

ANNO LXXXIX - 2022 NUOVA SERIE A - N. 73,1-2-3-4

STVDI VRBINATI

DI SCIENZE GIURIDICHE, POLITICHE ED ECONOMICHE



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO

STVDI VRBINATI

Rivista trimestrale di Scienze Giuridiche, Politiche ed Economiche

INDICE-SOMMARIO del fascicolo 1-2-3-4

INTRODUZIONE	5
IN RICORDO DI ROBERTA RINALDI	7
TOMMASO ARRIGO, <i>Il contratto di rete per le PMI</i>	9
ERNESTO-MARCO BAGAROTTO, <i>La famiglia e la riforma dell'IRPEF</i>	27
FRANCESCA MARIA CESARONI, <i>Le imprese familiari e la sfida del COVID</i>	45
GIANGIACOMO D'ANGELO, <i>I redditi da attività agricole connesse: per una lettura del requisito della prevalenza in termini anche qualitativi</i>	63
LORENZO DEL FEDERICO, <i>La riforma dell'Irpef tra crisi del sistema ed abbandono dei modelli teorici: note a margine dei lavori parlamentari della XVIII legislatura</i>	91
PAOLO LIBERATI, <i>Problemi di equità orizzontale e verticale nell'imposta personale sul reddito</i>	119
GIUSEPPE MARINI, LIVIA SALVINI, <i>Tassazione di genere, lavoro femminile e delega fiscale</i>	135
ANDREA MONDINI, <i>Spunti critici sulla tassazione dei redditi di lavoro nel progetto di riforma tributaria della XVIII Legislatura</i>	167
PAOLO POLIDORI, DESIREE TEOBALDELLI, <i>Effetti redistributivi e possibili scenari futuri della riforma dell'Irpef e dell'assegno unico universale</i>	197
ELISABETTA RIGHINI, <i>Le PMI e la crisi sanitaria del 2020: profili finanziari</i>	217
FILIPPO RICCI, <i>Il trust quale strumento di passaggio generazionale: problematiche fiscali</i>	259
FRANCESCA STRADINI, <i>La fiscalità del passaggio generazionale delle PMI: problematiche e prospettive</i>	275
PAOLO PASCUCCI, <i>L'organizzazione del lavoro delle piccole e medie imprese dopo la pandemia</i>	287

Direttore scientifico: Marco Cangiotti

Direttore responsabile: Anna Tonelli

Comitato direttivo: Ulrico Agnati, Paolo Polidori, Cesare Silla

Comitato scientifico: Andrea Aguti, Gian Italo Bischi, Alessandro Bondi, Licia Califano, Piera Campanella, Antonio Cantaro, Luigino Ceccarini, Francesca Maria Cesaroni, Massimo Ciambotti, Laura Di Bona, Ilvo Diamanti, Andrea Giussani, Matteo Gnes, Rossella Laurendi, Andrea Lovato, Fabio Musso, Paolo Pascucci, Igor Pellicciari, Tonino Pencarelli, Elisabetta Righini, Giuseppe Travaglini, Elena Viganò

Redazione: Monica De Simone (coordinamento), Maria Luisa Biccari, Edoardo Alberto Rossi

Direzione e redazione: Dipartimento di Economia, Società, Politica (DESP), via Saffi 42, Urbino - Dipartimento di Giurisprudenza (DIGIUR), via Matteotti 1, Urbino

Autorizzazione presso il Tribunale di Urbino del 22 Settembre 1950 n. 24

La pubblicazione della rivista ha avuto inizio dal 1927

Stampa: Maggioli Spa - Santarcangelo di Romagna (RN)

ANNO LXXXIX - 2022

NUOVA SERIE A - N. 73,1-2-3-4

STVDI VRBINATI

DI SCIENZE GIURIDICHE, POLITICHE ED ECONOMICHE



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO

PAOLO PASCUCCI

L'organizzazione del lavoro delle piccole e medie imprese dopo la pandemia

ABSTRACT

- ✓ L'intervento analizza sinteticamente i possibili scenari dell'organizzazione del lavoro dopo l'emergenza pandemica concentrando in particolare l'attenzione sulla diffusione del lavoro agile, sulle sue opportunità e sui suoi rischi, e sottolineando l'importanza di un ruolo in materia della contrattazione collettiva e di una rinnovata attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- ✓ The essay synthetically analyzes the possible scenarios of work organization after the pandemic emergency, focusing in particular on the diffusion of smart working, its opportunities and its risks, and underlining the importance of a role of collective bargaining and of a renewed attention to the protection of health and safety at work.

PAROLE CHIAVE

Pandemia, lavoro agile, organizzazione

KEY WORDS

Pandemic, smart working, organization

PAOLO PASCUCCI

*L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE PICCOLE E MEDIE
IMPRESE DOPO LA PANDEMIA*

SOMMARIO: 1. Ricordando Roberta. – 2. La pandemia. – 3. Lavoro agile emergenziale e vero lavoro agile. – 4. Le opportunità del lavoro agile e il Protocollo del 7 dicembre 2021. – 5. Il ruolo della contrattazione collettiva. – 6. La tutela della salute e sicurezza sul lavoro dinnanzi ai nuovi scenari organizzativi.

1. Ricordando Roberta

Prima di svolgere alcune brevissime considerazioni sul tema che mi è stato affidato, desidero ringraziare chi ha promosso ed organizzato questa iniziativa in ricordo di Roberta, in particolare l'amico Thomas Tassani.

Ho conosciuto Roberta durante la sua lunga esperienza urbinata.

Allora, a differenza di quanto accade oggi nel nostro Ateneo fatte salve rare eccezioni, i giuristi non stavano tutti insieme in un unico Dipartimento.

Allora – era il tempo delle Facoltà – i giuristi erano sparsi qua e là: chi a Giurisprudenza, ed erano i più; chi a Scienze Politiche; chi ad Economia. Il che non impediva che in certi casi si stesse contemporaneamente in una e in un'altra Facoltà, come ad esempio a me è capitato per tanti anni tra Giurisprudenza e Scienze Politiche.

Sta di fatto che, per lo più, i giuristi di Economia e di Scienze Politiche frequentavano maggiormente economisti e scienziati politici e sociali più che gli altri giuristi.

E quando, specialmente per esigenze di studio e ricerca, i giuristi di Economia e di Scienze Politiche venivano da noi a Giurisprudenza, dove c'era e c'è tuttora la biblioteca giuridica, noi che lì invece eravamo di casa li accoglievamo un po' come facevamo con i colleghi di altre università che capitavano ad Urbino, con quella particolare attenzione e disponibilità che si riservano agli ospiti.

Ciò capitava in particolare con i giuristi di Economia, perché soprattutto con quelli di Scienze Politiche di più antica data era invalsa una maggiore

consuetudine essendo stati tutti insieme a Giurisprudenza prima che nascesse l'autonoma Facoltà di Scienze Politiche.

E così ricordo ancora molto nitidamente la prima volta in cui incontrai Roberta, nell'atrio di Giurisprudenza, quando eravamo ancora più o meno sconosciuti l'uno all'altra. Ci salutammo presentandoci, con la timidezza di chi sa appena chi è l'altro, ma ben presto la cordialità soppiantò la timidezza e non ci volle molto perché nascesse tra noi un rapporto di stima e di simpatia che, al di là delle appartenenze di Facoltà e di materia, era cementata dai comuni valori in cui ci riconoscevamo ed in cui ci siamo ritrovati tutte le volte – e purtroppo non sono state molte – in cui ci è capitato di confrontarci ed operare insieme.

Appresi con molta tristezza la notizia della sua malattia cercando di tenermi aggiornato sugli sviluppi fino a quel giugno di dieci anni fa.

Un anno dopo, in applicazione della legge n. 240/2020, nasceva il nuovo Dipartimento di Giurisprudenza di Urbino che fui chiamato a dirigere ed al quale afferirono pressoché tutti i giuristi dell'Ateneo. Roberta era tornata a Bologna già da qualche anno, ma confesso che, ove mai fosse stato possibile, mi avrebbe fatto molto piacere poter condividere quella nuova esperienza dipartimentale anche con lei.

2. La pandemia

Venendo al tema di questo intervento, non è facile individuare quale potrà essere l'organizzazione del lavoro delle piccole e medie imprese dopo la pandemia.

Innanzitutto – come è evidente – perché la pandemia non si è ancora esaurita e non è dato sapere se e quando allenterà effettivamente la sua morsa, come d'altronde ha formalmente certificato la più che scontata proroga dello stato di emergenza.

In secondo luogo perché se, per un verso, l'esperienza della pandemia ci ha dimostrato che l'innovazione tecnologica è in grado di modificare il modo di intendere molti dei nostri rapporti interpersonali – e tra questi, ovviamente, anche a quelli di lavoro – tuttavia non siamo ancora in grado di percepire appieno sia le reali conseguenze di queste modificazioni, né quali ulteriori sviluppi potrebbero avere. Il riferimento all'impatto del lavoro agile è evidente, ma su questo tornerò.

In terzo luogo, perché, per come sono state concepite, le ingenti risorse europee messe in campo con il Piano nazionale di ripresa e resilienza, specialmente per quanto attiene alla prospettiva della sostenibilità ambientale,

richiedono un vero e proprio cambio di passo, prima di tutto culturale e assiologico, nel modo di concepire e fare impresa che rappresenta una sfida severa per un tessuto produttivo in cui le ridotte dimensioni delle aziende si accompagnano spesso a modelli organizzativi obsoleti.

3. Lavoro agile emergenziale e vero lavoro agile

In ogni caso, non c'è dubbio che il tema della digitalizzazione e più in particolare del lavoro digitale sia destinato a far la parte del leone nel prossimo futuro.

In effetti, seppure in modo coercitivo ed essenzialmente per scopi precauzionali, la pandemia nei fatti pare aver finalmente sdoganato il lavoro da remoto apparentemente sgretolando gran parte dei tabù che ne hanno finora ostacolato lo sviluppo nel nostro paese.

Eppure, prima di esultare e di dare ormai per scontata questa straordinaria rivoluzione, forse qualche *caveat* potrebbe essere opportuno.

Non a caso io ho usato l'espressione "lavoro da remoto" perché quello che abbiamo sperimentato durante la pandemia, sebbene sia stato denominato anche negli atti normativi come "lavoro agile", con quest'ultimo ha avuto ben poco in comune.

Innanzitutto perché, al contrario del lavoro agile vero e proprio, che nel nostro ordinamento è stato introdotto e disciplinato dalla legge n. 81 del 2017, nel modello di lavoro remoto emergenziale mancava essenzialmente la volontarietà, essendosi trattato piuttosto di una misura essenzialmente precauzionale finalizzata a contemperare soprattutto l'esigenza di tutelare il diritto alla salute, il funzionamento e la produttività delle pubbliche amministrazioni e delle aziende e il diritto al lavoro e alla retribuzione.

Non a caso il c.d. lavoro agile emergenziale è stato introdotto senza il patto individuale di lavoro agile che, nella normalità, costituisce invece lo strumento contrattuale assolutamente necessario per attivarlo e disciplinarlo, in quanto è con il patto individuale che si declina lo stesso assetto dei poteri del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile.

In secondo luogo perché, a differenza del vero e proprio lavoro agile che può essere effettuato pressoché ovunque o, comunque, in una gamma quanto mai variegata di luoghi, quello emergenziale si è svolto esclusivamente nel domicilio del lavoratore, come una sorta di telelavoro segregato.

In terzo luogo perché lo *smart working* cui si ispira il vero e proprio lavoro agile è una filosofia innovativa dell'organizzazione del lavoro che restituisce al lavoratore discrezionalità e flessibilità riguardo ai luoghi, ai

tempi e agli strumenti di lavoro, responsabilizzandolo al contempo rispetto al conseguimento di risultati, a cui dovrebbe essere parametrata anche la retribuzione.

Nulla di tutto ciò è invece emerso nel lavoro digitale dell'emergenza, ancorato non solo ad un unico luogo, non necessariamente idoneo ad ospitare lavoro, ma oltretutto spesso condiviso a forza con altre esigenze, come quelle della didattica a distanza o del lavoro agile del coniuge, ma anche tarato sull'orario standard di servizio e perciò stesso privo di quella flessibilità organizzativa che caratterizza il vero lavoro agile.

Cosicché se è indubbiamente vero che il lavoro agile emergenziale ha consentito di salvaguardare l'incolumità e il reddito di tante persone, si potrebbe tuttavia dubitare che da esso sia già scaturita una nuova cultura dell'organizzazione del lavoro.

Non foss'altro, non si dovrebbe trascurare che nella vera e propria dimensione dello *smart working* a modificarsi non è solamente il modo in cui il lavoratore esegue la propria prestazione, ma anche il modo in cui il datore di lavoro e più in generale il *management* concepiscono il proprio ruolo, la cui dimensione, anche in considerazione delle caratteristiche qualitative possedute dal lavoratore agile, tende ad essere meno gerarchica e verticistica e più orientata in senso orizzontale verso modelli basati sulla condivisione.

Che tutto ciò risulti immediatamente disponibile nelle nostre piccole e medie imprese è questione revocabile in dubbio, non dovendosi escludere che, specialmente nelle strutture meno pronte al cambiamento, possano invece emergere i rischi di una riaffermazione di vecchi schemi gerarchici e di un'involuzione non trascurabile nell'adozione di procedure snelle e dinamiche. Insomma pericolose regressioni verso le metodologie tipiche delle organizzazioni gerarchiche tradizionali.

Sempre con riferimento alle prospettive degli sviluppi del lavoro agile, non si debbono poi trascurare i potenziali effetti di quello che viene definito *the second digital divide*, il secondo divario digitale, il quale, a differenza del primo – il divario tra chi ha e chi non ha accesso a internet – rivela il divario tra chi ha più o meno competenze ICT. Un divario di potere e di *status*, con ricadute rilevanti sugli assetti sociali.

4. Le opportunità del lavoro agile e il Protocollo del 7 dicembre 2021

I dubbi che si possono legittimamente nutrire su come potrà avvenire la trasformazione digitale del lavoro non debbono tuttavia impedire di considerare le opportunità che essa può offrire.

Basti pensare alla crescente attenzione per le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Particolarmente opportuno si rivela a tale proposito la lettura di qualche stralcio del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 dal Ministro del lavoro e da tutte le Parti sociali, il quale delinea il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina della legge n. 81 del 2017 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Oltre a ribadire la volontarietà del lavoro agile, che non costituisce un contratto di lavoro, bensì solo una modalità organizzativa con cui rendere una prestazione di lavoro subordinato, il Protocollo sottolinea la centralità dell'accordo individuale mediante il quale, nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva, si regolano i vari aspetti del rapporto, vale a dire:

- la durata dell'accordo, a termine o a tempo indeterminato;
- l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto dell'art. 4 Stat. lav. e della normativa sulla protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Tra i principi fondamentali esplicitati dal Protocollo, di particolare interesse è quello secondo cui la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

E così la prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa, dovendosi adottare specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

Quanto al luogo del lavoro agile, il lavoratore è libero di individuarlo purché esso sia tale da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. E, a tale proposito, la contrattazione collettiva può individuare i luoghi non idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Ovviamente, trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato, spetta di norma al datore di lavoro fornire la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Altrettanto ovvio è che lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali quali le mansioni, l'inquadramento professionale e la retribuzione del lavoratore.

Dunque il lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali (i c.d. lavoratori "comparabili" per adottare una terminologia euro-unitaria), allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di

welfare aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dal sistema della bilateralità.

Un altro aspetto tutt'altro che trascurabile è che, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Di grande importanza è la previsione della garanzia di pari opportunità a tutti i fruitori del lavoro agile nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, in relazione a cui emerge la rilevanza di specifici percorsi formativi che potranno interessare anche i responsabili aziendali, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Così come va favorita la formazione continua dei lavoratori agili, potendo la formazione costituire anche un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.

Per quanto infine attiene alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, la prestazione agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei e si ribadisce l'importanza della consegna da parte del datore di lavoro al lavoratore agile dell'informativa scritta sui rischi generali e sui rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, restando fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

5. Il ruolo della contrattazione collettiva

Come si vede, pur essendo stato il Protocollo sollecitato dall'onda lunga delle esperienze maturate durante l'emergenza, le linee su cui esso si sviluppa sono ben diverse da quanto si è visto sinora con il lavoro agile emergenziale, cosicché ben può dirsi che se la pandemia ha offerto l'occasione per avviare la riflessione sul tema, il suo svolgimento dovrà andare ben al di là di quanto fatto sin qui.

E se, per un verso, ci si può chiedere se la cultura delle nostre piccole e medie imprese sia già sufficientemente matura per avviare queste innovazioni organizzative – che, ovviamente, riguarderanno solamente le attività che siano “lavorabili” in modalità agile – per un altro verso tuttavia non si può non rilevare come i frequenti rinvii del Protocollo alla contrattazione

collettiva anche aziendale per individuare le migliori modalità di gestione del lavoro agile possano rischiare di risultare sterili o vane nelle tante piccole imprese nelle quali la contrattazione collettiva di secondo livello latita soprattutto per l'assenza di rappresentanze sindacali in azienda. Con le inevitabili ripercussioni negative in termini di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

Questo è un tema delicatissimo sul quale si gioca la scommessa di modernizzazione del nostro sistema produttivo, giacché la rappresentanza sindacale costituisce un imprescindibile strumento per la crescita condivisa quantitativa e qualitativa del mondo delle imprese di minori dimensioni.

Le esperienze finora realizzate sullo *smart working* indicano l'importanza a monte della contrattazione collettiva di secondo livello, la quale ovviamente può offrire un valido supporto anche alla definizione degli accordi individuali di lavoro agile.

Di qui allora la necessità di valorizzare anche la contrattazione collettiva a livello territoriale o di comparto

6. La tutela della salute e sicurezza sul lavoro dinnanzi ai nuovi scenari organizzativi

Proprio il riferimento alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro mi induce a concludere questo intervento con una breve considerazione su di un aspetto che da sempre mi sta a cuore e che trae anch'esso spunto dalla pandemia.

Com'era facilmente prevedibile, l'emergenza pandemica ha riportato al centro del dibattito politico e scientifico il tema della tutela della salute e della sicurezza di chi lavora: un tema che, nonostante la sua attualità perdurante da fin troppo tempo, ha registrato in passato altalenanti indici di interesse, per lo più coincidenti con vicende drammatiche.

E si tratta di un tema che peraltro si è riaffacciato di recente anche a prescindere dalla pandemia, ma anzi proprio in esito alla tendenziale uscita dalla emergenza sol che si pensi alle tante morti sul lavoro verificatesi in questa delicata fase di c.d. "ripresa" o "ripartenza". Un fenomeno al quale il Governo ha recentemente risposto con l'emanazione di alcune disposizioni contenute nel d.l. n. 146/2021 tese ad incrementare le attività di vigilanza e ad inasprire l'apparato sanzionatorio nei casi di violazioni della normativa prevenzionistica.

Senonché, al di là dell'imprescindibile apporto della vigilanza e delle sanzioni, il vero punto critico della questione resta l'individuazione di un

adeguato sistema di prevenzione dai rischi che sia realmente capace di eliminarli e contrastarli incidendo direttamente sull'organizzazione del lavoro e più complessivamente sull'assetto dell'organizzazione dell'impresa, sulla sua trasparenza, sulle sue relazioni di potere, sui flussi delle comunicazioni.

Un'adeguata riflessione su questo tema purtroppo sempre così attuale non può oggi ignorare anche l'elemento di cui in fondo ho parlato finora, vale a dire la crescente evanescenza, in esito all'impatto delle nuove tecnologie informatiche, del tradizionale luogo di lavoro, che, a ben guardare, rischia di rendere più opaca la fondamentale equazione tra organizzazione e luogo di lavoro. Dove l'organizzazione oggi richiede di essere intesa non più solo come entità fisica corrispondente appunto ad un luogo, ma in una dimensione/accezione non necessariamente reificata, vale a dire come l'insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro.

Di qui l'esigenza di pensare a regole di sicurezza capaci di "seguire" il lavoratore e non più tarate solo su di un luogo fisico determinato. Per dirla sinteticamente, la "sicurezza dei lavoratori" più che la "sicurezza nei luoghi di lavoro".

In realtà, se nel lavoro del prossimo futuro tenderanno almeno in parte a ridimensionarsi le due fondamentali categorie – lo spazio ed il tempo – su cui è stato costruito lo stesso concetto di rapporto di lavoro, non per questo verranno meno le ragioni della tutela del lavoro, le quali dovranno certamente aggiornarsi, ma pur sempre nello spirito del principio lavoristico cui è ispirata la nostra Costituzione.

La pubblicazione degli articoli proposti a Studi Urbinati
è subordinata alla valutazione positiva di due *referees* che esaminano gli articoli
secondo il procedimento di *peer review* e con il sistema del *double blind*.

Finito di stampare nel mese di dicembre 2022
nello stabilimento Maggioli S.p.A.
Santarcangelo di Romagna

ISSN 1825-1676
(Online) ISSN 2464-9325