del diritto del lavoro e lo scostamento da schemi rigidi di definizione delle categorie giuridiche aveva già coinvolto il Legislatore allorquando, ai sensi dell'art. 2 della L. 81/2015, ha riconosciuto l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni continuative come conseguenza del potere del committente di organizzare la prestazione del collaboratore quanto ai tempi e al luogo di lavoro. In questa visione complessiva, è legittimo aspettarsi che il diritto si evolva nel senso di immaginare delle forme di tutela che trovino applicazione indipendentemente dalle categorie giuridiche di appartenenza: ci si potrebbe arrischiare nell'immaginare che fra qualche anno l'evoluzione normativa approdi a forme di tutela non ancorate alle categorie legali della subordinazione o dell'autonomia o allo status di lavoratore o dirigente, atteso che <<riorganizzare le protezioni del lavoro significa adeguare gli assetti attuali al principio costituzionale (art. 35) che impegna il legislatore a tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni>>.

La “diluizione” delle categorie giuridiche è, del resto, un fenomeno transazionale, laddove si assiste, a livello internazionale, ad una sorta di <<tendenza espansiva della nozione di subordinazione>>. In Germania, la nozione di subordinazione ha subito una rielaborazione giurisprudenziale volta a consentirle di abbracciare il maggior numero di prestatori di lavoro: in particolare, la Corte Federale, nell'ambito delle nozioni codicistiche di *Werkvertrag* e *Dienstvertrag* (intesi come “contratto di appalto” e “contratto di lavoro”) ha elaborato una nozione di subordinazione basata sul concetto di dipendenza personale, così da poterne estendere la disciplina. In Francia la giurisprudenza rivisita il concetto del vincolo di subordinazione al fine di assoggettarli anche <<situazioni di subordinazione estrinseca riguardanti l'osservanza dell'orario di lavoro, ovvero l'obbligo di rendiconto di un lavoratore autonomo nella dimensione tecnica del proprio lavoro>>. Anche i Paesi di common law, complice l'avanzata dell'economia collaborativa e del lavoro su piattaforma digitale, manifestano la tendenza ad adottare soluzioni che evitino la sottrazione di tutele a coloro che svolgono la prestazione in forma di lavoro autonomo. In proposito, si richiama la sentenza del 28 ottobre 2016, con cui l'Employment Tribunal di Londra, nella causa promossa da due autisti di Uber per l'accertamento della subordinazione del rapporto instaurato con la piattaforma, si è già pronunciato riconoscendo agli autisti la qualità di workers e non di self-employed men.

In Italia, sembra potersi assistere ad un fenomeno di osmosi fra le categorie giuridiche, più che ad un'espansione del concetto di subordinazione, posto che, accanto all'estensione dell'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente, vi è una penetrazione degli elementi del lavoro autonomo all'interno del lavoro subordinato, come avviene, quanto alla modalità esecutiva, per il lavoro agile: le tutele sembrano, pertanto, doversi orientare verso una logica di tutela del lavoratore-persona, a prescindere dalla categoria giuridica di appartenenza.

#### 4. Salute e sicurezza nel lavoro agile: l'auto-responsabilità del lavoratore.

Le criticità potrebbero, invece, concentrarsi maggiormente in aspetti che lambiscono la sicurezza sul lavoro, atteso che l'art. 2087, c.c. - norma dalla portata molto ampia - incontra, però, il limite dell'impossibilità che il controllo del datore di lavoro sull'applicazione delle prescrizioni relative alla sicurezza si estenda al di fuori dell'ambiente istituzionale di lavoro, vale a dire, per esempio, al domicilio del lavoratore o ad altra sede da lui scelta per lavorare in modo agile.

Analogamente, nella storia giurisprudenziale della norma citata, è doveroso riportare un orientamento che tendeva a limitare la portata dell'art. 2087 nell'ipotesi di svolgimento di prestazioni di lavoro autonomo, ricomprendendo nel confine della stretta applicazione della disposizione esclusivamente le situazioni di lavoro subordinato, ciò in ragione del fatto che il contratto d'opera, ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, è caratterizzato dall'autonomia del prestatore in relazione ai mezzi scelti per l'esecuzione dell'opera e allo svolgimento dell'attività stessa. In tal senso, una parte della giurisprudenza ha ritenuto che non sia ipotizzabile un dovere di controllo del committente esteso anche all'adeguatezza dei mezzi e allo svolgimento dell'opera.

In realtà, sembra più ragionevole leggere l'art. 2087 nell'ottica di un'interpretazione ampia ed estesa, in generale, a tutte <<le obbligazioni contrattuali imposte, ex lege, ai soggetti a cui favore la prestazione lavorativa, sia essa autonoma o subordinata viene resa>>.

Nel caso specifico del lavoro agile il Legislatore rimette l'assolvimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza, da parte del datore di lavoro, alla consegna al lavoratore di un'informativa scritta che individui i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La norma appare superficiale nell'assicurare un'efficace tutela della salute e della sicurezza per due ragioni: da un lato, la semplice consegna dell'informativa potrebbe non essere sufficiente a proteggere dai rischi effettivi il lavoratore agile; d'altro canto, si deve riconoscere la difficoltà, per il datore di lavoro, di poter ricoprire efficacemente la propria posizione di garanzia, operando, il lavoratore, in locali diversi da quelli aziendali.

D'altronde, il lavoro agile, pur espressamente ricompreso nella categoria del lavoro subordinato, contiene, per via della sua modalità esecutiva, alcuni punti di contatto con il lavoro autonomo, di cui si è già avuto occasione di fare menzione. Pur nella consapevolezza che, alla luce di quanto sopra richiamato, le analogie dello "*smart working*" con alcune modalità esecutive del lavoro autonomo non possono compromettere un'unitaria tutela del diritto alla salute nell'ambito del rapporto di lavoro, restano oscuri alcuni punti di tale garanzia di tutela, a causa, essenzialmente, della particolarità del luogo di lavoro, posto che questo è diverso dalla sede normale di lavoro e può coincidere con il domicilio del lavoratore o con altro luogo "ragionevolmente" scelto (cfr art. 23 della l. 81/2017) dal lavoratore.

Infatti, se si abbraccia la teoria secondo la quale al datore di lavoro compete l'assolvimento degli obblighi di tutela della sicurezza nei confronti di tutti coloro che svolgono una prestazione lavorativa (subordinata o autonoma) nei luoghi di lavoro dell'azienda, resta, comunque, difficile immaginare una piena responsabilità per il datore di lavoro nel momento in cui la prestazione si svolge, fisicamente, in un luogo che sfugge al suo controllo.

In questa visione, era già stato elaborato in giurisprudenza ed in dottrina il "modello collaborativo" della sicurezza sul lavoro, in cui l'applicazione delle norme (e la conseguente responsabilità in caso di mancata applicazione) vede l'insorgere della partecipazione del lavoratore, a cui non è più riservato il ruolo di soggetto recettivo passivo delle disposizioni sulla sicurezza, bensì un ruolo attivo di "incaricato" del compito di permettere una corretta applicazione delle stesse disposizioni attraverso una sua collaborazione.

Il Legislatore, con l'art. 2087, ha introdotto una norma aperta e di collegamento fra il sistema codicistico e la Carta costituzionale, laddove la norma in argomento a garantire il rispetto di molte delle disposizioni costituzionali.

Il datore di lavoro si pone, anche in ragione dell'importanza degli obblighi previsti dall'art. 2087, in una posizione di garanzia, essendo tenuto ad assicurare l'adempimento degli obblighi prevenzionistici e della fornitura dei necessari strumenti di protezione. La posizione di garanzia ricoperta dal datore di lavoro comporta necessariamente che egli debba esercitare una vigilanza nei confronti dei destinatari della tutela.

Nell'ipotesi di svolgimento della prestazione in modalità "agile", è indispensabile rileggere le disposizioni citate, laddove il controllo sul lavoro remotizzato necessariamente risulta attenuato.

È proprio in situazioni quali lo svolgimento della prestazione da remoto (come nel lavoro agile, o talvolta, nel lavoro autonomo) che può radicarsi la plausibilità del principio di autoresponsabilità del lavoratore, laddove- in assenza della possibilità di una stretta verifica da parte del datore di lavoro circa l'applicazione degli obblighi in materia di salute e sicurezza del lavoratore – è egli stesso che deve assicurare la propria collaborazione al fine di garantire l'effettiva applicazione degli obblighi in parola, come è, del resto, sancito dalla disciplina normativa al secondo comma dell'art. 22 della l. 81/2017.

L'elaborazione giurisprudenziale del principio di autoresponsabilità del lavoratore ha condotto alla delineazione di un concorso di colpa del lavoratore, che assume una rilevanza tale da poter delimitare proporzionalmente la responsabilità del datore di lavoro fino a eroderla completamente.

Si ritiene che proprio nell'ottica di non pretendere dal datore di lavoro un controllo impossibile nella sua attuazione e di delimitare l'area di rischio, che potrebbe subire un'estensione con la modalità smart, il Legislatore abbia inserito nel testo normativo il terzo comma dell'art. 23 della l. 81/2017, ove viene precisato che il diritto alla tutela assicurativa per il danno in itinere è dovuto <<quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza>>.

La genericità del parametro adottato finisce, tuttavia, per gettare sulla disposizione di cui sopra l'ombra dell'ambiguità, laddove non essendovi criteri oggettivi che delimitino il perimetro della

“ragionevolezza”, non si può escludere un’espansione della discrezionalità del giudice in sede di contenzioso.

Ciò sembrerebbe confermato dalla posizione assunta dall’INAIL in sede di emanazione della Circolare n. 48 del 2 novembre 2017, nella quale l’Istituto – nel prendere atto che l’accordo individuale è il portatore ufficiale dell’individuazione dei rischi lavorativi e dei riferimenti spazio-temporali necessari ai fini del riconoscimento delle prestazioni antinfortunistiche- specifica, però, che, laddove tali elementi non fossero dettagliatamente e precisamente individuati dall’accordo, <<ai fini dell’indennizzabilità dell’evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l’attività svolta dal lavoratore al momento dell’evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all’esterno dei locali aziendali>>.

### **5. I difficili tempi di riposo.**

La disciplina del lavoro agile affida all’accordo individuale la regolamentazione di aspetti particolarmente delicati del rapporto di lavoro; fra questi vi è, indubbiamente, la definizione dei tempi di riposo.

Tuttavia, l’art. 19 della L. 81/2017 non sembra fornire uno schema esaustivo ed inequivoco rispetto ad una corretta regolamentazione della materia dei tempi di riposo: infatti, la norma citata, letta alla luce dell’art. 1, lett. b) del D.Lgs. 66/2003 (ai sensi del quale il periodo di riposo è <<qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro>>), genera di certo difficoltà interpretative, atteso che non vi è un preciso orario che governa il lavoro agile; pertanto, vi è chi avanza il dubbio che si potrebbe giungere all’estrema conclusione di ritenere quale orario di lavoro tutto ciò che non sia espressamente definito come riposo.

Pur non volendo arrivare a questo estremo, la formulazione della norma sembra, in ogni caso, non rinfrancare gli animi, nella misura in cui non può escludersi che la disposizione dei tempi di riposo, oggetto di disciplina nell’accordo individuale, possa collocare il lavoratore su orari <<anomali e non consecutivi o distribuiti a chiazze>> che finiscono per sacrificare la libertà e il rispetto della vita personale del lavoratore alla flessibilità.

La norma si porrà, dunque, all’esame dell’applicazione pratica: non si può escludere che la stessa sarà oggetto di chiarimenti successivi, al fine di rendere più corretta ed uniforme la collocazione dei tempi di riposo.

### **6. Diritto alla disconnessione: in bilico fra accordo individuale e buon senso.**

Allo stesso modo è sempre rimessa all’accordo fra le parti la predisposizione di misure tecniche ed organizzative per garantire la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il principio di collaborazione del lavoratore risulta particolarmente pertinente laddove si affronti il tema della disconnessione, inteso come diritto/dovere, nell’alveo della tutela dell’integrità psico-fisica del lavoratore, essendo nella disponibilità materiale del lavoratore la possibilità di “staccarsi dalla rete” ed accantonare il lavoro, in particolare quando questo si compie nello stesso luogo in cui si svolge anche la vita privata del lavoratore.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile si presta, infatti, ad un'estrema permeabilità fra la vita privata e quella lavorativa (cd. time porosity), laddove, molto spesso, l'ambiente nel quale esse si svolgono è il medesimo. Per questa ragione è fondamentale, al fine di garantire il benessere psicofisico del lavoratore, che siano predisposte attente tutele, sia in materia di attuazione del diritto alla disconnessione, che in materia di garanzia dei tempi di riposo. Appare, pertanto, quanto mai opportuna una disciplina esplicita del tempo di "non lavoro", al fine di scongiurare una progressiva invasione del tempo di lavoro nel tempo di vita.

Il diritto alla disconnessione è espressamente richiamato dalla l. 81/2017 all'art. 19, 1° comma, nel quale si precisa che esso trova la sua disciplina nell'accordo individuale.

Naturalmente, la prima garanzia per l'attuazione del diritto alla disconnessione e per la fruizione di un congruo periodo di riposo quotidiano risiede nell'assegnazione al lavoratore di obiettivi ragionevolmente raggiungibili nel lavoro quotidiano: si può, pertanto, affermare che la tutela di tali diritti è consegnata prima di tutti al buon senso del datore di lavoro.

Ci si chiede, tuttavia, se l'affidamento di tali garanzie innanzitutto ad un equilibrato accordo fra le parti e poi al buon senso del datore di lavoro, sia davvero sufficiente a garantirne la reale attuazione o se, al fine di prevenire un eventuale e cospicuo contenzioso futuro, non sarebbe il caso di incrementarne la tutela attraverso misure di legislazione nazionale o attraverso la delega di disciplina alla contrattazione collettiva.

È ragionevole pensare che sarebbe stato più corretto <<affidare alla contrattazione collettiva, aziendale o anche di categoria, il compito di definire, in termini di organizzazione del lavoro e sua sostenibilità, il giusto equilibrio tra reperibilità del prestatore di lavoro e diritto alla disconnessione entro determinati orari di lavoro stabiliti collettivamente>>.

In proposito può costituire un valido riferimento l'approccio del Legislatore francese rispetto al diritto alla disconnessione, ritenuto, evidentemente, di particolare importanza, se la sua applicazione è generale e riservata ad ogni dipendente di imprese con più di 50 lavoratori (non è, in altri termini, limitato ad una specifica modalità esecutiva della prestazione). Esso è stato ufficializzato con la Loi Travail dell'8 agosto 2016 e recepito nel Code du Travail come un diritto oggetto di negoziazione collettiva o, in mancanza, della decisione unilaterale del datore di lavoro a seguito del parere delle rappresentanze sindacali presenti in azienda (Art. L. 2242-8, Code du Travail): le imprese citate devono introdurre forme di regolazione degli strumenti telematici volte ad assicurare il rispetto dei tempi di non lavoro e garantire un equilibrio tra vita professionale e vita personale e familiare

In conclusione, la sfida del Legislatore potrebbe non essersi ancora conclusa, laddove è possibile immaginare che sia necessario un intervento normativo o una delega alla contrattazione collettiva nel disciplinare e salvaguardare alcuni diritti e interessi oggi affidati all'autonomia delle parti.