

Oltre il paradigma dell'unità di luogo tempo e azione: la revanche dell'autonomia individuale nella nuova fattispecie di lavoro agile

Marco Cuttone

1. Premessa: il lavoro agile tra “estensione” della subordinazione e valorizzazione dell'autonomia individuale.	29
2. Il lavoro agile quale peculiare forma della fattispecie del lavoro subordinato.	30
3. L'impatto propulsivo della revanche dell'autonomia individuale.	31
3.1 L'accantonamento del ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione della fattispecie.	31
3.2 Il ruolo propulsivo dell'accordo individuale nella regolamentazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.	32
4. Conclusioni: l'effetto destabilizzante della promozione dell'autonomia individuale.	34

1. Premessa: il lavoro agile tra “estensione” della subordinazione e valorizzazione dell’autonomia individuale.

Il lavoro agile è fattispecie di recente regolamentazione legislativa, ma rischia di incidere su alcuni paradigmi fondanti del diritto del lavoro novecentesco quali il ruolo della contrattazione collettiva e il perimetro di estensione del concetto di subordinazione.

Nell’introdurre la fattispecie del “lavoro agile” il legislatore ha “oltrepassato” la fattispecie del telelavoro declinando una fattispecie autonoma e foriera al contempo di potenzialità e problematicità.

E infatti, con l’approvazione del d.lgs. n. 81/2017 il legislatore, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha avviato la propria azione di “regolamentazione promozionale” del “lavoro agile”.

Ai fini degli obiettivi del presente contributo è opportuno evidenziare i pilastri regolativi sui quali si fonda la fattispecie declinata dal d.lgs. n. 81/2017.

In particolare gli artt. 18 e ss. del d.lgs. n. 81/2017 hanno previsto che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è promosso il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo individuale tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La normativa prevede che prestazione lavorativa possa esser eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Con riguardo ai caratteri dell’accordo individuale è previsto che lo stesso è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e che lo stesso disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L’accordo individua, altresì, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Relativamente alla durata ed ai tempi l’accordo individuale, specifica la legge, può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Il d.lgs. n. 81/2017 si premura di specificare che solo in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Ma ciò che più rileva è che all’accordo individuale è demandata la disciplina dell’esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali aziendali, pur nel rispetto di quanto disposto dall’articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Tra l’altro, l’accordo deve individuare le condotte, connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, che danno luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

Quindi, come evidenziato dai primi contributi, gli elementi caratterizzanti del lavoro agile sono i seguenti: a) l’accordo tra le parti circa la modalità “agile” di esecuzione del rapporto; b) l’organizzazione anche per fasi, cicli o obiettivi; c) l’assenza di precisi vincoli di orario, fermi

restando i limiti di durata massima previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; d) l'assenza di un preciso luogo di lavoro, con una prestazione eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, senza una postazione fissa; e) il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa; f) la previsione di condotte disciplinarmente rilevanti relative alla fase svolta all'esterno dei locali aziendali.

Dall'esame della normativa è evidente che la fattispecie sul lavoro agile si interseca all'interno delle fondamenta definitorie (in un'ottica estensiva) del lavoro subordinato, ma soprattutto incide sulla forza dell'autonomia individuale a discapito di quella collettiva.

È sull'approfondimento di questa duplice traiettoria che si concentra il presente contributo.

2. Il lavoro agile quale peculiare forma della fattispecie del lavoro subordinato.

Come sottolineato nei primi commenti alla nuova fattispecie, il legislatore, con la definizione del lavoro agile come modalità di esecuzione del lavoro subordinato, prende atto della trasformazione dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro estendendo e/o modificando la nozione di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. Tuttavia compie questa operazione di allargamento della definizione di subordinazione anche stavolta senza incidere in alcun modo sulla clausola generale dell'art. 2094 c.c. che rimane immutata ed adagiata alla sua versione storica pensata per la fabbrica fordista e taylorista e forse inadatta alle metamorfosi sempre più incalzanti delle trasformazioni sociologiche ed economiche sottese.

Con riferimento al ruolo "estensivo" che la fattispecie del lavoro agile riveste nella fattispecie della subordinazione è possibile evidenziare che il lavoro agile è declinato non come autonoma fattispecie che si somma a quelle già esistenti (il lavoro subordinato, il lavoro para-subordinato in tutte le sue accezioni, e il lavoro autonomo), ma quanto piuttosto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La legge in questione quindi dispone la semplice articolazione delle flessibilità «nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato» superando ostacoli prima invalicabili dalle rigidità del lavoro subordinato nell'unica accezione dell'art. 2094 del c.c.

Le modalità di esecuzione della prestazione nel modello del lavoro agile permettono che la prestazione lavorativa venga eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'ordinamento italiano ha quindi compiuto un ulteriore passo verso il superamento del solido e un tempo ritenuto inscalfibile paradigma dell'unità di luogo, tempo e azione nello svolgimento dell'attività lavorativa, frutto di quell'idea per cui il rapporto sinallagmatico tra datore e lavoratore si traducesse necessariamente nell'immagine del lavoratore subordinato che presta la sua attività di lavoro in un luogo prestabilito, in un tempo predeterminato e con un'azione costantemente monitorata.

La dottrina sino a questo momento intervenuta ha evidenziato con riferimento alla possibilità che l'accordo individuale disciplini anche le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, che siffatta previsione non renderebbe consensuale l'esercizio del potere direttivo, ciò che

sarebbe invero cosa impossibile perché determinerebbe la negazione del potere stesso, che non può che essere unilaterale. Al contrario, la norma permetterebbe di attribuire all'autonomia delle parti la definizione delle modalità, con le quali le direttive del datore di lavoro sono impartite al lavoratore durante la parte della prestazione, in cui possono risultare non funzionali i normali strumenti di comunicazione utilizzati quando la prestazione avviene all'interno dei locali aziendali (come le istruzioni verbali o gli ordini di servizio affissi nelle bacheche fisicamente presenti sul luogo di lavoro).

Eppure il potere direttivo dovrebbe essere legalmente previsto e discrezionalmente esercitabile proprio ai sensi della definizione stessa di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. e non esser rimesso alle condizioni dell'autonomia individuale.

Tale elemento caratterizza il lavoro agile come una "fattispecie speciale" di lavoro subordinato, che presenta una deviazione causale dal tipo legale arricchendosi di elementi ulteriori al normale sinallagma contrattuale di cui all'art. 2094 c.c., ed in particolare sotto il profilo degli interessi, quali ad esempio l'interesse alla definizione delle forme di esercizio dei poteri datoriali in vista della migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ottica di una corresponsabilizzazione del soggetto che versa in uno stato di soggezione, il lavoratore subordinato, nella definizione delle modalità con cui si attua la dimensione attiva del rapporto.

Si verifica nel lavoro agile una subordinazione condivisa dalle parti che sposa le tendenze evolutive più generali del lavoro subordinato, sempre meno caratterizzato da schemi gerarchici e unilaterali di organizzazione del lavoro. In questa accezione il profilo causale del contratto di lavoro subordinato si allontana dal prototipo legale tipico dell'art. 2094 c.c., ed è invece funzionale al raggiungimento di un diverso assetto degli interessi implicati, ed in particolare a realizzare una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a "stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

3. L'impatto propulsivo della revanche dell'autonomia individuale.

Eppure l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2017 non ci consegna solo l'introduzione di una differente modalità di svolgimento dell'attività di lavoro all'interno del paradigma del lavoro subordinato, ma, invece, sembra auspicare, grazie ad una evidente "riscossa" dell'autonomia individuale, un differente ruolo delle fonti giuridiche nella declinazione dell'equilibrio delle posizioni del lavoratore, da un lato, e del datore di lavoro, dall'altro. Il legislatore assegna all'autonomia individuale il compito di ridisegnare le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato nell'accezione del lavoro agile.

Proprio questo è uno degli aspetti in astratto più problematici che richiederà necessariamente un esame pratico nella realtà dei fatti.

3.1 L'accantonamento del ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione della fattispecie.

Il legislatore, con l'approvazione del d.lgs. n. 81/2017, sembra non aver voluto valorizzare il ruolo di supplenza normativa nella disciplina del lavoro agile o *smart working* che la contrattazione collettiva, sebbene in forma estremamente ridotta aveva assunto in assenza di un intervento di regolazione legislativa.

In tal senso non può non evidenziarsi che l'“Osservatorio ADAPT sullo *Smart working*” segnala in particolare, alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge 22 maggio 2017, n. 81, la presenza di sei accordi nazionali di categoria sugli oltre ottocento censiti dal CNEL e di almeno ventiquattro accordi aziendali che disciplinano la fattispecie.

E però il legislatore ha adottato una scelta differente nella valorizzazione delle fonti. La fonte individuale, l'accordo fra le parti, viene valutata dal legislatore come unico strumento giuridico idoneo a raggiungere gli obiettivi che la legge affida al lavoro agile: a) sotto il profilo dell'interesse spiccatamente datoriale l'incremento della competitività, b) sotto il versante della figura del lavoratore la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il legislatore ha dovuto prendere atto del cambiamento morfologico del lavoro, più responsabilizzato e partecipato anche in ordine agli obiettivi e ai risultati della propria prestazione di lavoro.

In tal senso sembrano ottimistiche le visioni che individuano il patto individuale come accessorio e ulteriore al ruolo della contrattazione collettiva attribuendo al d.lgs. n. 81/2017 un ruolo “promozionale” e “propulsivo” della fattispecie. Al contrario, proprio un'interpretazione letterale della legge, sembrerebbe far optare per la prevalenza/preferenza della fonte individuale su quella collettiva. Ed infatti, in esecuzione all'antico brocardo secondo cui *ubi lex voluit dixit*, qualora il legislatore avesse voluto affiancare al patto individuale il ruolo della contrattazione collettiva lo avrebbe dovuto specificare. Ed invece, com'è evidente nessun riferimento alla contrattazione collettiva è ricercabile negli artt. 18 e ss. d.lgs. n. 81/2017.

Sembra che l'accordo individuale o anche “patto di lavoro agile” non si sostituisca al contratto di lavoro originario, ma piuttosto ne rappresenti un'appendice in accezione di novazione oggettiva delle condizioni.

Tuttavia, non si può non rilevare che gli obiettivi di una maggiore produttività e di una migliore conciliazione tra vita e lavoro non sono automatici e non necessariamente vengono raggiunti contestualmente.

Al contrario il raggiungimento degli stessi presuppone un delicato equilibrio tra le contrapposte esigenze organizzative dell'impresa e quelle della persona, il cui raggiungimento è affidato, o meglio dire demandato, dal d.lgs. n. 81/2017 ai contenuti dell'accordo individuale tra le parti a discapito del ruolo della contrattazione collettiva e anche della legge.

3.2 Il ruolo propulsivo dell'accordo individuale nella regolamentazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il legislatore ha rimesso nelle mani della forza negoziale delle parti e, in particolare, di quella del singolo lavoratore, la definizione delle modalità di esecuzione del rapporto con modalità di lavoro agile. In particolare, parafrasando la lettera del d.lgs. n. 81/2017, l'accordo individuale relativo alle modalità di lavoro agile: a) disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, b) regola l'esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro per il periodo di prestazione svolto all'esterno dei locali aziendali; c) individua gli strumenti utilizzati dal lavoratore; d) individua i tempi di riposo del lavoratore; e) prevede le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo deve essere sottoscritto ad probationem, può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non

inferiore a trenta giorni. Chiaramente, sulla scorta del ruolo di appendice del patto individuale di lavoro agile rispetto al contratto di lavoro che sta alla base, il recesso riguarda esclusivamente le modalità di lavoro agile e, pertanto, in presenza di un recesso il rapporto di lavoro continua secondo le modalità ordinaria cessando solo lo svolgimento del lavoro agile.

Dalla lettura del disposto normativo emerge la pervasività e il ruolo determinante dell'autonomia individuale con picchi di notevole intensità soprattutto laddove la stessa viene autorizzata, o se si voglia, delegata a regolare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, pur nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 legge n. 300/1970, e ad individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. In quest'ultimo caso l'autonomia individuale è autorizzata dalla legge a regolare istituti normalmente disciplinati dalla contrattazione collettiva come la tipizzazione delle condotte disciplinarmente rilevanti.

Dalla lettura delle norme introdotte dal d.lgs. n. 81/2017 sembra evidente che l'accordo individuale rappresenta la fonte principale di regolazione delle nuove modalità di svolgimento delle prestazioni di lavoro nell'ottica del "lavoro agile". Quindi sembra ritrovare cittadinanza nell'ordinamento giuslavoristico una norma poco considerata, o ritenuta pericolosa, l'art. 1322 del c.c. e il correlato principio dell'autonomia individuale. E infatti, il d.lgs. n. 81/2017 esalta i due profili dell'autonomia contrattuale introdotti nei due commi di cui si compone la norma codicistica. Il primo profilo dell'autonomia contrattuale, che attiene al contenuto del contratto, da intendersi come tutte le determinazioni con cui le parti regolano il loro rapporto; il secondo profilo di autonomia delle parti attinente al tipo contrattuale, in quanto i contraenti non sono tenuti ad adottare le fattispecie individuate dalla legge ma possono anche creare nuovi contratti se questi sono più adatti a regolare i loro rapporti. E l'autonomia individuale in questa seconda accezione, si inverte laddove il legislatore permette alle parti di "disegnare" diversamente e riadattare gli elementi tipici dell'etero-direzione dell'art. 2094 del c.c. nelle modalità di esecuzione del lavoro agile.

Tuttavia non possono non sollevarsi talune perplessità laddove il superamento del paradigma aristotelico dell'unità di luogo, tempo e azione si accompagna al superamento della centralità del ruolo della contrattazione collettiva nel suo classico strumento di riequilibrio dei rapporti tra il contraente forte (il datore di lavoro) e il contraente debole (il lavoratore). In tal modo questa promozione dell'autonomia individuale consegna elementi di potenziale vulnus rispetto alle tutele del prestatore di lavoro con riferimento all'individuazione dei luoghi e dei tempi di lavoro, con riguardo agli obiettivi da raggiungere, con riferimento alle condotte disciplinarmente rilevanti, ma anche relativamente alle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare al lavoratore il diritto di disconnessione.

Eppure, non può non notarsi come gli ampi spazi che la legge ha lasciato alla contrattazione individuale presupporrebbe una parità d'armi fra le parti che nella realtà difficilmente sarà verificabile, salvo per le figure e le qualifiche professionali più elevate, laddove è lecito attendersi un riequilibrio maggiore dei poteri fra le parti. Per il resto sembra chiaro che la revanche dell'autonomia individuale si possa tradurre nell'infiltrazione dei desiderata e delle priorità del datore di lavoro con detrimento della posizione giuridica del prestatore di lavoro. E infatti l'autonomia individuale potrà configurare, al di là delle previsioni della contrattazione collettiva, nuove fattispecie disciplinarmente rilevanti, l'autonomia individuale potrà prevedere specifici

obiettivi da dover raggiungere, e nuove forme di controllo da adattare, ma dovrà soprattutto individuare “le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”. Su quest’ultimo punto, in particolare, la legge avrebbe con ogni probabilità potuto individuare un livello minimo di tutela per il prestatore di lavoro o, comunque, prevedere delle tutele sussidiarie nel caso in cui le parti nulla dovessero regolamentare sul punto. Ad oggi è dubbio, ma la lettera della legge sembrerebbe propendere per una risposta negativa, se sia immaginabile un diritto alla disconnessione nel caso in cui l’accordo individuale dovesse essere silente sul punto. Al più, in applicazione dei principi generali del diritto dei contratti, potrebbe sostenersi che un accordo individuale sottoscritto senza la previsione del diritto alla disconnessione è nullo ai sensi dell’art. 1418 c.c. per mancanza di uno degli elementi essenziali del contratto.

I limiti dell’autonomia individuale emergono con grande vigore su questo punto se si pensa che gran parte delle probabilità di successo del lavoro agile passano dalla evidente necessità di tutelare il lavoratore da un’onnipresenza della nuova dimensione virtuale e tecnologica del lavoro all’interno della propria vita. A titolo esemplificativo i rischi hanno il nome del sovraccarico informativo e dell’*internet disorder addiction* (si vedano in tal senso i recenti studi volti ad approfondire il nuovo panorama delle malattie professionali degli “*smart workers*”). L’assenza o anche solo l’insufficiente affermazione di un diritto di disconnessione del lavoratore, determinerebbe il venir meno di una delle premesse che la legge ha posto sul lavoro agile: l’agevolazione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Si aggiunga poi che l’enfasi nella determinazione degli obiettivi rimessi alla fonte individuale non fa che legittimare l’introduzione di elementi valutativi della prestazione lavorativa commisurati al conseguimento degli obiettivi (anche commerciali), ed in tal modo amplia ed aggrava l’accezione della violazione del dovere di diligenza del lavoratore che può configurare un’ipotesi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento. In tal modo il lavoro agile rappresenterebbe il “cavallo di troia” per la definitiva consacrazione del licenziamento per scarso rendimento nel rapporto di lavoro subordinato. Tutto ciò non può che apparire confermato anche dalla circostanza che, a prescindere dal contenuto dei singoli accordi individuali, il controllo sulle prestazioni del lavoratore svolte all’esterno dei locali aziendali non potrà che essere un controllo maggiormente orientato alla performance piuttosto che al tempo d’esecuzione. Inoltre la fonte individuale diviene depositaria di un codice disciplinare individualmente adattato ai singoli “lavoratori agili” tal per cui, aderendo al tenore letterale della norma, alla contrattazione collettiva è inibita la possibilità di individuare le condotte, connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, che danno luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

Quindi la presenza di una spiccata autonomia individuale, non etero-integrata e non etero-supportata da altre fonti, potrebbe creare un lavoro agile a dimensione d’impresa, che guarda alla produttività e poco o nulla da indietro in termini di benessere individuale del prestatore e di riflesso della sua realtà familiare, amicale e sociale.

4. Conclusioni: l’effetto destabilizzante della promozione dell’autonomia individuale.

La valorizzazione dell’autonomia contrattuale individuale di datore di lavoro e lavoratore mette di canto, volontariamente probabilmente, il ruolo della contrattazione collettiva con immediate refluenze sul sistema di relazioni industriali. Non può non rilevarsi in questo senso lo stralcio della previsione, originariamente contenuta nell’art. 20 del disegno di legge Poletti dell’8 febbraio

2016, poi non riprodotta, che affidava alla contrattazione collettiva e nello specifico cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 il compito di «introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile».

Eppure, la contrattazione collettiva è il grande assente nella disciplina introdotta negli artt. 18 e ss. del d.lgs. n. 81/2017. La scelta del legislatore sembra andare in controsenso rispetto all'attività suppletiva che proprio la contrattazione collettiva di primo e secondo livello aveva giocato nella regolamentazione della fattispecie.

Non può infatti sposarsi l'ottimistica visione del legislatore di rimettere all'autonomia contrattuale individuale di lavoratore e datore di lavoro la regolazione di profili dirimenti nell'esecuzione delle modalità di lavoro agile. Il lavoratore, anche se agile, è pur sempre il soggetto debole del rapporto, tanto nell'ottica del proprio potere contrattuale quanto in quella delle necessarie competenze nella valutazione giuridica dell'accordo che va a sottoscrivere. Il livello della contrattazione individuale nell'attuale assetto di legge, la pattuizione (tra soggetti in palese disequilibrio contrattuale) di forme non solo di mera flessibilità della prestazione, ma di vera e propria riprogrammazione del lavoro "per obiettivi".

Tali elementi appaiono, sotto tale profilo, di portata potenzialmente destrutturante: non solo per la categoria giuridica del lavoro subordinato, ma anche per quella delle relazioni industriali e, in specie, della contrattazione collettiva. Come visto la legge poco dice e tanto offre all'autonomia delle parti nella regolazione delle modalità di svolgimento del lavoro agile. Eppure, pur nella necessaria promozione dell'autonomia individuale, all'arretramento dei paletti normativi legali avrebbe dovuto far da contraltare la presenza dell'azione nomopoietica della contrattazione collettiva nella definizione di elementi minimi di tutela che potessero meglio garantire contestualmente gli obiettivi della l.n. 81/2017: la redditività d'impresa e l'aumento del benessere individuale del prestatore di lavoro "agile".

In altre parole sarebbe stato opportuno che il presidio dell'equilibrio tra gli obiettivi fatti propri dal d.lgs. n. 81/2017 (l'aumento della produttività e redditività d'azienda, e la migliore conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro) fosse stato affidato alla capacità di sintesi e supplenza negoziale delle parti collettive, anziché anche solo a quella delle parti individuali.