



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO**

Scuola di Alta formazione Dottorale

Corso di Dottorato in Formazione della Persona e Mercato del Lavoro

Ciclo XXXII

Settore scientifico disciplinare IUS/07 – DIRITTO DEL LAVORO

**IL TEMPO DI LAVORO NELLA QUARTA  
RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

Supervisore:

Chiar.mo Prof. Michele Tiraboschi

Tesi di Dottorato

Idapaola MOSCARITOLO

Matricola n. 1044009

Anno Accademico 2018/19



*«Del resto, non so, a me non è mai successo  
ma fare un lavoro senza niente di difficile,  
dove tutto vada sempre per diritto,  
dev'essere una bella noia,  
e alla lunga fa diventare stupidi»*

Primo Levi, *La chiave a stella*, 1978.

*«Abbiamo una responsabilità, finché viviamo:  
dobbiamo rispondere di quanto scriviamo,  
parola per parola,  
e far sì che ogni parola vada a segno».*

Primo Levi, *Dello scrivere oscuro, L'altrui mestiere*, 1985.



*Ai miei genitori,  
per la loro pazienza,  
per il loro affetto.*

*«Amare non è guardarsi a vicenda,  
ma guardare nella stessa direzione».*

*Antoine de Saint-Exupéry, Il Piccolo principe, 1943.*



## ABBREVIAZIONI

<i>ADL</i>	Argomenti di Diritto del Lavoro
<i>Boll. ADAPT</i>	Bollettino ADAPT
<i>Boll. Spec. ADAPT</i>	Bollettino Speciale ADAPT
<i>DLRI</i>	Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali
<i>DML</i>	Il Diritto nel Mercato del Lavoro
<i>DPL</i>	Diritto e pratica del lavoro
<i>DrSoc</i>	Droit Social
<i>DRI</i>	Diritto delle Relazioni Industriali
<i>DSL</i>	Diritto della Sicurezza sul lavoro
<i>EJICLS</i>	E-Journal of International and Comparative Labour Studies
<i>Enc. Dir.</i>	Enciclopedia del diritto
<i>Enc. Giur. Treccani</i>	Enciclopedia Giuridica Treccani
<i>GLav</i>	Guida al Lavoro
<i>IJCLLIR</i>	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
<i>ILJ</i>	Industrial Law Journal
<i>LD</i>	Lavoro e Diritto
<i>LDE</i>	Lavoro Diritti Europa
<i>LG</i>	Il Lavoro nella Giurisprudenza
<i>LGDJ</i>	Librairie générale de droit et de jurisprudence
<i>LLI</i>	Labour & Law Issues

<i>NLCC</i>	Le nuove leggi civili commentate
<i>PD</i>	Politica del diritto
<i>QDLRI</i>	Quaderni di diritto del lavoro e relazioni Industriali
<i>RCP</i>	Responsabilità Civile e Previdenza
<i>RDSS</i>	Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale
<i>RGL</i>	Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale
<i>RIDL</i>	Rivista Italiana di Diritto del Lavoro
<i>RSoc</i>	Rivista delle società



# INDICE

## CAPITOLO I

### POSIZIONE DEL PROBLEMA

1. Premesse.....	13
2. «Rileggere oggi» il paradigma del tempo di lavoro.....	16
2.1. <i>Segue</i> : «Orario di lavoro» e «tempo di lavoro»: due facce della stessa medaglia? .....	20
3. Domande di ricerca.....	22
4. Struttura dell'opera.....	25

## CAPITOLO II

### PIANO DI LAVORO E METODOLOGIA

1. Premesse metodologiche.....	27
2. Metodologie e <i>framework</i> teorico della ricerca.....	28
2.1. <i>Segue</i> : piano di lavoro.....	30
3. Strumenti e metodi per la ricerca.....	32

## CAPITOLO III

### LITERATURE REVIEW

<b>Sezione I</b> .....	37
<b>Il tempo di lavoro nel contratto di lavoro subordinato</b> .....	37
1. Premessa metodologica.....	37
1.1. <i>Segue</i> : le implicazioni sociali del tempo di lavoro.....	37
1.2. <i>Segue</i> : i c.d. «tempi sociali».....	41
2. I primi postulati sul tempo di lavoro <i>nel</i> contratto.....	44
2.1. <i>Segue</i> : cenni sul contratto di lavoro subordinato.....	49
3. La rilevanza dell'elemento «tempo» nel contratto di lavoro subordinato a partire dagli anni '50.....	55

3.1. <i>Segue</i> : il tempo di lavoro negli Atti delle giornate di studio dell’AIDLASS nel 1986.....	60
3.2. <i>Segue</i> : gli anni ’90 e la mancanza di trattazioni unitarie.....	63
<b>Sezione II</b> .....	65
<b>L’evoluzione della disciplina dell’orario di lavoro</b> .....	65
1. Il «tempo di lavoro» e l’«orario di lavoro».....	65
2. Premessa metodologica.....	68
2.1. <i>Segue</i> : le origini dell’orario di lavoro: le prime legislazioni sociali .....	69
2.2. <i>Segue</i> : R.d.l. n. 692 del 1923, la Costituzione e il ruolo della contrattazione collettiva.....	70
3. Il lungo percorso di approvazione della direttiva 93/104/Ce sull’orario di lavoro.....	72
3.1. <i>Segue</i> : dalla direttiva 93/104/Ce alla direttiva 2003/88/Ce.....	74
3.1.1. <i>Segue</i> : la nozione di «orario di lavoro».....	76
3.2. <i>Segue</i> : il procedimento di trasposizione della direttiva europea nell’ordinamento italiano .....	79
3.3. <i>Segue</i> : alcuni rilievi sul d.lgs. n. 66 del 2003.....	81
3.3.1. <i>Segue</i> : il ruolo della contrattazione collettiva .....	82
<b>Sezione III</b> .....	87
<b>Il «lavoro» e il «tempo di lavoro»: alcune elaborazioni della dottrina</b> .....	87
1. Premessa metodologica.....	87
2. La ricostruzione di Vincenzo Bavaro: il paradigma teorico della separazione tra «lavoro» e «lavoratore». .....	87
2.1. <i>Segue</i> : dalla oggettivazione alla <i>de-oggettivazione</i> del «tempo-lavoro» .....	90
2.2. <i>Segue</i> : Alain Supiot e il paradigma teorico del lavoro astratto .....	92
2.2.1. <i>Segue</i> : alcuni commenti all’opera di Alain Supiot.....	94
2.2.2. <i>Segue</i> : altri rilievi sul rapporto tra il «corpo», il «lavoro», il «tempo di lavoro».....	98
3. La riflessione di Gaetano Vardaro su «tecnica», «tecnologia» e «ideologia» ....	100
<b>Sezione IV</b> .....	103
<b>Le nuove dinamiche del tempo di lavoro</b> .....	103
1. Premesse metodologiche.....	103
1.2. <i>Segue</i> : “leggere” il <i>Presente</i> ripercorrendo il <i>Passato</i> : una lezione da Aris Accornero.....	105
2. La Quarta rivoluzione industriale e le sue implicazioni.....	108
3. L’impatto della digitalizzazione sulla variabile del «tempo di lavoro» .....	114

3.1.	<i>Segue</i> : la riduzione dell'orario di lavoro nella « <i>New Automation Age</i> » .....	119
3.1.1.	<i>Segue</i> : alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania.....	121
3.2.	<i>Segue</i> : l'orario di lavoro in «modalità agile» .....	123
3.2.1.	<i>Segue</i> : Il diritto alla disconnessione nell'esperienza italiana .....	127
3.2.2.	<i>Segue</i> : diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?.....	131

## CAPITOLO IV

### UN NUOVO PARADIGMA GIURIDICO PER IL TEMPO DI LAVORO

1.	Premessa metodologica.....	137
2.	Quale futuro per il paradigma giuridico del tempo di lavoro? .....	138
2.1.	<i>Segue</i> : quando il «tempo di lavoro» supera la nozione legale di «orario di lavoro» .....	141
2.1.1.	<i>Segue</i> : lavorare nel tempo-viaggio. Una ricerca inglese sull'uso del Wi-Fi mostra i dati.....	142
2.2.	<i>Segue</i> : quando la nozione legale di «orario di lavoro» supera il «tempo di lavoro» .....	144
2.2.1.	<i>Segue</i> : « <i>Time Porosity</i> »: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro .....	146
2.3.	<i>Segue</i> : il tempo di lavoro vs il tempo di non lavoro.....	148
3.	La professionalità del lavoratore come strumento di mediazione per il tempo di lavoro nella Grande Trasformazione.....	151
3.1.	<i>Segue</i> : come attuare tale mutamento di paradigma? .....	154
<b>4.</b>	<b>Conclusioni</b> .....	157
<b>ALLEGATO 1</b>	.....	161
	<i>Un muro ben fatto, ecco la felicità</i> .....	161
<b>ALLEGATO 2</b>	.....	167
	<i>Il lavoro del giurista</i> .....	167
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	.....	173



## CAPITOLO I

### POSIZIONE DEL PROBLEMA

*Sommario:* 1. Premesse. – 2. «Rileggere oggi» il paradigma del tempo di lavoro. – 2.1. *Segue:* «orario di lavoro» e «tempo di lavoro»: due facce della stessa medaglia? – 3. Domande di ricerca. – 4. Struttura dell'opera.

#### 1. Premesse

«Rispetto a quello che se ne va, il secolo che viene sembra promettere di più nei contenuti del lavoro ma meno nei rapporti di lavoro. Un lavoro più ricco e più interessante ma meno stabile e tutelato? Non è detto»<sup>1</sup>. Con queste parole, non molti anni fa, Aris Accornero – sociologo del lavoro per eccellenza – descriveva, *inter alia*, la fine del secolo ed il passaggio ad un nuovo paradigma di trasformazioni determinanti per il mercato e per il diritto del lavoro.

Orbene, anche nei contesti odierni si assiste ad una nuova *Grande Trasformazione del Lavoro*<sup>2</sup> ormai ampiamente riconosciuta come «Quarta rivoluzione industriale»<sup>3</sup> la quale produce un'interazione costante e circolare tra «ricerca, progettazione, produzione, servizi e consumi, che incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda in termini di condivisione e di reciprocità»<sup>4</sup>. Ciò è reso possibile dall'implementazione della digitalizzazione nei processi di produzione e dall'interconnessione in rete tramite lo strumento delle piattaforme digitali le quali consentono di approdare ad una concezione per così

---

<sup>1</sup> Così, A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, 2000, p. 129. Secondo tale autore la tutela del lavoro massificato risultava semplificata in quanto si trattava di lavoro «anonimo». Diversamente, nella fase dell'«eterogeneità» del lavoro, la tutela si realizzava per piccoli gruppi e per singoli mestieri. Poi, solo nella fase della «diversificazione», la tutela era stata ripensata in modo più esteso, oltre che profondo.

<sup>2</sup> Si richiama qui l'importante sistematizzazione di K. POLANYI, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Einaudi, Torino, 1974. Inoltre, per una rilettura della stessa alla luce delle trasformazioni contemporanee si veda F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro, Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017.

<sup>3</sup> Per ulteriori aspetti sulla Quarta rivoluzione industriale cfr. *infra* Cap. III, Sez. IV del presente lavoro. In ogni caso, per una prima definizione del fenomeno cfr. K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016; T. BERGER, C.B. FREY, *Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Publishing, 2016.

<sup>4</sup> M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, vol. 2, n. 2, p. 16.

dire più matura di «*digital globalised labour market*<sup>5</sup>». Tali processi confluiscono nel fenomeno da più parti denominato come *Industry 4.0* e la conseguente realizzazione di nuovi modelli d'impresa con la presenza di un'organizzazione del lavoro innovativa e di profondo superamento dell'autosufficienza della fabbrica fordista<sup>6</sup>. Dunque, le trasformazioni tecnologiche, connesse alle riforme che il diritto del lavoro ha subito negli ultimi venti anni, pongono sotto i riflettori «la progressiva e sempre più veloce trasformazione della materia che certamente muta nei suoi contenuti, ma prima ancora cambia nei suoi obiettivi e nella sua stessa funzione».<sup>7</sup>

Questa premessa iniziale, senza voler incorrere nel rischio del mero descrittivismo, ha il primario intento di delineare una cornice di riferimento all'interno della quale si svilupperà il tema oggetto della presente indagine.

Più specificatamente, alla luce del profondo mutamento in atto nell'intera materia giuslavoristica, il presente lavoro di ricerca intende approfondire la riflessione – invero fondamentale, ma negli ultimi anni non particolarmente approfondita – sul ruolo occupato dalla variabile del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale. D'altronde, già nel lontano 1986 Edoardo Ghera sostenne come non era una circostanza per nulla fortuita il fatto «che la riflessione intorno al tempo di lavoro si sia concentrata sul cambiamento tecnologico; anche la dottrina dei primi del secolo, di fronte all'avvento dell'organizzazione scientifica del lavoro, della organizzazione tayloristica, ha infatti provveduto a riconsiderare criticamente, nel quadro della costruzione del contratto di lavoro, il tema della retribuzione a cottimo, del lavoro a cottimo».<sup>8</sup>

Infatti, lo studio del tempo di lavoro, cammina di pari passo con il dibattito sulle nuove tecnologie digitali, e finisce esso stesso per essere messo in crisi in

---

<sup>5</sup> V. in tal senso C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour market*, in *Etui working paper*, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2016, p. 50; anche richiamata nel contributo di E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 3. Il contributo di DEGRYSE, verte sul più ampio tema dell'impatto della digitalizzazione sul lavoro, esaminando vari aspetti di interesse. In particolare, si pone l'attenzione sul tema delle implicazioni delle nuove tecnologie e dei nuovi lavori sulla salute dei lavoratori. Gli impatti sulla salute consistono, da un punto di vista generale, nella necessità di ripensare all'ampiezza soggettiva e oggettiva delle tutele e agli standard di salute e sicurezza (pp. 6, 10). Senza tralasciare che l'obiettivo da perseguire deve essere, nel suo complesso, quello di potenziare e mantenere una buona qualità del lavoro (concetto al quale concorrono anche gli standard di salute e sicurezza occupazionale) (p. 17).

<sup>6</sup> M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale di Industria 4.0* cit., p. 18.

<sup>7</sup> Così, V. SPEZIALE, *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *LD*, 2016, n. 4, p. 721.

<sup>8</sup> Intervento di E. GHERA nelle giornate studio dell'AIDLASS nel 1986 raccolte nel volume pubblicato successivamente in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 171.

quanto non più riconosciuto in schemi predefiniti. Da un lato, il tempo di lavoro perde la sua statica e cronometria misurabilità, dissolvendo i confini tra i «ritmi del lavoro» e «ritmi dell'esistenza»<sup>9</sup>; dall'altro lato, il tempo di lavoro, affiancato dal costante uso della tecnologia digitale, diviene uno strumento di autodeterminazione della stessa giornata lavorativa.

Questi aspetti, nonché la costante commistione tra il tempo del lavoro e il tempo del non lavoro, generano nuove e sentite esigenze non ancora largamente diffuse nel panorama nazionale. Più specificatamente, nasce la necessità di disciplinare «diritti di nuova generazione»<sup>10</sup> come il «diritto alla disconnessione» del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche, previsto espressamente dall'ordinamento francese, e solo enunciato nella normativa italiana dedicata al lavoro agile (art. 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017).

Come se non bastasse, si affermano concetti già esistenti nella tradizione giuridica, ma profondamente evoluti nelle nuove dinamiche del tempo di lavoro come quello della c.d. «*Time porosity*»<sup>11</sup> e del perdurante disallineamento tra la nozione legale di «orario di lavoro» e quella diversa del «tempo di lavoro».

In questa prospettiva, si ha la piena consapevolezza della potenziale ampiezza del tema trattato, il quale non solo può prestarsi «al cospetto di una molteplicità di criteri di approccio»,<sup>12</sup> quanto manca di un'immagine lineare, «condivisa in modo generale e univoco»<sup>13</sup>.

Proprio per tali ragioni, si prediligerà un approccio orientato alla “chiarezza consapevole” e al costante dialogo tra il «custode-titolare» della presente ricerca e «l'utente-destinatario» che si accingerà nella lettura e nell'approfondimento del tema trattato<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Sul punto, v. A. NICCOLAI, *Orario di lavoro e resto della vita*, in *LD*, n. 2, 2009, p. 244, secondo cui si verifica un «rapporto di dipendenza del tempo di vita dal tempo di lavoro che investe il lavoro maschile così come il lavoro femminile». Infatti, «è ancora di tempo “liberato” che si è costretti dunque a parlare, giacché l'ordinamento lavoristico – pur orientato alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al pieno sviluppo della persona – è stato costruito per lo più come tutela nel lavoro, piuttosto che come protezione dal lavoro ed al di fuori di esso».

<sup>10</sup> Sul punto, cfr. E. DAGNINO, I. MOSCARITOLLO, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Boll. ADAPT*, 20 settembre 2016.

<sup>11</sup> Sul punto, v. E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32 n. 3, p. 280-300.

<sup>12</sup> Così, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 77.

<sup>13</sup> Così, E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, n. 2, p. 439 ss.

<sup>14</sup> In questo senso, G. CAROFIGLIO, *Con parole precise. Breviario di scrittura civile*, Laterza, Bari, 2015, p. 52, in cui viene ricordata l'importanza del pensare e dello scrivere con chiarezza dal momento che nella comunicazione tra giuristi sembra prevalere il linguaggio oscuro che «preferisce non dire piuttosto che dire, preferisce non comunicare».

## 2. «Rileggere oggi»<sup>15</sup> il paradigma del tempo di lavoro

Predisposte tali premesse imprescindibili, si può ora procedere nell'analisi del tema più strettamente connesso all'oggetto del presente lavoro di ricerca.

Dunque, il giurista francese Alain Supiot, in un saggio pubblicato nel 1997<sup>16</sup> sostenne come la “parabola” del tempo di lavoro «permette, da un canto, di delimitare la presenza padronale nella vita del lavoratore e, dall'altro, di valutare la prestazione di quest'ultimo. Il tempo funge insieme da limite alla subordinazione del lavoratore e da misura del valore di scambio del lavoro. Questo conduce ad una opposizione binaria fra tempo di lavoro, assimilato al tempo della subordinazione, e tempo libero, assimilato al tempo dell'inattività».<sup>17</sup>

Queste affermazioni, si ripropongono con estrema attualità nel contesto odierno, consentendo una rilettura dell'intera disciplina del tempo di lavoro arricchita però, con nuovi e ulteriori spunti di riflessione. Infatti, nella Quarta rivoluzione industriale da un lato, viene data la possibilità al datore di lavoro di fruire della disponibilità del lavoratore anche oltre l'orario di lavoro contrattualmente concordato, e dall'altro lato, il tempo dedicato alle attività personali del lavoratore può sconfinare nell'orario di lavoro, generando, pertanto, «una costante interferenza, contaminazione, promiscuità temporale, con il concreto rischio di una lesione del diritto al rispetto della vita privata e della vita familiare sancito dall'art. 7 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE»<sup>18</sup>.

In questa prospettiva, si tenga bene a mente come la rilettura della storia del tempo di lavoro non rappresenta altro che la rilettura stessa dell'evoluzione “dell'idea” del lavoro e del contratto di lavoro subordinato.

Infatti, nell'antico passaggio dal sistema schiavistico a quello del lavoro salariato, gradualmente, si inizia ad intravedere «una distinzione fondamentale per il futuro diritto del rapporto di lavoro: il tempo – prima declinato come dimensione totalizzante del lavoro umano – si scinde e si articola differentemente a seconda che si tratti di durata del rapporto o durata della prestazione debitoria<sup>19</sup>».

---

<sup>15</sup> Espressione ripresa da A. ACCORNERO, *Il lavoro come diritto e come cittadinanza*, in *LD*, 1996, p. 725 ss.

<sup>16</sup> A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi, le disavventure europee del “tempo di lavoro”*, in *LD*, 1997, n. 1, p. 15 ss.

<sup>17</sup> Ivi, p. 16.

<sup>18</sup> Così, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi (Giornate di Studio AIDLASS)*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè Editore, 2017, p. 169.

<sup>19</sup> Così, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, p. 25.



Poi, con la nascita della dogmatica giuridica del contratto di lavoro, il lavoratore cede la propria forza-lavoro al capitalista, quantificata proprio in ragione del tempo.<sup>20</sup> Saranno solo le successive legislazioni sociali del lavoro, l'aspra critica marxista e la sentita esigenza di tutelare maggiormente i lavoratori, che determineranno un riequilibrio delle alterazioni provocate dal sistema capitalistico.<sup>21</sup>

A seguito di tali evoluzioni, la variabile del tempo di lavoro si ritroverà ad essere coinvolta – seppur involontariamente – nel dibattito ancora oggi in auge sul «lavoro come oggetto» e sul «lavoro come soggetto».<sup>22</sup>

Seguendo questo schema di ragionamento, viene quasi spontaneo interrogarsi “sul come” le affermazioni sopra evidenziate, si materializzano nel panorama odierno in cui il mercato del lavoro è fondamentalmente inteso come un mercato del tempo di lavoro.<sup>23</sup>

La risposta a tale prima questione trova la sua ragion d'essere innanzitutto in una attenta rilettura dei classici sul tema, dai quali emergono due assi di pensiero a prima vista disgiunte, ma tuttavia complementari al fine di meglio comprendere la realtà estremamente frammentata del tempo di lavoro.

Sotto un primo aspetto, la disciplina del tempo di lavoro ha trovato ampio spazio – come si avrà modo di verificare nel corso della trattazione – come elemento di rilevanza qualificatoria per la fattispecie del contratto di lavoro subordinato. Per cui, nell'analisi delle trattazioni anche di natura monografica, si rileverà come alcune di esse hanno studiato la variabile del tempo come criterio per modellare la stessa fattispecie della subordinazione<sup>24</sup>.

Sotto un secondo aspetto – e questo particolarmente rilevante perché connesso al valore stesso del tempo *nel* lavoro – la rilevanza del tempo emerge come risultato

---

<sup>20</sup> Ivi, pp. 36-39; sul punto cfr. J. LOCKE, *Second Treatise of Government*, Barnes & Noble, New York, 2004, p. 48; ma anche il recente intervento di M. TIRABOSCHI,  *Mercati, Regole, Valori, Giornate di Studio AIDLASS*, Udine, 13-14 giugno 2019, p. 50.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Sul punto cfr. K. MARX, *Il capitale. Critica dell'economia politica*. Libro I, Utet, Torino, 1954 (ma 1867), qui p. 161; ma anche A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1995 (trad. it., *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997). Per una ricostruzione su questi aspetti cfr. V. BAVARO, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, I, 2018, p. 35 ss.

<sup>23</sup> Così, P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato: per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano, 1996.

<sup>24</sup> Sul punto, cfr. *infra* Cap. III, Parte I, del presente lavoro in cui vengono ricostruite le posizioni della dottrina sul tema. In ogni caso, si v. la ricostruzione di L. GAETA, *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *LD*, 1998, n. 1, 35 e ss. e più recentemente L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi e subordinazioni*, in B. VENEZIANI e V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 29-38; ma anche V. BAVARO, *Questioni in diritto cit.*, p. 61 ss.

del processo di oggettivazione del lavoro iniziato con la nascita della prima società industriale<sup>25</sup>. Più specificatamente, nel periodo antecedente ai primi sviluppi dovuti alle rivoluzioni industriali, si aveva una sostanziale compenetrazione tra ciò che era considerato il lavoro e ciò che era considerata la vita<sup>26</sup>, cosa che pian piano sfumò soprattutto con l'ascesa delle tecniche scientifiche e cronometriche di Taylor e poi con la definitiva implementazione della catena di montaggio di Ford, le quali determinarono un'esatta misurazione del tempo di lavoro nell'esecuzione della prestazione di lavoro.

Per cui, l'oggettivazione del lavoro, ha avuto lo scopo primario di separare la persona dal lavoro, mediante una nitida separazione tra il tempo di lavoro (calcolato mediante la disciplina legale dell'orario di lavoro) e il tempo di non lavoro (tempo appartenente alla persona ed alla sua sfera personale)<sup>27</sup>.

In questo senso – e nel passaggio dall'organizzazione fordista a quella post-fordista – due sono le variabili che sono emerse: da un lato l'impossibilità di determinare aprioristicamente la quantità del tempo lavorato, e dall'altro lato una saturazione di questo tempo di lavoro.<sup>28</sup>

Gaetano Vardaro, in un importante saggio nel 1986, affermò come «il dibattito sulle nuove tecnologie tende innanzitutto a configurarsi come una sorta di 'momento di verità'. Esso da un lato porta ad emersione una serie di equivoci di partenza che il diritto del lavoro si trascina fin dalle sue origini, ma dall'altro riemergono antichi, antiquati interrogativi».<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> L'oggettivazione del lavoro, in buona sostanza, richiama l'antica contrapposizione del rapporto di lavoro inteso in senso patrimoniale e personale. Più specificatamente, da una parte il c.d. lavoro «oggettivizzato» come bene di scambio; dall'altra parte, il lavoro come esplicazione della personalità del lavoratore e del conseguente vincolo di collaborazione. Così, L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Lussemburgo, 1965, pp. 419-420. Sul punto cfr. l'esemplare contributo di M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 309 ss., in cui viene sostenuto che «Se [...] l'attività lavorativa altro non è che la "persona in azione", in che senso si può concettualizzare l'oggetto del contratto come entità formale scissa dalla persona? Assumendo l'attività lavorativa come entità formale scissa dalla persona, non si corre nuovamente il rischio di "oggettivizzare" il lavoro e riconsiderarlo, come un a funzione giuridica, alla stregua di un "bene speciale", disponibile a costituire il termine oggettivo di un rapporto d scambio?» (pp. 310- 311).

<sup>26</sup> Per alcune implicazioni di natura sociologica cfr. G. GASPARINI, *Tempo e vita quotidiana*, Editori Laterza, Bari, 2001, p. 48 ss. Inoltre, per una ricostruzione dalle origini si v. il contributo di E. P. THOMPSON, *Tempo e disciplina del lavoro*, Edizioni Et. al., Milano, 2011.

<sup>27</sup> V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 190 ss.

<sup>28</sup> Ivi, p. 244.

<sup>29</sup> G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, n. 1, 1986, p. 75 ss., qui p. 107.

Ebbene, proprio tali sunti si impongono sul presente con preponderante effettività. Più precisamente, oggi, con l'impatto della rivoluzione digitale sulla prestazione di lavoro e sul tempo di lavoro, riemerge il problema – seppur con nuove caratteristiche – della separazione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro e questo proprio «a conferma che la riflessione giuridica sul rapporto tra la persona e il lavoro – e con essa le tecniche di regolazione e di tutela del lavoro – non possano trovare soluzioni definitive e tanto meno essere sganciate dal corso della storia»<sup>30</sup>.

D'altronde, lo stesso fenomeno del c.d. «*work life blending*» – contrapposto al diverso fenomeno del c.d. «*work life-balance*» – inteso come il progressivo annullamento nella separazione tra tempo di lavoro e il tempo della vita privata, può rappresentare la vera sfida del futuro del lavoro. Esso, seppur indirettamente, è connesso al diverso problema della porosità dei tempi di lavoro e si riverbera con più o meno forza nel sottostante rapporto di lavoro subordinato<sup>31</sup>.

Pertanto, nello «sciame digitale»<sup>32</sup>, in cui ogni individuo si trova isolato dall'altro, non esiste altro tempo se non quello lavorativo e perfino il tempo dedicato al riposo non è altro che un tempo funzionale al tempo di lavoro.

In questa prospettiva, il rapporto tra la persona e il suo tempo di lavoro/non lavoro, ricade, irrimediabilmente, sul valore stesso da affidare oggi al «lavoro» e ritorna attuale più che mai l'antica lezione di Faussone, protagonista del romanzo «*La chiave a stella*» di Primo Levi. Infatti, proprio tale autore, in un'intervista pubblicata nel 1984 in un supplemento speciale dell'Unità affermò che l'idea di scrivere il romanzo con cui vinse il Premio Strega nel 1979, gli venne dopo aver visto una scritta su un muro che proclamava: «Il lavoro non si discute ma si rifiuta». Ciò sta a significare che gli esseri umani sono «evoltivamente fatti per lavorare. L'ozio forzato è duro tanto quanto il lavoro forzato. Chi possiede il suo lavoro, chi sa trarne godimento, chi vi si riconosce, è un fortunato. Purtroppo, per la maggior parte della gente il lavoro è solo uno strumento, la loro vita è altrove».<sup>33</sup>

In buona sostanza, «in che cosa consiste il lavoro di Faussone, carpentiere torinese mandato dai suoi committenti in giro per il mondo a montare tralicci e

---

<sup>30</sup> M. TIRABOSCHI,  *Mercati, Regole, Valori* cit., p. 46.

<sup>31</sup> Così, M. MILITELLO, *Il work-life blending nell'era della on demand economy*, in *RGL*, 2019, n. 1, pp. 49 -68.

<sup>32</sup> B.C. HAN, *Nello sciame. Visioni dal digitale*, Nottempo, Bologna, 2015, p. 22.

<sup>33</sup> Il testo integrale dell'intervista di Edoardo Segantini a Primo Levi si trova sul supplemento speciale dell'Unità, dal titolo «*Viaggio al centro del lavoro*», pubblicata il 1° maggio 1984; anche presente nell'Appendice del libro di E. SEGANTINI, *La Nuova Chiave a Stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerrini e Associati srl, 2017, pp. 171-177. Cfr. *infra* All. 1, del presente lavoro.

ponti? È un lavoro che ti fa sentire indipendente in qualcosa che per te ha valore. E l'indipendenza deriva dal fatto che il lavoro produce un risultato che si vede».<sup>34</sup>

Proprio tali affermazioni, fanno emergere la rinnovata necessità di porre al centro del dibattito sulla rivoluzione digitale, dove approda la logica del «*working anytime, working anywhere*<sup>35</sup>», il tempo che la persona impiega per svolgere con dignità il lavoro che, pertanto, se svolto seguendo le proprie inclinazioni e professionalità, assume un determinato valore.

## **2.1. Segue: «Orario di lavoro» e «tempo di lavoro»: due facce della stessa medaglia?**

Non molto tempo fa, dal dibattito attuale e politico è emersa la necessità di superare la classica nozione dell'«ora-lavoro» come parametro di misurazione della prestazione di lavoro, legata a schemi superati di calcolo del tempo “meccanicizzato” secondo le lancette scandite dell'orologio. Piuttosto, alla luce dei profondi cambiamenti tecnologici, in cui si ha la possibilità di autodeterminare in un qualche modo il tempo di lavoro, lo strumento dell'orario di lavoro rappresenta un criterio «vecchio» da sottoporre ad un processo di modernizzazione.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> F. BUTERA, *Postfazione. La crescita professionale di tutti*, in *La nuova chiave a stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerrini e Associati srl, 2017, p. 181.

<sup>35</sup> ILO, EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, in [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu). Questo report ha la finalità di ricostruire gli effetti del fenomeno del *Telework* e *ICT-mobile work* attraverso la comparazione di studi condotti a livello nazionale da vari Paesi operanti sul mercato mondiale. Nello specifico, parte del report riguarda l'analisi degli aspetti ergonomici, l'intensità sul lavoro, i confini confusi tra lavoro retribuito e vita privata, nonché la riduzione dei tempi di pendolarismo e isolamento: questi aspetti sembrano essere tipici di T/ICTM e hanno conseguenze diverse per la salute e il benessere dei lavoratori (pag. 33). Ad esempio, dallo studio emerso sulla Finlandia (2014) risulta che la maggior parte dei lavoratori e dei datori di lavoro non presta attenzione a questi aspetti. Quasi la metà del campione considerato lamenta malesseri fisici legati al lavoro. Nei Paesi Bassi (2014) i lavoratori sono risultati particolarmente esposti ai rischi derivanti da una prolungata esposizione a videotermini. In Spagna si è invece riscontrato che i principali disturbi connessi all'utilizzo di tecnologie mobili siano «*neckache and tendon pain in the wrists and fingers*». Possono verificarsi anche disturbi della vista e disturbi del sonno. In generale, i dispositivi tecnologici, sia all'esterno che all'intero del luogo di lavoro, consentono una maggiore autonomia del lavoratore, ma al contempo aumentano l'intensità dell'attività lavorativa. Le ricerche dimostrano che i dispositivi ICT avranno effetti sulla percezione del controllo del lavoro da parte dei lavoratori sia con riferimento alla modalità che al tempo e, quindi, anche sulla flessibilità nell'organizzazione del lavoro e della vita privata.

<sup>36</sup> Così, G. POLETTI, «*L'orario di lavoro è un parametro vecchio*», in [www.repubblica.it](http://www.repubblica.it), 27 novembre 2015. Sul punto, cfr. F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Oltre l'orario di lavoro c'è una nuova idea di impresa*, in *Boll. ADAPT*, 29 novembre 2015, pubblicato anche su *Avvenire*, con il titolo «*Oltre l'orario c'è la partecipazione*», 29 novembre 2015. Gli autori si chiedono se lo strumento dell'orario di lavoro sia effettivamente «un arnese vecchio che non serve più ai moderni

Ebbene, volendo “allargare la maglia” e ponendo tali riflessioni sotto la lente di ingrandimento, affiorano alcune conseguenze da tenere necessariamente in considerazione. Più specificamente, nel linguaggio comune, generalmente, quando si parla di «orario di lavoro» e di «tempo di lavoro» viene indicato il medesimo fenomeno e pertanto le due nozioni vengono utilizzate come sinonimi<sup>37</sup>.

In buona sostanza, l’uso del termine «orario» o «tempo» rimanda, indifferentemente, alla nozione legale contenuta nella normativa europea trasposta poi nei diversi ordinamenti dei paesi membri. Più precisamente, l’art. 2 della Direttiva 2003/88/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 novembre 2003 concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, afferma che per orario di lavoro si intende «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali».

Ciò posto, nella realtà fattuale, non sempre l’orario di lavoro e il tempo di lavoro identificano il medesimo momento, a maggior ragione con l’impatto della digitalizzazione sulla dimensione temporale della prestazione di lavoro. Detto in altre parole, la disciplina legale dell’orario di lavoro non sempre è allineata con il tempo in cui il lavoratore effettivamente lavora. Il disallineamento genera in alcuni casi un tempo del lavoro che supera ed erode l’orario di lavoro disciplinato dalla normativa legale; in altri casi, invece, è l’orario di lavoro che supera il tempo del lavoro, sviluppando una porosità del tempo di lavoro all’interno dell’orario di lavoro<sup>38</sup>.

Questa problematica non è del tutto nuova, ma si sviluppa con il superamento di un sistema di misurazione del tempo di lavoro rigidamente inteso e relegato negli schemi della fabbrica fordista. Tuttavia, probabilmente – e questo rappresenta un aspetto da indagare – tale mancata sovrapposizione fra il tempo e l’orario di lavoro è maggiore con l’impatto della «*New automation age*».<sup>39</sup>

---

modi di lavorare e produrre». Infatti, «sarebbe un grave errore etichettare la battuta del Ministro Poletti come mera provocazione». Questo perché, andando più in profondità della questione «almeno per chi ha a cuore una certa idea positiva del lavoro e della persona che lavora, una simile affermazione, che certo si avvicina a molti nuovi modelli organizzativi del lavoro, pone una sfida epocale rispetto alla idea di impresa e ai principi fondativi del diritto del lavoro, primo tra tutti quello per cui il lavoro non è una merce».

<sup>37</sup> Sul punto, cfr. *infra* Cap. III, sez. II, par. 1., del presente contributo e ivi ampi riferimenti dottrinali citati.

<sup>38</sup> Sul punto cfr. *infra* Cap. IV, del presente contributo e ivi ampi riferimenti dottrinali citati.

<sup>39</sup> Così, A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, n. 4, 2018, p. 625 ss.

### 3. Domande di ricerca

«Per capire che una risposta è sbagliata non occorre una intelligenza eccezionale, ma per capire che è sbagliata una domanda ci vuole una mente creativa»<sup>40</sup>.

Partendo proprio da tali affermazioni, bisogna subito premettere che, il percorso che ha portato alla definizione delle domande di ricerca non è stato un percorso né semplice, né unidirezionale, proprio perché innumerevoli questioni risultano sottese al più generale e principale interrogativo sul ruolo che oggi occupi il tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale. Infatti, proprio «la prima difficoltà che incontra un giuslavorista di fronte all'ampio pulviscolo di attività emergenti nell'ecosistema digitale, e in buona parte ancora sconosciute, è quella dell'orientamento: la cattura dei punti di riferimento essenziali per una corretta qualificazione e l'individuazione d'uno statuto giuridico appropriato»<sup>41</sup>.

In questa prospettiva, dai paragrafi precedenti, è emerso un quadro alquanto frastagliato, che ha imposto diversi obiettivi. Pertanto, innanzitutto, obiettivo della presente ricerca è quello di fornire un quadro chiaro sulla realtà profondamente dinamica del tempo di lavoro che affonda le sue radici nella dimensione più sociologica del termine, per approdare, solo dopo, nel discorso propriamente giuridico sul binomio «tempo-contratto» e su quello conseguente tra la disciplina legale dell'orario di lavoro e la dimensione effettiva del tempo di lavoro.

In secondo luogo, la ricerca si pone l'obiettivo – una volta esplorato il panorama passato – di cogliere le connessioni tra la variabile del tempo e i nuovi paradigmi della Quarta rivoluzione industriale andando a recuperare nel dato concreto, quali siano le assi entro le quali si sviluppa tale nuovo rapporto.

Infine – e non per questo meno rilevante – il presente lavoro d'indagine intende contribuire – seppur in minima parte – al dibattito odierno sulle possibili implicazioni correlate alle nuove dinamiche del tempo di lavoro in un mercato in cui sempre di più emergono nuove professionalità e nuove competenze e in cui la figura del lavoratore subordinato si avvicina alle caratteristiche proprie di un lavoratore autonomo. Infatti, proprio queste nuove professionalità «fluttuanti» e «plastiche»<sup>42</sup> allo stesso tempo, valorizzano l'idea della profonda trasformazione che il lavoro sta subendo, in cui i confini sempre più sfumati e porosi della

---

<sup>40</sup> A. JAY, *Machiavelli e i dirigenti d'azienda*, trad. it. di F. Saba Sardi, Rizzoli, Milano, 1968, p. 95.

<sup>41</sup> Così, P. TULLINI, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, n. 4, p. 748.

<sup>42</sup> Sul punto, cfr. M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *DRI*, 2019, n. 2, p. 478.

dimensione temporale della prestazione di lavoro, si affiancano all'importanza della formazione «*on the job*»<sup>43</sup> e pongono nuove sfide nella dimensione temporale della prestazione di lavoro che a sua volta è legata al mercato del lavoro come mercato del tempo di lavoro.

Per cui, in questa direzione, bisogna chiedersi cosa «compri» il datore di lavoro nell'odierno mercato del lavoro: il tempo del lavoratore o, piuttosto, la sua professionalità?<sup>44</sup> In passato, una parte della dottrina giuslavorista francese avanzò l'idea secondo cui oggetto del contratto di lavoro è il corpo stesso del lavoratore. Più specificatamente, tanto nel lavoro impiegatizio quanto in quello operaio, entrambe le prestazioni prevedono la presenza di «una certa disciplina fisica»<sup>45</sup>. Oggi, diversamente, la relazione tra «corpo-lavoratore-tempo» viene soppiantata dalla connessione e affiancata dalle nuove competenze richieste sul mercato del lavoro che determinano piuttosto la sussistenza di un «corpo tecnologico»<sup>46</sup> il quale si muove in luoghi e tempi non solo flessibili, ma circondati da nuove professionalità e «frantumati» nella loro tradizionale dimensione spazio-temporale.

In base a quanto detto, sarà opportuno chiedersi se, nel momento in cui si acquisisce il dato di una nuova e mutata dimensione del tempo di lavoro connessa alla rivoluzione digitale; risulta ancora esigenza primaria del legislatore e quindi delle parti sociali, procedere ad una oggettivazione del lavoro che implichi la netta e rigida separazione tra il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro.

In fondo, l'orario di lavoro – e quindi la sua disciplina legale – rappresenta ancora il metro per determinare e quindi misurare la prestazione di lavoro? Secondo Supiot, tuttavia, «questa bipolarità non dà più conto del mondo in cui oggi viviamo» in cui si impone «una nuova concezione del tempo di lavoro, insieme eterogeneo e individualizzato».<sup>47</sup> In questa prospettiva non bisogna neppure dimenticare che in alcuni casi è lo stesso fenomeno crescente della disoccupazione che impone un tempo libero per così dire «forzato» e quindi un tempo che sia più favorevole al non lavoro rispetto al lavoro<sup>48</sup>, creando squilibri all'interno dello stesso rapporto di lavoro e nella tradizionale logica giuridica del tempo libero come tempo dato per l'esercizio e a garanzia di libertà<sup>49</sup>.

---

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> M. TIRABOSCHI,  *Mercati, Regole, Valori* cit., p. 48.

<sup>45</sup> Sul punto, A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997, p. 59, (ed. or., *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1995); ma anche M. FABRE-MAGNAN, *Le contrat de travail défini par son objet*, in A. SUPIOT, (sous la direction de) *Le travail en perspectives*, LGDJ, 1998, p. 101; T. REVET, *L'objet du contrat de travail*, *DS*, 1992, p. 859.

<sup>46</sup> D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»* cit., p. 24 ss.

<sup>47</sup> A. SUPIOT, *Critica del diritto* cit., 1997, p. 20.

<sup>48</sup> A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro* cit., p. 200.

<sup>49</sup> Così, A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 8.

Diversamente, sarà indispensabile, interrogarsi sui possibili strumenti che contemperino le diverse esigenze delle parti in gioco indagando se possa essere non solo auspicabile, ma quanto meno possibile, ripensare globalmente alla disciplina dei tempi di lavoro, nonché ad una nuova concezione di lavoro «ri-produttivo» che vada oltre la rigida logica propria della concezione industrialista del lavoro<sup>50</sup>.

In ogni caso, è evidente che le prospettive in questo percorso sono innumerevoli e non necessariamente presuppongono esiti positivi. D'altronde, già nel lontano 1986, Tiziano Treu nelle giornate dell'Aidlass dedicate alla materia del tempo di lavoro aveva disquisito sul come tale argomento abbia sempre rappresentato una materia alquanto complicata e particolarmente sfuggente. Tuttavia, non per questo occorre tralasciare l'apprezzabile e originale tentativo di procedere ad un'indagine che miri, quanto meno, a sistematizzarne alcuni aspetti cruciali<sup>51</sup>.

Infatti, come affermava Alvin Toffle «il cambiamento è il processo col quale il futuro invade le nostre vite». Ciò significa che bisogna assumersi delle responsabilità per attuare tale cambiamento, solo così esso può diventare astrattamente possibile. Il cambiamento non è di per sé un male e se ben pensato potrebbe apportare innumerevoli vantaggi per gli attori in gioco. Peraltro, ancora oggi «ci si chiede quale sarà il futuro di chi lo cerca invano. C'è chi sostiene che siamo alla fine del lavoro: ma come «liberazione del» o come «liberazione dal»...?». <sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Su tali aspetti interessante l'approfondimento di D. MCCANN, J. MURRAY, *Prompting Formalisation Through Labour Market Regulation: A 'Framed Flexibility' Model for Domestic Work*, in *Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 3, September 2014, p. 318, in cui chiara è la connessione sul regime del lavoro produttivo – e quindi del lavoro salariato – con quello del lavoro «ri-produttivo». Sul punto, cfr. anche J. CONAGHAN, *Gender and the Labour of Law*, in *Hugh Collins, Gillian Lester and Virginia Mantouvalou (eds) Philosophical Foundations of Labour Law*, 2017; in cui viene messa in discussione la stessa nozione di “lavoro” nel diritto del lavoro al fine di scavare le radici materiali e filosofiche della distinzione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito. Cfr. anche J. RUBERY *et al.*, “It's all about time”: *time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England*, *Human Resource Management*, 2015, 54(4), pp. 753-772; in cui viene messa sotto la lente di ingrandimento la sperimentazione inglese sul ruolo del tempo nella gestione delle cure domiciliari per gli anziani e le conseguenti condizioni di lavoro per tali categorie di lavoratori.

<sup>51</sup> V. in tal senso l'intervento di T. TREU in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate cit.*, p. 139 ss.

<sup>52</sup> Ivi, p. 89.



#### 4. Struttura dell'opera

Il presente lavoro di ricerca, risulta strutturato secondo un'organizzazione comprensiva di quattro Capitoli.

Più precisamente, il Capitolo I («*Posizione del problema*»), è dedicato all'inquadramento del tema oggetto di ricerca, all'esposizione degli obiettivi e delle ipotesi da testare, nonché alla determinazione e alla strutturazione delle domande di ricerca al fine di meglio delimitare il raggio d'azione.

Nel Capitolo II («*Piano di lavoro e metodologie*»), si presterà attenzione alle metodologie adoperate per la stesura del presente lavoro, nonché verranno illustrati gli strumenti, i metodi e il piano di lavoro adottato per portare a compimento la ricerca. Nello specifico, verrà approfondito e indicato il metodo scientifico, da giurista, per impostare il tema oggetto di ricerca alla luce della ricognizione della letteratura effettuata.

Nel Capitolo III («*Literature review*») – invero il più corposo – si sottoporrà a revisione il *framework* teorico e quindi la raccolta di letteratura scientifica che ha studiato la materia del tempo di lavoro e le variabili ad essa intimamente connesse. La strutturazione del presente Capitolo risulterà suddivisa in quattro ulteriori macro-sezioni, ognuna delle quali affronterà aspetti diversi attinenti alla fattispecie del tempo di lavoro.

Nello specifico:

- Sezione I: *Il tempo di lavoro nel contratto subordinato.*  
Tale Sezione verterà sull'approfondimento – a partire dalle origini del contratto di lavoro – della rilevanza del fattore tempo nella fattispecie del contratto subordinato. Tale *excursus* rileverà l'importanza di alcune trattazioni monografiche, nonché, in particolare il dibattito nato in dottrina intorno gli anni '70-'80 sul binomio «tempo-contratto». Tali sviluppi della dogmatica giuridica saranno preceduti da alcune implicazioni a carattere sociologico sul senso del tempo al fine di meglio chiarire il quadro d'azione.
- Sezione II: *L'evoluzione della disciplina dell'«orario di lavoro»*  
Questa Sezione si aprirà con un paragrafo dedicato alla distinzione tra la nozione legale di «orario di lavoro» e quella di «tempo di lavoro» elaborata da parte della dottrina e funzionale alla migliore comprensione della ricerca. Subito dopo, si procederà all'approfondimento dei passaggi normativi più salienti che hanno attraversato la disciplina dell'orario di lavoro a partire dalle prime legislazioni sociali diffuse in tutta Europa. Il *focus* risulterà prevalentemente concentrato sull'ordinamento nazionale.
- Sezione III: *Il «lavoro» e il «tempo di lavoro»: alcune elaborazioni della dottrina.*

Siffatta Sezione sarà dedicata all'approfondimento tematico di alcune elaborazioni della dottrina sulla tensione ancora oggi irrisolta tra il «lavoro-oggetto» e «lavoro soggetto», le quali coinvolgono implicitamente la variabile del tempo di lavoro. Dunque, verrà riproposta la lettura di parte delle ricostruzioni di Vincenzo Bavaro, Alain Supiot e Gaetano Vardaro che – nonostante la diversità delle analisi – rappresentano autori chiave per il presente lavoro, garantendo la *pre*-costituzione di un valido quadro di riferimento per l'elaborazione del Capitolo IV.

- Sezione IV: *Le nuove dinamiche del tempo di lavoro*

Tale Sezione – ultima articolazione del Capitolo III – approfondirà gli aspetti della Quarta rivoluzione industriale che hanno determinato dei mutamenti di stampo giuridico nella variabile del tempo di lavoro. Punto di partenza sarà dapprima cogliere alcuni parallelismi con il passato – in ottica di continuità – per poi procedere all'analisi dei singoli fenomeni legati ai contesti odierni.

Conclusivamente, si giungerà al Capitolo IV «*Un nuovo paradigma giuridico per il tempo del lavoro*».

In tale ultima articolazione, saranno presentate una serie di riflessioni e conseguenze – accompagnate dalle analisi di alcuni dati e report sul tema oggetto di ricerca – come risultante della letteratura revisionata e più in generale come apporto originale relativo alle connessioni emerse al termine del presente percorso di dottorato. Per tali ragioni, sempre in tale Capitolo, verranno tratte le determinazioni conclusive sul tema oggetto di ricerca. Più specificatamente, rispetto alle diverse implicazioni emerse nel Capitolo, si tenterà di dare una chiave di lettura unitaria per comprendere, sotto una luce diversa, il nuovo paradigma giuridico del tempo di lavoro.

## CAPITOLO II

### PIANO DI LAVORO E METODOLOGIA

Sommario: 1. Premesse metodologiche – 2. Metodologie e *framework* teorico della ricerca – 2.1. *Segue*: piano di lavoro – 3. Strumenti e metodi per la ricerca

#### 1. Premesse metodologiche

Il presente lavoro di ricerca si pone l'obiettivo di approfondire la tematica del tempo di lavoro nelle nuove Trasformazioni in atto, cogliendo le diverse interconnessioni con le altre variabili affini, quali il contratto di lavoro subordinato, la disciplina legale dell'orario di lavoro e l'ascesa della Quarta rivoluzione industriale.

Ciò con il primario intento di far emergere un quadro fluido e scorrevole che possa meglio chiarire l'odierno paradigma giuridico del tempo di lavoro in un contesto dinamico e in costante evoluzione.

In questa prospettiva, il campo d'indagine nasce da un tema di natura prettamente giuridica, ma si muove nella sentita esigenza di esplorare – seppur in piccole dosi – altre discipline del sapere scientifico, quali la sociologia, la filosofia, l'antropologia, la pedagogia e l'economia, indiscutibilmente connesse tra loro.

Questo non senza rischi. Infatti, «proprio per la sua straordinaria e talvolta pericolosa capacità di adattarsi a oggetti e aeree differenti» e quindi senza alcun tipo di delimitazioni, «la focalizzazione sul tempo consente esplorazioni e incursioni in tematiche molto varie»<sup>53</sup>. Proprio per tali ragioni, la riflessione sul tempo di lavoro abbraccia temi e aspetti di natura trasversale, «investendo zone grigie o di confine con altre discipline» di cui sicuramente il diritto del lavoro ne rappresenta il principale attore<sup>54</sup>.

Dunque, l'intera stesura dell'elaborato si articola seguendo un'organizzazione dislocata in diverse linee guida metodologiche giuridiche che mirano ad evidenziare la profonda circolarità degli argomenti trattati e che si congiungono nella stessa scelta del titolo dell'opera.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> In questo senso, G. GASPARINI, *Tempo e vita quotidiana* cit., p. X.

<sup>54</sup> *Ibid.*

<sup>55</sup> Secondo l'impostazione di L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libraria, Milano, 1901, p. 2, una cosa è il campo sociologico del contratto di lavoro, altra cosa è quello giuridico. I due piani per Barassi non possono esser confusi infatti «questa dimenticanza che ha condotto alle asserzioni più strampalate sul nostro argomento, a giudizi usciti da cervelli in cui diritto e sociologia si sono trovati nella più ibrida mescolanza: cosicché non si sa se siano giuristi che si impancano a sociologi o sociologi che si atteggiavano a giuristi».

Pertanto, solo tenendo ferme queste premesse metodologiche si può procedere nell'esplicazione del *framework* teorico che colga la variabile del tempo di lavoro come «uno degli elementi normativi più forti e potenti della società contemporanea», il quale invade «come principio implicito, autoevidente, ed indiscutibile di regolazione dell'attività umana».<sup>56</sup>

In questa prospettiva, le parole precise, dirette, a basso tenore emotivo si impongono naturalmente in una ricerca sul tempo di lavoro la quale rappresenta il connubio di istituti di matrice giuridica diversa e non solo.

Infatti, per comprendere e meglio approcciarsi ad un tema di così vasta portata appare necessario discostarsi dall'utilizzo di un «linguaggio oscuro» il quale «preferisce non dire piuttosto che dire, preferisce non comunicare».<sup>57</sup>

## 2. Metodologie e *framework* teorico della ricerca

Indicati i principali presupposti sui quali si muove la presente indagine, *a fortiori*, è necessario giustificare alcune scelte metodologiche alla luce del *framework* teorico approfondito.

In prima battuta, bisogna specificare che, al fine di meglio coprire tutte le problematiche connesse alla disciplina oggetto di indagine – ben esplicitate all'interno del Capitolo I dedicato alla «*Posizione del problema*»<sup>58</sup> – si è deciso di suddividere la letteratura scientifica revisionata in quattro macro-sezioni fondamentali.

In ognuna di queste Sezioni, si è fatto preliminarmente uso di «*premesse metodologiche*». Tali Premesse, hanno assunto un ruolo fondamentale nella stesura del lavoro per due ordini di ragioni. In prima analisi, con il fine di offrire ai lettori la possibilità di verificare, *ex ante*, le scelte metodologiche adoperate per la stesura della singola Sezione. In seconda analisi, per meglio chiarire – a fronte dell'ampiezza del tema trattato – le tematiche chiave emergenti dalla singola Sezione e quindi evitando le inutili dispersioni.

Più specificatamente, nella Sezione I (*Il tempo di lavoro nel contratto subordinato*), si è prediletto un approccio a carattere prevalentemente cronologico mediante la ricostruzione dell'ampio dibattito sul contratto di lavoro subordinato considerato dall'angolazione del fattore tempo di lavoro. Tale *excursus* è stato

---

<sup>56</sup> In questo senso, S. TABBONI, *La rappresentazione sociale del tempo*, Angeli, Milano, 1991, p. 143.

<sup>57</sup> Ivi, p. 52.

<sup>58</sup> Cfr. *supra* Cap. I.

preceduto da alcune implicazioni sociali sulle origini del fattore tempo ancor prima dello sviluppo della fattispecie del contratto di lavoro.

La Sezione II (*L'evoluzione della disciplina dell'«orario di lavoro»*), costituisce la conseguenza logico-cronologica della Sezione I. Più specificatamente, tale sezione – anch'essa redatta secondo una metodologia a carattere cronologico – evidenzia l'iter legislativo – dall'origine ad oggi – della disciplina dell'orario di lavoro come risposta dalle prime legislazioni sociali diffuse in tutta Europa. Inoltre, si badi bene che il previo paragrafo dedicato alla distinzione tra la nozione legale di «orario di lavoro» e quella di «tempo di lavoro», rappresenta una chiara scelta di metodo al fine di meglio comprendere gli sviluppi successivi della ricerca.<sup>59</sup>

Diversamente, nella Sezione III, (*Il «lavoro» e il «tempo di lavoro»: alcune elaborazioni della dottrina*) viene adoperata una metodologia diversa. Più specificatamente, verranno ricostruite singole elaborazioni dottrinali di specifici autori secondo una metodologia a carattere meramente tematico. L'obiettivo è quello di andare a fondo al processo che ha determinato l'oggettivazione del lavoro, e cioè la misurazione del tempo di lavoro ontologicamente separato dal tempo di non lavoro<sup>60</sup>. Questo al fine di dimostrare come tale tematica si impone alla frontiera della Quarta rivoluzione industriale (e quindi relativamente a quanto affrontato nell'ultima Sezione della *Literature review*)<sup>61</sup>.

In questa prospettiva, si collocherà l'ultima Sezione. Infatti, la Sezione IV (*Le Nuove dinamiche del tempo di lavoro*) – anch'essa come la precedente – favorirà un approccio metodologico a carattere tematico in cui si partirà dal dato “generale” per scendere via via a quello più “particolare”. Detto in altre parole, prima verrà revisionata tutta quella letteratura che ha trattato il tema della Quarta rivoluzione industriale abbracciando tematiche diverse. Solo dopo, verrà considerata la letteratura che ha approfondito il tema del tempo di lavoro nella rivoluzione digitale.

In questa prospettiva, ben si comprende l'importanza sottesa alla rilettura di alcuni classici nella letteratura di riferimento (paragrafo con cui si aprirà la Sezione IV).<sup>62</sup> Infatti, proprio tale rilettura «da apprezzare, in sé e per sé, non serve certo a trovare soluzioni utilizzabili nell'attuale contesto normativo, ma acquista il significato del recupero dell'essenzialità dei problemi».<sup>63</sup>

Infine, nel Capitolo IV (*Un nuovo paradigma giuridico per il tempo del lavoro*)

---

<sup>59</sup> Più precisamente, quanto esplicitato nel Capitolo IV. Sul punto, cfr. *infra* Cap. IV, par. 2.1. ss.

<sup>60</sup> Sul punto, la monografia di V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit.

<sup>61</sup> Cfr. *infra* Cap. III, Sez. IV.

<sup>62</sup> *Ivi*, par. 1.2.

<sup>63</sup> Così, M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi?*, in L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Rist. M. NAPOLI (a cura di), Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. lxvii.

si seguirà una metodologia a carattere tematico – anche qui in senso “crescente” – in cui, a partire dall’analisi del quadro generale emerso dalla letteratura scientifica sottoposta a revisione, si procederà, più dettagliatamente, nell’approfondimento dei singoli aspetti giuridici riscontrati dall’impatto con la Grande Trasformazione del Lavoro in atto.

In questa prospettiva, la metodologia adoperata prevede la commistione tra il dato reale – proveniente da alcuni report e analisi dei dati emersi nel percorso di dottorato – e le riflessioni che scaturiscono a fronte della revisione della letteratura effettuata, cercando di cogliere gli elementi funzionali nell’interpretazione della nuova dimensione del tempo di lavoro. Si tratta, pertanto, di un *framework* “ad incastro” in cui ogni argomento è connesso immediatamente a quello successivo.

### **2.1. Segue: piano di lavoro**

Il presente lavoro di ricerca è stato strutturato seguendo un piano di lavoro suddiviso in diverse fasi e step, secondo un’impostazione a carattere prevalentemente logico-sussuntivo.

Più nello specifico, nella prima fase di approccio con il tema oggetto di ricerca, si è cercato, *sic et simpliciter*, di inquadrare e posizionare il problema in uno schema a carattere generale. Quest’operazione ha determinato una prima raccolta delle fonti a carattere prevalentemente normativo (internazionale, europeo, nazionale); nonché una prima delimitazione degli obiettivi della ricerca.

Infatti, in questa prospettiva, per il giurista – e non solo per quello del lavoro – risulta primario partire dallo studio del dato normativo anche al fine di delimitare il problema posto entro schemi ben definiti.

Successivamente, si è proceduto ad un’ampia fase di raccolta e studio della letteratura scientifica su aspetti prettamente attinenti alla materia del tempo di lavoro (ad esempio, sulla nozione di «orario di lavoro» o sulla disciplina dei c.d. «tempi interstiziali» e così via).

Al contempo, gradualmente, si è iniziato ad affrontare il problema, sotto il diverso aspetto dell’istituto giuridico del contratto di lavoro subordinato. In tal senso, è stato determinante lo studio contemporaneo del dato normativo e di quello proveniente dalla letteratura e dalla giurisprudenza sull’evoluzione di tale fattispecie. In questa prospettiva, inevitabile l’intreccio dell’analisi e della rilevanza della variabile del tempo all’interno della fattispecie del lavoro subordinato.

Tale piano di lavoro ha fatto emergere due aspetti rilevanti. Da un lato, si è imposto con maggior rigore il confronto e il «dialogo vivo» tra gli autori, il quale ha permesso di iniziare a costruire la vera e propria impalcatura della *Literature review*. Dall’altro lato, è emersa l’importanza del ruolo della giurisprudenza – che

pur non essendo oggetto specifico di analisi nella *Literature review* – ha agito come una sorta di «orientatore». Infatti, non bisogna assolutamente tralasciare l'importante ruolo della giurisprudenza che, come affermato da più parti, «è d'importanza essenziale per lo studio del diritto del lavoro».<sup>64</sup>

Al contempo, sono stati scelti alcuni autori principali da considerare per l'estensione del tema oggetto di indagine e dai quali far emergere i principali nodi tematici da sviluppare. Seguendo questo schema, si è strutturato un indice provvisorio – più volte sottoposto a revisione – al fine di ordinare i pensieri e pianificare i passaggi successivi.

Proprio da tali ultime letture sono emerse delle prospettive diverse sul tema oggetto di ricerca. Più specificatamente, è iniziata ad emergere una visione del tempo di lavoro connessa al concetto stesso di “lavoro oggettivizzato”. Quest'ultimo aspetto ha consentito l'arricchimento del piano di lavoro originariamente organizzato ed il conseguente ampliamento delle Sezioni di lavoro.

Conclusivamente, sono state affrontate tutte quelle letture che garantiscono una maggiore comprensione dei cambiamenti in atto (da cui proviene il titolo del presente lavoro). Dunque, sono stati approfonditi gli aspetti della Quarta rivoluzione industriale (in connessione con le altre precedenti rivoluzioni industriali) e il ruolo della variabile del tempo di lavoro in tale contesto di Grandi trasformazioni del Lavoro.

Solo dopo tali operazioni è emersa la suddivisione definitiva della *Literature review*<sup>65</sup> in quattro macro-sezioni, la quale predilige – come già specificato – nelle prime due, una metodologia cronologica; nelle ultime due un approccio di natura prettamente tematica.

Dall'insieme di tutte queste operazioni, il piano di lavoro si è orientato nella redazione dell'ultimo capitolo (Capitolo IV) – frutto di annotazioni prese nel corso della stesura della tesi – come risultante delle connessioni e delle riflessioni emerse dalla letteratura revisionata e dal percorso di dottorato.

Inoltre, il piano di lavoro non ha mai tralasciato i costanti aggiornamenti sulla materia (tanto normativi, quanto dottrinali), adeguatamente inseriti nel corpo della tesi.

---

<sup>64</sup> Così, F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1987, p. 25.

<sup>65</sup> Cfr. *infra* Cap. III, e le relative Sez. ivi comprese.

### 3. Strumenti e metodi per la ricerca

Nel presente lavoro di ricerca, la raccolta dei dati è avvenuta tramite una costante raccolta di testi di diversa natura. Testi normativi e programmatici, manualistica, monografie, riviste scientifiche giuridiche, guide pratiche, enciclopedie, annali, commentari. Tuttavia, tali riferimenti rappresentano solo una parte dell'inteso lavoro di ricerca.

Ad ogni modo, nel presente lavoro, tale compito è stato affiancato – ed in un certo senso facilitato – dal costante utilizzo degli strumenti e delle tecniche di ricerca implementate dalla *Scuola di dottorato*, fonte d'accesso primaria ad una vasta gamma di contenuti sul «metodo» e sul «senso» della ricerca. Infatti, lo sviluppo e l'approfondimento della presente indagine è stato oggetto di confronto sulle piattaforme di condivisione e di cooperazione messe a disposizione dalla *Scuola di dottorato*.

Più specificatamente, di seguito verranno elencati i principali strumenti utilizzati per determinare le linee guida e la stesura del presente lavoro di ricerca:

- *Banche dati giuridiche*  
Reperimento materiale; facilitazione nella fase di raccolta e aggiornamento; raccolte d'archivio; monitoraggi di interesse annate delle riviste più affini al tema di ricerca.
- *Twitter*  
Facilitazione nella raccolta del materiale affine al tema di ricerca tramite lo strumento dell'«hashtag personale» (#phd\_IM); scambio di informazioni sulla ricerca con colleghi e/o altri operatori affini al tema di ricerca; facilitazione nel cogliere i punti chiave della letteratura revisionata; confronto con professionisti e tutor; immediatezza nello scambio di informazioni pertinenti al campo d'indagine.<sup>66</sup>
- *Mappe mentali*  
Facilitazione nella fase di “raccolta delle idee”; utilizzo della tecnica a raggiera; emersione di nodi centrali (da un'idea principale a questioni giuridiche connesse - relazioni gerarchiche o associative -).

---

<sup>66</sup> Sul punto, cfr. S. KUMAR, K. DAWSON, *An Online Doctorate for Researching Professionals. Program Design, Implementation, and Evaluation*, AuPress, 2018, p. 65-66, in cui viene precisato che «notwithstanding the value of different types of synchronous and asynchronous interactions that are purposefully built into an online professional doctorate to ensure social presence and productive scholarly dialogue, students who have common research interests also socialize in informal spaces such as Twitter, Google Hangouts, professional webinars, and LinkedIn Groups,. Strategies for using online spaces to stay connected in a scholarly community can be modelled by faculty members and discussed in synchronous sessions».



- *Piattaforma «moodle adaptland»*<sup>67</sup>  
Facilitazione nel processo di investigazione scientifica mediante collaborazione, cooperazione, scambio di opinioni e confronto con colleghi e tutor; ragionamenti affini al campo d'indagine nelle diverse aree di apprendimento, laboratori tematici e dipartimenti di impresa simulata come vere e proprie officine di lavorazione/apprendimento.  
Più nello specifico, il lavoro di ricerca è stato agevolato dall'utilizzo dei seguenti laboratori/aree di apprendimento:
  - «*Impresa simulata*» dipartimento «*Affari legali*»;
  - «*Teoria e pratica dei contratti di lavoro*»;
  - «*Valori, Regole, Trasformazione del lavoro*»;
  - «*Lavoro e tecnologie*»;
  - «*Tecniche di scrittura*»;
  - «*Laboratorio Fare Contrattazione*»;
  - «*Laboratorio Labour Lawyers*»;
  - «*Laboratorio Smart Working*».
- «*Literature review*»<sup>68</sup>  
Tecnica/metodo impiegato per la redazione dell'elaborato. Facilitazione nella strutturazione e nella revisione della letteratura;<sup>69</sup> implementazione/ispirazione del metodo applicato dalla professoressa *Pat Thomson* secondo cui sussistono cinque punti chiave per facilitare la redazione della *Literature review*:<sup>70</sup>
  1. «*a chronology*»;
  2. «*major themes*»;
  3. «*the canon/classic studies*»;

---

<sup>67</sup> Per ulteriori rilievi sul punto, cfr. D. R. GARRISON, T. ANDERSON, W. ARCHER, *Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education, The Internet and Higher Education*, 2, 2000, pp. 87-105, secondo cui «*a generic and coherent structure of a transactional educational experience whose core function is to manage and monitor the dynamic for thinking and learning collaboratively*» (p. 24); cfr. anche S. STENBOM, *A systematic review of the Community of Inquiry survey, The Internet and Higher Education*, 39, 2018, pp. 22-32.

<sup>68</sup> Sul punto, cfr. P. THOMSON, *Not all literature Reviews are the same*, 2013, disponibile online: <https://patthomson.net/2013/05/23/not-all-literature-reviews-are-the-same/>; cfr. anche *University of Melbourne's Academic Skills Unit, Reviewing the Literature, A Critical Review*, 2016, disponibile online: <http://bit.ly/2hj15A0>; *Birmingham City University's Centre for Academy Success, How to Write a Literature Review*, in *Study guide: Writing*, 2011, disponibile online: <http://library.bcu.ac.uk/learner/writingguides/1.04.htm>; D. CAULLEY, *Writing a Critical Review of the Literature*, *La Trobe University* (Bundoora campus), 1992.

<sup>69</sup> P. THOMSON, *Five ways to structure a literature review*, 29 agosto 2016, disponibile online: <https://patthomson.net/2016/08/29/five-ways-to-structure-a-literature-review/>

<sup>70</sup> *Professor of Education, Faculty of Social Sciences, University of Nottingham.*

4. «*the wheel*»;
5. «*the pyramid*».

- *Tecniche di citazione e riferimenti bibliografici*

L'adozione di due tecniche distinte di citazione all'interno del corpo dell'opera rappresenta una chiara scelta di metodo.

Nel Capitolo I, Capitolo II e Capitolo IV si è optato per un'impostazione in cui i riferimenti bibliografici nel testo sono collocati a piè di pagina (ossia con l'indicazione del numeretto in apice e le relative note a piè di pagina).

Nel solo Capitolo III (sotto articolato in quattro macro-sezioni), interamente dedicato alla *Literature review*, si è optato per un'impostazione – secondo le linee guida fornite dalla Scuola di dottorato – in cui i riferimenti bibliografici sono collocati direttamente all'interno del testo dell'opera, e quindi successive al testo citato, senza l'utilizzo delle note bibliografiche a piè di pagina.

Tale distinzione, ha lo scopo di distinguere in modo chiaro ciò che attiene alla mera revisione della letteratura scientifica di riferimento sul tema; da ciò che, diversamente, concerne la rielaborazione e/o interpretazione dell'autrice sul tema oggetto di ricerca.

Questo non preclude, *a fortiori*, l'impianto unitario della Bibliografia finale (collocata, come di consueto, alla fine dell'opera), organizzata secondo l'ordine alfabetico per cognome dell'autore e secondariamente, per opere del medesimo autore, in ordine cronologico diretto.

- «*Synthesis Fiches*»

Utilizzazione nella prima fase di organizzazione del materiale. Facilitazione nella ricerca di un testo specifico e/o autore; nell'apprendimento/assimilazione del pensiero/punti chiave dei diversi autori; nel cogliere le possibili questioni giuridiche; percezione facilitata nel rilevare le possibili connessioni.

Di seguito verranno riportate alcuni esempi di «*Synthesis Fiches*»<sup>71</sup> – ossia *Tavole riassuntive* – elaborate nella prima fase di stesura e raccolta del materiale oggetto d'indagine. Più nello specifico, nelle *Tavole 1* e *2* sono riprodotti gli argomenti per nodi tematici come raffigurazione delle Sezioni in cui è articolata la *Literature review* – nello specifico Sez. I (*Il tempo di lavoro nel contratto subordinato*), e Sez. IV (*Le nuove dinamiche del tempo di lavoro*).

Pertanto le tavole riassuntive – qui solo in parte riproposte – hanno l'obiettivo di far emergere gli elementi chiave della Sezione considerata (ad esempio: principali autori trattati, tipo di fonti, questioni emergenti). La

---

<sup>71</sup> Cfr., *infra* «*Tavola 1*»; «*Tavola 2*»; «*Tavola 3*».

medesima tavola è stata riprodotta – in fase iniziale – anche per altri nodi tematici connessi al tema di ricerca.

Diversamente, nella terza Tavola (*Tavola 3*) – anche questa redatta in una fase di prima raccolta delle fonti – viene rappresentata un’esplicazione del materiale raccolto secondo un’organizzazione a carattere bibliografico dei testi considerati (ordine alfabetico per cognome dell’autore). Tale Tavola ha determinato l’emersione di svariati aspetti: il periodo di redazione dell’opera considerata, la tipologia di fonte considerata, nonché le «raccomandazioni chiave» estrapolate da ogni testo.

**TOPIC 1: Tempo di lavoro e contratto di lavoro subordinato**

		RESULTS
<b>Tipo di fonti</b>		Gazzetta Ufficiale Riviste scientifiche giuridiche Manualistica Monografie Fonti europee e internazionali Enciclopedie/Annali/Commentari Giurisprudenza nazionale
<b>Principali autori</b>		Barassi L. Cassi V. Corrado R. Gaeta L. De Luca Tamajo R. Ghera E. Ichino P. Leccese V. Napoli M. Persiani M. Supiot A. Spagnuolo Vigorita L.
<b>Raccomandazioni chiave</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ricostruzione delle teorie sull’oggetto del contratto di lavoro</i></li> <li>• <i>Ricostruzione storico-ontologica della disciplina del tempo-contratto di lavoro fin dalle sue origini;</i></li> <li>• <i>Prime trattazioni con R. CORRADO, il tempo di lavoro viene in luce in termini di durata del contratto di lavoro;</i></li> <li>• <i>SPAGNUOLO VIGORITA, nozione di «continuità» presente in molti rapporti giuridici e non solo nel contratto di lavoro subordinato</i></li> <li>• <i>Dal 90’ ad oggi interruzioni delle trattazioni monografiche sul tempo di lavoro in rapporto alla subordinazione</i></li> </ul>
<b>Temi trasversali-riflessioni sull’applicabilità e generalizzabilità dei risultati</b>	<i>Quale ruolo per il tempo di lavoro nel contratto subordinato?</i>	<i>Ad oggi non esiste una teoria compiuta sul tempo di lavoro all’interno della fattispecie del contratto di lavoro subordinato.</i>

**Tavola 1:** «*Synthesis Fiches*» per nodi tematici – Il tempo di lavoro e il contratto subordinato

**TOPIC 2: Tempo di lavoro e Quarta Rivoluzione Industriale**

		RESULTS
<b>Tipo di fonti</b>		Letteratura scientifica (italiana e straniera) Articoli vari (riviste scientifiche e giornalistiche) Monografie Giurisprudenza Documenti programmatici Fonti europee e internazionali
<b>Principali autori</b>		Genin E. Ichino P. Magnani M. Messenger J. Perulli A. Polani K. Tiraboschi M. Voza V. Weiss W.
<b>Raccomandazioni chiave</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Il Fenomeno della Quarta Rivoluzione Industriale: come classificare il tempo di lavoro all'interno del contratto di lavoro subordinato?</i></li> <li>• <i>L'erosione della dimensione temporale della prestazione di lavoro con l'impatto della digitalizzazione</i></li> <li>• <i>L'esempio del lavoro agile e del diritto alla disconnessione: Italia/Francia</i></li> <li>• <i>Le interferenze del tempo di lavoro con gli altri tempi</i></li> </ul>
<b>Temi trasversali-riflessioni sull'applicabilità e generalizzabilità dei risultati</b>	<i>Possiamo costruire un nuovo paradigma del tempo di lavoro che tenga conto della forte influenza della digitalizzazione all'interno del rapporto di lavoro?</i>	<i>Emerge una chiara difficoltà nella costruzione di un nuovo paradigma sul tempo del lavoro che allo stato dell'arte appare alquanto ardua. Il tempo di lavoro viene considerato da gran parte della letteratura scientifica come un elemento ormai non più essenziale nella fattispecie della subordinazione. Auspicabile piuttosto procedere al riconoscimento del tempo di lavoro in nuovi schemi che vadano aldilà della classica nozione di orario di lavoro che mal si adegua alle mutate esigenze del lavoratore e dell'impresa.</i>

**Tavola 2:** «Synthesis Fiches» per nodi tematici – Il tempo di lavoro e la Quarta rivoluzione industriale.

N°	AUTORI	ANNO	PAESE	RIF. BIBLIOG	TIPO DI FONTE	RACCOM. CHIAVE	LINKS
1	AA. VV.	1987	MILANO/IT	Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Genova, 4-5 aprile 1986	Giuffrè, Annuario di Diritto del lavoro	Raccolta di scritti sul tempo di lavoro che evidenziano il superamento della rigida sincronizzazione dei tempi di lavoro e l'avvento/impatto della "rivoluzione tecnologica"	
2	Anastasio G.	2009	IT	I tempi di lavoro ultime interpretazioni ministeriali	Circolare n. 27/2009, pag. 14, Centro Studi Lavoro e Previdenza	La nuova organizzazione delle attività: il D. Lgs. n. 66/03 regola, nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario, garantendone	<a href="http://www.i">http://www.i</a>
3	Ballestrero M.	1980	IT	Orario di lavoro	vol. XXX, Milano, p. 618 e ss.	La disciplina dell'orario di lavoro: il problema di tempi la regolazione dell'orario di lavoro faceva capo al r.d.l. n. 692 del 1923 e si ponevano gli interrogativi su cosa doveva intendersi per durata massima del lavoro, e cosa doveva intendersi per lavoro effettivo	
4	Barassi L.	1915	IT	Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano	Vol. I, Società editrice Libreria, Milano	La disciplina dell'orario di lavoro: il problema di tempi la regolazione dell'orario di lavoro faceva capo al r.d.l. n. 692 del 1923 e si ponevano gli interrogativi su cosa doveva intendersi per durata massima del lavoro, e cosa doveva intendersi per lavoro effettivo	
5	Bavaro, V.	2008	IT	Il tempo nel contratto di lavoro subordinato	Cacucci, Bari	La disciplina dell'orario di lavoro: il problema di tempi la regolazione dell'orario di lavoro faceva capo al r.d.l. n. 692 del 1923 e si ponevano gli interrogativi su cosa doveva intendersi per durata massima del lavoro, e cosa doveva intendersi per lavoro effettivo	
6	Bavaro, V.	2009	IT	Un itinerario sui tempi del lavoro	Rivista giuridica del lavoro, n. 2	La disciplina dell'orario di lavoro: il problema di tempi la regolazione dell'orario di lavoro faceva capo al r.d.l. n. 692 del 1923 e si ponevano gli interrogativi su cosa doveva intendersi per durata massima del lavoro, e cosa doveva intendersi per lavoro effettivo	

**Tavola 3:** «Synthesis Fiches» – organizzazione bibliografica del materiale

## Capitolo III

### LITERATURE REVIEW

#### Sezione I

#### **Il tempo di lavoro nel contratto di lavoro subordinato**

*Sommario:* **1.** Premessa metodologica – **1.1.** *Segue:* le implicazioni sociali del tempo di lavoro – **1.2.** *Segue:* i c.d. «tempi sociali» – **2.** I primi postulati sul tempo di lavoro nel contratto subordinato – **2.1.** *Segue:* cenni sul contratto di lavoro subordinato – **3.** La rilevanza dell'elemento tempo nel contratto di lavoro subordinato a partire dagli anni '50 – **3.1.** *Segue:* il tempo di lavoro negli Atti delle giornate di studio dell'AIDLASS nel 1986. – **3.2.** *Segue:* gli anni '90 e la mancanza di trattazioni unitarie

#### **1. Premessa metodologica**

Ancor prima di effettuare una ricognizione della letteratura scientifica che ha affrontato la disciplina del tempo di lavoro in chiave giuridica, è opportuno introdurre alcune implicazioni di natura sociologica sull'evoluzione della concezione del tempo. Infatti, proprio l'apertura alle altre branche del sapere relative alla disciplina del tempo di lavoro, risulta particolarmente funzionale nell'offrire, *sic et simpliciter*, un quadro di riferimento per la successiva riflessione giuridica sul tempo di lavoro. D'altronde non a caso proprio un giurista della portata di Giancarlo Ricci ha sostenuto che «il processo, i cui tratti essenziali i sociologi hanno provveduto a delineare, si offre, *hic et nunc*, alla riflessione giuridica».

In questa prospettiva, i successivi paragrafi (cfr. *infra* parr. 1.1. e 1.2.) saranno orientati nel senso di fornire al lettore delle possibili linee guida per meglio comprendere la materia oggetto d'indagine.

Pertanto, solo dopo tale passaggio, emergerà il dibattito giuridico, portato in luce tanto dalla dottrina quanto dalla giurisprudenza, sulla rilevanza dell'elemento tempo nel contratto di lavoro subordinato, nonché tutte le implicazioni sulle dinamiche dello stesso rapporto di lavoro.

#### **1.1. *Segue:* le implicazioni sociali del tempo di lavoro**

A partire dall'invenzione dei primi orologi meccanici in Germania – fu Carlo V di Francia che nel XVI secolo ordinò all'orologiaio tedesco Henri de Vick di costruire un orologio per la sua Torre nel palazzo di Parigi – l'idea del «tempo» risultava indiscutibilmente connessa al trascorrere delle ore misurate dall'orologio. D'altro canto, l'esigenza di misurare il tempo è stata sempre percepita, fin dall'antichità. A. PERULLI, *Il tempo da oggetto a risorsa*, Franco Angeli, 1996, p.

13, sostiene che «la descrizione dell'orologio rinvenuto addosso a Gulliver al suo arrivo nel paese di Lilliput coglie due aspetti importanti dell'atteggiamento nei confronti del tempo: da un lato la dipendenza dell'uomo contemporaneo dall'orologio, e dall'altro, la non universalità di questo atteggiamento, la sua natura sociale».

Sul punto, e quindi sul valore del tempo connesso all'evoluzione dell'orologio, si veda l'autorevole ricostruzione di EDWARD P. THOMPSON, *Tempo e disciplina del lavoro*, Edizioni *Et al.*, Milano, 2011 (ed. ord. *Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism, Past & Present*, No. 38, 1967, pp. 56-97).

Per un riassunto del suo pensiero si v. anche I. MOSCARITOLO, *Percorsi di lettura sul lavoro/2 – Tempo e disciplina del lavoro in Edward P. Thompson*, in *Boll. ADAPT*, 20 maggio 2019.

Il saggio di Thompson racchiude una rappresentazione della «disciplina del tempo» nella società angloamericana in cui l'opera si presenta come lo studio interconnesso tra la disciplina del lavoro, la nozione del tempo e la conseguente nascita del capitalismo industriale. Nel passaggio dalla società primitiva a quella precapitalistica, il tempo del lavoro – dapprima misurato in base al “compito” – diventa il regolatore stesso del lavoro. Fin dall'inizio, l'Autore precisa come siano stati importanti gli avvenimenti intercorsi tra il 1300 e il 1650 nella percezione del tempo. A partire dai celebri Racconti di Canterbury, «il gallo» rappresentava il simbolo dell'orologio naturale che indicava il trascorrere delle ore. Poi, nell'epoca elisabettiana, il tempo dell'orologio, scandito dalle lancette meccaniche, prese il sopravvento. Con l'avanzare del XVII secolo, l'immagine dell'orologio si estese in tutto l'universo. Già sul finire del '700, l'orologio, da ornamento di “lusso” si tramuta in oggetto di “utilità” fino a rappresentare uno strumento che «regolava i nuovi ritmi della vita industriale» (E. P. THOMPSON, *Tempo e disciplina* cit., p. 22). Ebbene – precisa l'autore – «quanto e in che modo questo mutamento nel senso del tempo incise sulla disciplina del lavoro, in che misura esso influenzò l'intima percezione del tempo da parte dei lavoratori? Se il passaggio a una società industriale matura comportò una rigida ristrutturazione delle abitudini di lavoro [...] quanto di ciò è collegato al modificarsi della misurazione interiore del tempo?» (p. 5).

Infatti, per rispondere a tali interrogativi, non si può prescindere dalla conoscenza di come avveniva la misurazione del tempo nei popoli primitivi. Tradizionalmente, il tempo del lavoro veniva calcolato in base al ciclo naturale degli eventi all'interno dell'attività familiare: la logica del tempo era connessa alla logica del bisogno. L'Autore rileva come, ad esempio, l'esercizio dell'agricoltura per gli agricoltori era condizionato dagli eventi naturali (es. lavorare dall'alba al tramonto). O ancora, nell'esercizio della pesca ci si adeguava alla presenza o meno di maree che impedivano lo svolgimento dell'attività lavorativa in determinati

periodi. In buona sostanza, il tempo era connesso ai ritmi naturali del lavoro generando una disparità nella misurazione del tempo fra le diverse attività (p. 8). Secondo questa impostazione, si verificavano tre diverse conseguenze. In primo luogo, il lavoratore è al servizio di una necessità e tale tempo è più appagante rispetto alla misurazione del tempo tramite orologio. In secondo luogo, il contrasto tra il “lavoro” e il “trascorrere del giorno” non era percepito in modo così evidente. Infine, per i lavoratori abituati alla misurazione del lavoro con il “tempo dell’orologio”, questo atteggiamento appariva dispendioso e poco produttivo (p. 10).

Su questi aspetti, si veda il contributo di H. LEFBVRE, *Critica della vita quotidiana*, Dedalo, Milano, 1979, in cui si preferisce una ripartizione tra il «tempo ciclico» e il «tempo lineare». Nel primo caso il tempo è riferito alle mutevoli occupazioni stagionali dell’agricoltura; nel secondo caso è attribuito all’organizzazione urbana e industriale.

Sul punto, cfr. L. FEBVRE, *Il problema dell’incredulità nel secolo XVI*, Einaudi, Torino, 1978, in cui, diversamente, si distingue il «tempo vissuto» dal «tempo misura».

Altrimenti, per la differente concezione del c.d. «tempo religioso» si veda la ricostruzione di LE GOFF J., *Tempo della Chiesa e tempo del mercante. Saggi sul lavoro e la cultura nel Medioevo*, Einaudi, Torino, 2000. Sempre il medesimo autore, in un’altra opera, *Storia e memoria*, Einaudi, Torino, 1982, pp. XIV, p. 33, precisa come il «materiale fondamentale della storia è il tempo» e pertanto «la storia deve rispettare il tempo che, sotto diverse forme, è la stoffa della storia».

In ogni caso, tornando ad E. P. THOMPSON, *Tempo e disciplina* cit. p. 11, il discorso cambia se si tratta di lavoro dipendente. Infatti, in questo caso è necessario rispettare “la disciplina” imposta dal padrone e il tempo si tramuta in denaro: il denaro del padrone. Pertanto, si verifica un duplice effetto: da un lato, il lavoratore avrà una chiara demarcazione tra i “tempi propri” i “tempi del padrone”; dall’altro lato, il padrone dovrà controllare tali tempi e verificare che non vengano mal consumati. Quindi si procede ad una transizione: «non è più il compito, ma il valore del tempo tradotto in denaro che è prevalente. Il tempo è ora denaro: non viene trascorso, ma speso» (p. 11). In un certo senso, inizia a percepirsi quel senso di alienazione e piattezza del lavoro ascritto al sistema della fabbrica.

Per cui – precisa ancora l’autore – fin quando l’attività lavorativa era gestita su scala familiare, prevaleva ancora la misurazione del tempo in base al compito. Questo generava la presenza di molti “tempi morti” e spazi di porosità nell’attività lavorativa (ad esempio il tempo trascorso nell’aspettare il materiale e quello successivo dedicato al trasporto). Non si dimentichi, inoltre, l’influenza climatica sull’andamento dei ritmi del lavoro. Pertanto, «ovunque gli uomini erano in grado di determinare i ritmi della propria vita lavorativa, periodi di lavoro intenso si

alternavano a periodi di inattività» (p. 27). L'autore, approfondendo tali aspetti, porta a compimento passo dopo passo il suo pensiero. Il passaggio da una società "preindustriale" ad una società industriale è un cambiamento che riguarda l'intera cultura. Infatti – continua – «la resistenza al cambiamento e l'accettazione di esso dipendono dalla cultura nel suo complesso» (p. 38). Quindi, non si tratta esclusivamente dell'implementazione di nuove tecniche di produzione che portano con sé una maggiore sincronizzazione del lavoro e la scansione dei ritmi orari, bensì si va ben oltre. Nello specifico, bisogna comprendere come tali cambiamenti siano stati percepiti dalla nuova società del capitalismo industriale. Qual è il «senso del tempo?» Proprio lo studio delle trasformazioni del tempo – dai ritmi naturali alle teorie sul «disciplinamento» – soccorre a comprendere meglio tali questioni. A questo proposito l'autore cita come esempio di "fusione" tra il vecchio e il nuovo il *Law Book* delle Fonderie *Crowley*, ossia un codice civile e penale redatto per disciplinare la forza-lavoro all'interno dell'azienda manifatturiera. In questo scenario in cui «l'economia del tempo» si diffuse un po' ovunque, matura l'idea che «tutto il tempo deve essere consumato, venduto, utilizzato: per la forza-lavoro è sconveniente» semplicemente «passare il tempo» (p. 56).

In conclusione, nell'ultima parte del saggio, l'autore afferma che la separazione fra "lavoro" e "vita" è una caratteristica tipica di tutte le società industriali. Pertanto, i sociologi del lavoro – che si dibattono sul problema del tempo libero – non comprendono in realtà «che la storia non è semplicemente una storia di cambiamenti tecnologici neutrali ed inevitabili, ma è anche una storia di sfruttamento e di resistenza a esso; e che i valori si possono perdere come guadagnare» (p. 60). Piuttosto, secondo l'autore, proprio la separazione del tempo di lavoro dal tempo libero rappresenta una debolezza dovuta alla pressione della povertà. Anzi, in un futuro automatizzato in cui minore sarà la pressione sull'identificazione del tempo libero, gli uomini dovranno "reinventarsi" al fine di "re-imparare" relazioni e attività smarrite con la società industriale (p. 63). Abbattere, quindi, la netta separazione tra tempo di lavoro e tempo di vita con la consapevolezza che nessuna cultura riappare con la medesima forma lasciando spazio alle «circostanze umane». In buona sostanza – conclude l'autore – «nessun fenomeno è, come lo sviluppo economico, contemporaneamente sviluppo e cambiamento di una cultura; e la crescita di una coscienza sociale, come la crescita di uno spirito poetico, non può mai, in ultima analisi, essere pianificata» (p. 67).

Sul punto, per un quadro unitario sulla concezione del tempo e sulle sue articolazioni "sociali" si veda l'abile ricostruzione di B. ADAM, *Time and Social Theory*, Cambridge, Polity Press, 1990.

Anche G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005, p. 1 ss., seppur giurista, offre nei primi paragrafi della sua monografia una ricostruzione sull'evoluzione del



fattore tempo nell'organizzazione sociale. L'autore ripercorre la riflessione sul tempo districata secondo due assi diverse: da un lato, nel senso del «tempo filosofico» e dall'altro lato, nel senso del «tempo religioso». Secondo la prima asse, il «tempo filosofico» altro non è che il tempo individuale che contrassegna l'esistenza stessa della persona nella sua interezza (RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 2). In buona sostanza – rileva l'Autore – anche nel pensiero del filosofo e teologo romano Sant'Agostino, l'elemento del tempo era un elemento caratterizzante. Infatti, nelle sue *Confessioni* S. Agostino si chiese cosa fosse il tempo senza riuscire a darne una risposta univoca. Infatti, «la questione del tempo rappresenta ancora uno dei principali filoni di indagine dell'analisi filosofica, anche al principio del nuovo millennio» (p. 2). Al contempo, nel corso della storia, l'elemento del tempo è stato rilevato anche sotto l'aspetto scientifico-matematico. Con Newton, si cercherà di comprimere l'elemento del “tempo cosmico” nelle leggi scientifiche e meccaniche.

Tuttavia, anche tale Autore conferma che la vera svolta la si ebbe con il diffondersi dello strumento dell'orologio che iniziò a scandire in modo meccanico i ritmi della giornata. In questo senso, l'autore ripropone il pensiero del filosofo tedesco Martin Heidegger secondo il quale l'uomo avverte un senso di “spaesatezza” di fronte all'inganno della quotidianità del tempo calcolato in “punti-ora” mediante il congegno dell'orologio (RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 3).

Altro importante pensatore della disciplina del tempo – continua l'autore – fu Durkheim il quale mise in risalto l'aspetto “oggettivo” del tempo rispetto al suo aspetto “soggettivo”. Sostanzialmente, il tempo è un'entità che viene ordinata e divisa secondo metodi oggettivi di calcolo, come avviene con il calendario (p. 4). Sul punto, per una ricostruzione di Durkheim sulla concezione del tempo cfr. M. COLLEONI, *I tempi sociali*, Carocci, Roma, 2004, p. 21 ss.

Pertanto – asserisce l'autore – il tempo implica il nascere di relazioni sociali che scandiscono i ritmi della vita e quelli del lavoro dovuti «dalla circolarità del tempo quotidiano (giorno e notte) e delle stagioni. Ciò ha una porta strutturante l'andamento della vita sociale, al punto che la mancata osservanza delle regole temporali (si pensi a colui il quale “non ha orari” ...) viene ad essere sanzionata *naturaliter*, mediante la riprovazione della comunità, che può spingersi sino al punto di porre il soggetto nell'impossibilità di procurarsi i mezzi per vivere» (RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 6).

## **1.2. Segue: i c.d. «tempi sociali»**

Proprio sulle relazioni sociali, le quali scandiscono i ritmi della vita e quelli del lavoro, per G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 7 ss., il dato

rilevante nel passaggio da una società premoderna ad una società moderna è dato dalla circolarità sussistente fra le strutture temporali e i modelli di organizzazione sociale. Per cui, – d'accordo con la ricostruzione di Thompson – l'autore afferma come nelle società preindustriali il tempo coincideva con le singole attività umane autogestite. Solo con l'ascesa della società industriale, in cui ci fu l'affermazione della logica della "cronometria" si percepì un mutamento. In questo caso, «il tempo di lavoro diviene tempo sociale effettivamente dominante nel momento in cui è misurato mediante un congegno preciso ed uniforme che si chiama orologio» (p. 23).

Ma cosa si intende per «tempi sociali»?

L'autore sottolinea come – richiamando anche altre posizioni espresse nella letteratura di riferimento – i tempi sociali non sono altro che segmenti di tempi, che in un determinato momento storico, producono un'efficacia normativa dell'organizzazione sociale (p. 11). In questo senso, i tempi sociali si distinguono in: tempo di lavoro, tempo di non lavoro e tempo libero. Per tempo di lavoro si intende «un tempo sociale oggettivamente lungo, caratterizzato da uniformità e rigidità per i lavoratori, misurato e controllato, tale da condizionare i restanti tempi individuali e sociali degli interessati ed influenzare i comportamenti dei soggetti che vivono a contatto dei lavoratori, nonché i ritmi della collettività» (p. 12). Per l'autore, il tempo di non lavoro e il tempo libero – intesi nella società industriale come entità sovrapponibili – non sono più inquadrabili nell'ormai superato paradigma marxiano secondo cui il tempo di non lavoro è tempo riproduttivo delle energie lavorative.

Per un'analisi squisitamente sociologica si veda S. TABBONI, *La rappresentazione sociale del tempo*, Angeli, Milano, 1991, p. 100, in cui viene confermato che nel pensiero di Marx «è la totalità dell'uomo che si aliena insieme al tempo di lavoro; il tempo libero anche se è necessario all'operaio e ne può migliorare l'esistenza, non può cambiare, anche aumentando notevolmente, una situazione generale di alienazione che riguarda l'esistenza di tutto il lavoro salariato».

In ogni caso, per una ricostruzione completa su questi aspetti e sul rapporto tra individuo e tempo si v. fra i tanti A. PERULLI, *Il tempo da oggetto a risorsa*, cit., in cui vengono ripercorse le origini storiche e teoriche del tempo contemporaneo. Inoltre, l'autrice, evidenzia il fenomeno dell'oggettivazione del tempo per farlo emergere come "tempo-risorsa" attraverso l'equazione tempo-denaro, cioè del tempo come merce.

Sul punto, cfr. anche P. LAFARGUE, *Il diritto all'ozio*, La Vita Felice, 2016, in cui l'autore contrappone l'ozio al lavoro sostenendo che il lavoro cui il proletariato si è sottoposto agli inizi del XIX secolo è «il peggior flagello che abbia mai colpito l'umanità».

Su tali questioni si consideri anche G. GASPARINI, *Tempo e vita quotidiana*, Editori Laterza, 2001, p. IX, il quale sostiene che il tempo è un elemento chiave della stessa conoscenza e questo vale per gli scienziati, ma anche per i filosofi, i sociologi, gli antropologi e gli scienziati sociali in genere. Nella sua analisi, l'autore sottolinea come il tempo è sempre stato uno strumento «addomesticabile» dall'uomo ed è la storia stessa che lo dimostra. Anche l'utilizzo del calendario ne è una prova tangente fino ad arrivare poi, alla diffusione degli orologi come metro di misurazione del tempo (p. 21 ss.).

Finanche tale autore – d'accordo con quanto sostenuto successivamente da Giancarlo Ricci – tratteggia le caratteristiche dei *c.d.* “tempi sociali”. Per tale autore i tempi sociali o collettivi «si possono intendere come porzioni di tempo delimitate e assegnate ad occupazioni specifiche che interessano un insieme di individui appartenenti ad un certo sistema sociale...» (GASPARINI, *Tempo e vita* cit., p. 47). Per ciò che concerne il tempo di lavoro – continua l'autore – si tratta di concetto relativamente recente in quanto nasce con lo sviluppo della rivoluzione industriale e si concretizza ancora di più nel XX secolo con le prime leggi sull'orario di lavoro. Questo poiché antecedentemente alla società industriale si aveva una compenetrazione tra lavoro e vita, cosa che invece non si ha con le società industriali (p. 48). Infatti, è risaputo come il tempo di lavoro industriale ha avuto un ruolo di primo piano prima nell'Ottocento con il duro lavoro nelle fabbriche e poi nel Novecento con la diffusione di modelli culturali quali la lotta per la giornata lavorativa di otto ore. Tuttavia, per l'autore è necessario fare riferimento alla sussistenza di tre dimensioni fondamentali relative al tempo di lavoro, ossia la durata, il ritmo del tempo e la sua collocazione temporale (p. 50). Queste tre dimensioni corrispondono a tre momenti diversi nell'evoluzione del dibattito sul tempo. In una prima fase storica, viene privilegiata la durata come rivendicazione delle otto ore giornaliere di lavoro. In una seconda fase, intorno gli anni '60, il tempo viene in rilievo per i suoi ritmi interni dovuti all'implementazione delle tecniche scientifiche e cronometriche di Taylor. Infine – sottolinea l'autore – nell'ultima fase ancora attuale, emerge il terzo elemento, ovverosia la flessibilizzazione del tempo di lavoro (p. 51).

Diversamente, per approfondimenti sul *c.d.* «tempo giuridico» cfr. G. CAPOZZI, *Temporalità e norma*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 1968, p. 10, in cui esso viene differenziato dal «tempo naturale» in quanto «il tempo giuridico è bidimensionale nella possibilità della sua essenza non solo di irreversibilità ma anche di reversibilità: per così dire, scorre non solo in avanti, ma trascorre anche indietro».

Conclusivamente, si può sostenere come «la complessità del quadro temporale e dei tempi sociali in esso “contenuti” tende a trasporci, per osmosi

naturale, nel sistema giuridico». Quindi si ha una naturale evoluzione del tempo di lavoro in «tempo giuridico» nel momento in cui il tempo diventa funzionale non più solo per definire il “termine” del rapporto, bensì anche la sua “durata”. Sotto questa scia la nozione sociologica di tempo di lavoro inizia a perdere rilevanza per lasciare la strada aperta alla nozione giuridica di tempo di lavoro (RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 24).

In sostanza, si parla della nozione di orario di lavoro che funge da parametro per la determinazione della retribuzione. A partire da tal momento che – secondo la ricostruzione di Ricci – scaturiranno le prime forme di regolamentazione del tempo di lavoro.

## **2. I primi postulati sul tempo di lavoro nel contratto**

La disciplina del tempo di lavoro muove i suoi primi passi all'interno della più ampia categoria del contratto di lavoro subordinato. Inoltre, come già autorevole dottrina aveva sostenuto, può capitare, molto spesso, che quando si studi la dottrina relativa al contratto di lavoro, la stessa possa intrecciarsi con il diverso problema dell'oggetto del contratto di lavoro. Pertanto, bisogna tenere a mente che, molto spesso, «tale distinzione, chiarissima in linea di principio, è assai difficile da rispettare nel vivo dell'esegesi, dove l'intreccio tra note individuatrici della fattispecie ed elementi della relativa disciplina appare sovente inestricabile» (così, P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, 1984, Giuffrè, Milano, vol. I, p. 10).

Ciò posto, i primi postulati sul tempo di lavoro *nel* contratto non osservano il tempo del lavoro in modo unitario, ma toccano il più ampio tema della sua *durata*, colta dapprima nello schema della *locazione*, e poi con riferimento alla fattispecie vera e propria del contratto di lavoro (cfr. *infra* Cap. III, par. 2.1.). In verità, già G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 66, con riferimento alla dottrina italiana, sottolineò come «la maggior parte degli studi più significativi sul tempo di lavoro – invero non particolarmente numerosi – hanno in genere privilegiato un approccio poco più che tradizionale alla materia».

In ogni caso, una delle prime trattazioni unitarie sulla locazione che ha toccato il tema del tempo di lavoro, è quella fornita da M. VITA LEVI, *Della locazione di opere e più specificatamente degli appalti*, vol. I, Unione Tipografico-Editrice, Torino, 1876. Secondo tale autore, «ogniquale volta una persona, non essendo in sua facoltà od in sua convenienza di provvedere da sé alla produzione di un oggetto, un lavoro, di un servizio economico qualsiasi, ricorre in tale intento all'industria di un'altra persona che paga, senza che peraltro quest'ultima compia il lavoro in nome di chi lo stipula, sorge tra queste due persone il rapporto giuridico della *locazione-conduzione di opere*» (VITA LEVI, p. VII). Secondo l'autore, l'attività di compiere

una determinata quantità e qualità di lavoro al servizio di altri può esser vista secondo due punti di vista diversi. Un primo aspetto tiene conto della *durata* del lavoro eseguito per un certo periodo di tempo realizzando pertanto la c.d. *locatio operarum*. Diversamente, quando il lavoro viene considerato in base al *risultato* da raggiungere, allora si avrà la c.d. *locatio operis* (locazione di un'opera determinata o di appalto) (p. VIII). Sostanzialmente, – continua l'autore – quando «il locatore si obbliga a lavorare per chi lo paga nei giorni e nelle ore convenute per tutto il tempo per cui dura il contratto; a lavorare a rischio a pericolo e sotto la direzione, di regola, di chi ne ha condotto le opere» (p. XIV). Tuttavia, non è escluso che nel corso dello svolgimento dell'attività locativa una *locatio operis* si possa trasformare in una *locatio operarum*.

A ben vedere – sottolinea l'autore – storicamente, la locazione delle opere ha ad oggetto un lavoro liberamente consentito. Proprio per tale ragione che lo schiavo non può essere considerato come un libero contraente. Inoltre, anche nel periodo medievale in cui il diritto feudale soppiantò la schiavitù, si trattò comunque di una sorta di “nuova schiavitù”. Successivamente, neppure con l'entrata in vigore del Codice Napoleonico si diede la giusta importanza al contratto di locazione e questo generò costante incertezza. Infatti, «il silenzio della legge civile intorno ad una specie di contratto, autorizzerà bene spesso il dubbio, e il dubbio la discrepanza nelle pratiche decisioni» (p. XXIII).

In buona sostanza, come affermò a posteriori V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 51, anche da queste prime trattazioni – come quella di Vita Levi – emerge come il valore del tempo rilevi «sotto il riguardo della sua durata» e quindi nel senso dell'impiego del lavoratore per un tempo determinato.

Tuttavia, aspetti diversi furono colti da L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, 1901, considerato come il «padre» del diritto del lavoro positivo italiano che segna il passaggio definitivo dalla locazione d'opera al contratto di lavoro subordinato (sul punto, cfr. L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, 2004, p. 5 e ss.).

Nell'introduzione alla sua opera, Barassi precisa che «il contratto di lavoro è sorto sin dai tempi in cui l'uomo non bastò più a sé stesso pel soddisfacimento dei suoi bisogni, e dovette quindi ricorrere all'opera del suo simile per procurarsi ciò che poteva soddisfare i bisogni nuovi». Pertanto, continua, «pare...assurda l'affermazione di qualche moderno sociologo, per cui il contratto di lavoro sarebbe sorto dall'attuale ordinamento industriale» (BARASSI, *Il contratto di lavoro* cit., p. 1).

Infatti, secondo Barassi – adottando quindi una posizione diversa rispetto a quella precedente di M. Vita Levi – è indubbio che sono cambiate le condizioni economiche, sociali e culturali con la grande industria, ma ciò non toglie che il contratto di lavoro sussisteva anche prima. Piuttosto, mentre nel passato si aveva

un rapporto di padronanza e servitù, questo poi è mutato con l'ingresso delle leggi sociali e il concetto di liberazione del lavoro.

Per ciò che concerne l'elemento del tempo *nel* contratto barassiano interessante è la ricostruzione fornita da C. CESTER, *Contratto di lavoro e tempo di lavoro*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Ludovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. 513 ss. Secondo tale autore, nell'opera barassiana l'elemento del tempo di lavoro e le conseguenti questioni sociali scoppiate sul finire dell'Ottocento relative alle dure condizioni degli orari di lavoro nelle fabbriche, rimangono solo sullo sfondo. Sostanzialmente – continua l'autore – Barassi sosteneva che il lavoro non era altro che il dispendio di energie che si distribuiscono nel tempo in modo non istantaneo, distinguendo le diverse ipotesi nelle quali il tempo di lavoro poteva realizzarsi. Inoltre, secondo Barassi il tempo di lavoro viene alla luce *in primis* «come strumento di misurazione del *quantum* della prestazione e dunque come strumento di definizione dell'oggetto del contratto. Il tempo di lavoro, in secondo luogo, come distanza o intervallo fra diverse unità di prestazione lavorativa. Il tempo di lavoro, infine, come criterio per l'inserimento e l'utilizzazione del lavoratore nella struttura organizzativa dell'impresa» (p. 514). Barassi ritiene che, mentre i primi due aspetti attengono all'accordo tra le parti nel rapporto contrattuale, l'ultimo elemento attiene al solo potere dell'imprenditore connesso con le relative responsabilità in capo al prestatore di lavoro. Pertanto, «la considerazione del tempo di lavoro nel quale si concentra lo sforzo del lavoratore vale a definire il livello di rendimento richiesto, posto che in un certo tempo (e in proporzione ad esso) il lavoratore deve lavorare utilmente, cioè diligentemente» (p. 514).

Nel bilanciamento di interessi contrapposti tra datore di lavoro e lavoratore – evidenzia ancora C. CESTER, *Contratto di lavoro e tempo di lavoro* cit., p. 516 – Barassi proclamava un interesse pubblico alla tutela generale del lavoro seppur non ne era pienamente convinto in quanto le legislazioni sociali in un certo senso potevano rallentare la produzione. Da un lato, tutelare le pretese avanzate dai lavoratori; dall'altro lato, prestare attenzione alle esigenze di produzione dell'impresa. Cester conferma che l'opera barassiana in merito alla percezione del tempo nel contratto di lavoro rileva «un approccio indubbiamente rigido e formalista, solo in parte temperato da considerazioni extragiuridiche» (p. 516).

Per V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 54, Barassi effettua una distinzione tra «lavoro a tempo» e «lavoro a cottimo», tuttavia non decisiva per qualificare la fattispecie del lavoro subordinato. Secondo Bavaro, «proprio grazie alla barassiana distinzione fra lavoro a tempo e lavoro a cottimo, alla dottrina successiva s'imporrà sempre la questione della dimensione temporale della prestazione di lavoro; o per dirla con la formula più usata, la questione della

“dimensione quantitativa”» (p. 54) Infatti – continua l’autore – grazie a questi contributi, la concezione del tempo si sviluppa e acquisisce un nuovo significato oltre a quello proprio di «durata-continuità». Più precisamente, il tempo del lavoro diventa il requisito essenziale per la corrispettività e quindi per misurare la retribuzione da corrispondere in cambio della prestazione. (p. 55) Quindi, la regolamentazione successiva dell’orario di lavoro svolge una duplice funzione: da un lato garantisce il limite massimo della durata della prestazione di lavoro in funzione della tutela della salute dei lavoratori; dall’altro lato garantisce la possibilità di un criterio certo di misurazione ai fini del calcolo della retribuzione (p. 55).

In ogni caso, per altre ricostruzioni sul pensiero di Barassi dal quale è possibile desumere ulteriore materiale sulla sua concezione del tempo di lavoro si consulti M. MARTONE, (a cura di). *La subordinazione. Una categoria del Novecento*; in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI - F. CARINCI (diretto da), Vol. IV, tomo I, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2012, p. 3 e ss. Tale autore nel ricostruire la storia della subordinazione, sostiene che Barassi fu il primo ad individuare la funzione fondamentale del diritto del lavoro e cioè quella di introdurre lo schema del lavoro subordinato nella fattispecie del contratto. Infatti – rileva ancora l’autore – «pur muovendosi nel solco della tradizione civilistica della distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum*, Barassi avverte l’esigenza di portare l’attenzione sul concetto di dipendenza per fondarvi il criterio qualificante del contratto di lavoro subordinato» (p. 11).

Ancora, sulle molteplici implicazioni del pensiero barassiano cfr. M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi?*, in L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ristampa a cura di M. Napoli, Milano, Vita e Pensiero, p. VII ss. Infatti, l’autore specifica che la grandezza di Barassi sta nell’aver utilizzato uno schema di trattazione unitaria per la *locatio operarum* e per la *locatio operis*, studiate fino ad allora sempre in modo separato. Secondo Barassi, la denominazione di locazione contenuta nel codice civile del 1865 (art. 1570), era una denominazione inesatta e proprio per tale ragione che Barassi vuole studiare tutte le forme di lavoro riconducibili al contratto di lavoro (M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi* cit., p. XVII). Barassi – continua l’a. – è consapevole del successivo svilupparsi delle teorie sulla graduazione “d’intensità” della subordinazione e tuttavia apparirà consapevole della presenza di una dose di autonomia anche nell’esecuzione della prestazione subordinata. Successivamente, e quindi dopo aver posto la distinzione, seppur nella medesima trattazione tra *locatio operarum* e *operis*, Barassi procede ad indentificare i caratteri della locazione nel contratto di lavoro: la fiducia, la temporaneità, la commutatività (p. XXIII). Rileva sempre l’autore che nell’affrontare il tema del tempo in cui deve essere adempiuta la prestazione, Barassi fa una distinzione importante. Nella locazione di opere l’uso della forza-

lavoro è contemporaneo alla produzione: ciò che conta è il momento iniziale. Per cui, «l'operario deve iniziare le sue prestazioni dal momento che venne fissato nel contratto. E se nulla fu detto, deve iniziarle subito (art. 1173). Il 'subito' va inteso però in modo alquanto elastico; è giusto che vi sia un po' di tolleranza da parte del principale» (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro* cit., p. 683). In ogni caso, la prestazione deve svolgersi senza interruzioni. Barassi, quindi, valorizza il concetto della continuità svalutato molto dalla dottrina successiva (NAPOLI, *Ritornare a Barassi* cit., p. LIII). Inoltre è innegabile che «la trattazione di Barassi colpisce soprattutto per la sua vastità e l'analiticità dei problemi affrontati, in assenza di una legislazione sui rapporti di lavoro. Il raffronto con l'oggi da questo punto di vista è assolutamente prospettabile. Ciò nonostante è auspicabile quanto meno la lettura, se non un ritorno a Barassi» (NAPOLI, p. LXVI).

A tali suggestioni, relativamente ai primi postulati del tempo di lavoro *nel* contratto, non può non considerarsi l'apporto di P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile italiano*, F. VASSALLI (diretto da), vol. VII, tomo III, Unione Tipografico-editrice torinese, 1939, portato a compimento nei medesimi anni di preparazione del nuovo Codice Civile. Infatti, proprio la futura nozione codicistica di «prestatore di lavoro subordinato» muoverà i suoi primi passi dai postulati di Paolo Greco secondo il quale «il lavoro subordinato di impresa si è andato sempre più sviluppando a discapito del lavoro autonomo, per effetto delle organizzazioni e concentrazioni di impresa» (p. 59). Inoltre, «il contratto di scambio in sé e per sé non indurrebbe senz'altro lo stato di subordinazione, ove non si combinasse con l'ingresso e la permanenza, stabile o transitoria, del lavoratore nella organizzazione dell'impresa» (p. 60).

Per ciò che concerne l'aspetto del «lavoro a tempo» tale autore si rifà alla distinzione di lavoro a tempo e lavoro a cottimo elaborata già da Barassi. Più specificatamente, «la quantità di lavoro, che il debitore è tenuto a fornire, dipende dalla scelta di un adeguato modulo o termine di misura» (p. 224). Tuttavia, secondo Paolo Greco, tale rilievo presenta innumerevoli difficoltà poiché determinati tipi di elementi non si prestano ad un calcolo esatto. Si pensi ad esempio allo sforzo intellettuale che può non essere continuativo nell'esecuzione del lavoro da parte del lavoratore: in linea generale non sempre ad una data quantità di lavoro corrisponde una determinata qualità dello stesso per cui i metodi che si adoperano – il lavoro a tempo o il lavoro a cottimo – appaiono approssimativi sotto alcuni aspetti (p. 225).

Su questi e altri aspetti, ampio è il dibattito che mette in risalto il confronto tra le posizioni di Barassi e quelle di Greco. Sul punto, cfr. E. GHERA, *Ludovico Barassi e Paolo Greco*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Ludovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze* cit., p. 239 ss. Infatti, Ghera afferma come «in Greco la distinzione tradizionale tra *locatio operis* e *locatio operarum* viene confermata nella sua base contrattualistica, in esplicita



adesione alla dottrina di Barassi e sviluppata in funzione del suo collegamento con l'impresa come organizzazione produttiva» (p. 242). Nonostante ciò, nella ricostruzione istituzionalista di Paolo Greco si effettua il collegamento tra impresa e rapporto di lavoro, per cui ci sono anche dei punti critici rispetto alla posizione contrattualistica messa in evidenza da Barassi e che riguardano il rapporto tra contratto e subordinazione e tra contratto e impresa-istituzione.

In ogni caso, precisa V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit. p. 53, per Paolo Greco, relativamente alla variabile del tempo di lavoro, non si tratta tanto di discutere sul carattere della «durata», quanto piuttosto stabilire se la continuità del vincolo sia limitata nel tempo o sia a tempo determinato.

## **2.1. Segue: cenni sul contratto di lavoro subordinato**

Secondo F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, p. 414 ss., la categoria del contratto di lavoro affermata nel panorama italiano dei primi del '900 «è rimasto a lungo incerto, sia per ciò che riguarda la sua portata concettuale, sia per quanto attiene ai suoi rapporti originari con la locazione, regolata dagli artt. 1568 ss. del codice civile del 1865. Il codice civile del 1942 ha trasformato in archetipo, pericolosamente sovraccaricato di ampie pretese di generalizzazione, quello che per il suo teorico-ideatore (Barassi) era un sotto-tipo (contratto di lavoro industriale), sia pure riferito all'ipotesi socialmente prevalente di lavoro nell'impresa».

Infatti, il codice civile del 1865 – sulla scia del codice napoleonico – non conosceva la locuzione «contratto di lavoro», piuttosto si rifaceva allo schema della locazione in cui, all'art. 1570, si distingueva tra la *locatio operarum* (oggi identificata nel lavoro subordinato) e la *locatio operis* (oggi riconosciuta nel lavoro autonomo). Nel Codice civile del 1865 l'unico riferimento all'odierno lavoro subordinato – oltre all'art. 1627 che regolamentava i tre tipi di locazione di opere e d'industria – era l'art. 1628 il quale disponeva che «nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo o per una determinata impresa», ponendosi a tutela della libertà personale del lavoratore.

Sul punto, per una ricostruzione sull'evoluzione della fattispecie del contratto di lavoro subordinato si veda B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *GDLRI*, n. 69, 1996, p. 47 ss. Tale autore, conferma come l'ascesa del codice napoleonico fu un passo decisivo per l'introduzione dello schema della locazione nel rapporto di lavoro che trova la sua ragion d'essere nell'intento di voler abolire le residue tracce del sistema feudale (p. 50). In questo scenario, vanno inquadrati i diversi tentativi dei paesi nel voler introdurre il «lavoro» nello schema contrattuale tramite la promulgazione di codici e leggi di vario tipo.

Infatti, seppur non emerse un modello unitario di contratto di lavoro, le codificazioni dei paesi continentali, risultarono fortemente influenzate dalla tradizione romanistica. In buona sostanza – rileva l’Autore – il superamento degli *status* si ebbe con il divieto di creazione dei vincoli giuridici perpetui. In tal senso, l’art. 1780 del *Code civil* francese venne poi riprodotto in molti paesi tra cui anche in Italia.

Sul punto, si consideri l’importante influenza che ebbero tanto R. J. POTHIER, *Trattato del contratto di locazione*, Seguin, Napoli, 1820, II parte, p. 3 ss.; e J. DOMAT, *Le leggi civili nel loro ordine naturale*, I, Marotta, Napoli, 1798, p. 229, e le loro impostazioni unitarie sul tema della locazione.

Secondo Veneziani, l’identificazione di un limite del lavoro e quindi della durata dell’attività, rappresentava un elemento strutturale della locazione delineata. Inoltre, proprio «la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro come sottospecie della locazione accentuava il valore del tutto impersonale della relazione contrattuale» (VENEZIANI, *L’evoluzione del contratto di lavoro* cit., p. 53). In buona sostanza, la contraddizione era interna al modo stesso di concepire il contratto. Ossia nel momento stesso in cui la disciplina del rapporto di lavoro la si faceva rientrare nello schema della locazione, ciò implicava un assoggettamento della stessa alla disciplina del diritto civile. In ogni caso – continua l’autore – lo stato di fatto muta nel XIX con l’avvento della grande impresa. Qui, la stessa nozione di subordinazione cambia e si impone un’evoluzione della fattispecie in linea con le nuove istanze del capitalismo diffuse un po’ ovunque (p. 59-60). In questo contesto, la subordinazione era al centro del sistema dell’intero diritto del lavoro. Pertanto, è da questo momento in poi che nei diversi paesi iniziano ad aprirsi una serie di dibattiti sull’esatta configurazione della fattispecie. Poi – rileva l’autore – grazie all’imponente sistematizzazione di L. BARASSI, *Il contratto di lavoro* cit., il contratto di lavoro viene studiato come categoria «unitaria» (cfr. *supra* Cap. III, par. 1.2.) proprio con lo scopo di munire il rapporto giuridico della «sua rigorosa e scientifica costruzione giuridica» (p. 10).

Di contro a tali ultimi sunti, cfr. U. ROMAGNOLI, voce *Diritto del lavoro*, in *Enc. dir., Annali IV*, 2011, pp. 3-4, secondo il quale non è Ludovico Barassi il creatore del diritto nuovo, bensì trattasi dell’intervento di una molteplicità di soggetti che si sono susseguiti nel corso del tempo i quali hanno dato luce al «diritto della quotidianità».

In Italia, con l’adozione del Codice civile del 1942, avvenne il distacco definitivo tra il contratto di lavoro e lo schema della locazione. Sul punto, cfr. L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto* cit., p. 418.

In ogni caso, il codice civile italiano, all’art. 2094 c.c., non va a definire specificatamente cosa si intenda per contratto di lavoro subordinato – come avviene

anche in altri ordinamenti – piuttosto definisce colui che è considerato come «prestatore di lavoro subordinato» inteso come chi «si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore».

In generale, si deve alla dottrina tedesca la creazione della categoria unitaria del contratto di lavoro rispetto alla *locatio operarum*. A tal riguardo si veda P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen reiches*, Leipzig, I, 1902.

Successivamente, con l'introduzione del principio “personalista”, contenuto nell'art. 2 della Carta costituzionale approvata dall'assemblea costituente nel dicembre del 1947, secondo cui l'individuo è il centro dell'organizzazione sociale e politica, nonché titolare di diritti antecedenti lo Stato; anche il codice civile italiano, nella parte dedicata al Lavoro – Libro V, Titolo II – ne risentirà l'influenza (così, L. MENGONI, *Il contratto di lavoro* cit., p. 418). In questo scenario, il diritto del lavoro si troverà a dibattersi tra il “diritto dei beni” e il “diritto delle persone” (p. 418), generando l'«irrisolta contraddizione genetica» del diritto del lavoro (così, U. ROMAGNOLI, *voce Diritto del Lavoro* cit., p. 1).

Per ulteriori rilievi sul significato del principio “personalista” contenuto nella Carta costituzionale si veda, L. NOGLER, *Cosa significa che l'Italia `e una Repubblica “fondata sul lavoro”?*, in *LD*, 2009, n. 3, p. 438 ss., il quale approfondisce il significato di tale principio anche alla luce dei mutamenti più recenti. Infatti, evidenzia l'autore, «tra i molti interrogativi che si potrebbero associare al principio personalistico nell'epoca presente, assume un'urgenza particolare quello della sua sorte nell'attuale società dei consumi».

In ogni caso, ciò che distingue il contratto di lavoro subordinato rispetto ad altri contratti, sono le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, nonché la posizione del lavoratore che si trova «alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore» (art. 2094 c.c.). Sul punto, cfr. S. MAGRINI, *voce Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. Dir.*, Giuffrè, 1973, vol. XXIII, p. 379 e ss.

Sotto un altro punto di vista, il diritto del lavoro si trova a dover fare i conti con l'antica contrapposizione del rapporto di lavoro inteso in senso patrimoniale e in senso personalistico. Da una parte si ha il lavoro «oggettivizzato» come bene di scambio; dall'altra parte si ha il lavoro come espressione della personalità del lavoratore e vincolo di collaborazione (MENGONI, *Il contratto di lavoro* cit., 419-420).

In questo contesto, in seguito ai principi affermati nella Carta costituzionale – e ritenute ormai superate quelle concezioni minoritarie c.d. «istituzionalistiche» sul contratto di lavoro le quali si fondavano su alcune disposizioni del Codice civile e secondo le quali si sosteneva l'autonomia del rapporto di lavoro rispetto al contratto – si affermarono le tesi poi prevalenti c.d. «contrattualistiche».

Secondo queste ultime, il contratto di lavoro esprime all'interno dell'ordinamento giuridico «la funzione di causa generatrice del rapporto di lavoro». Così, M. GRANDI, *voce Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Milano, Giuffrè, 1987, vol. XXXVIII, p. 322 e ss. Sul punto, cfr. G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro*, in *Enc. Giur. Lav.*, Padova, 1982, p. 168 e ss.

Anche S. MAGRINI, *voce Lavoro* cit., p. 379 e ss., associandosi Mario Grandi, definito come «contrattualista puro» nel saggio di M. MAGNANI, *Il contratto di lavoro subordinato*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 360/2018, p. 2, sostenne come il contratto di lavoro si pone in modo del tutto caratteristico. Infatti, egli procede «al ripudio della concezione associativa del contratto di lavoro, così come di quella istituzionalistica da cui si radica, del dato tipizzante della subordinazione “giuridica” e non economica dell’implicazione della persona del lavoratore nel comportamento solutorio, la quale determina l’istanza protettiva che si esprime attraverso l’efficacia inderogabile della disciplina» (MAGNANI, *Il contratto di lavoro* cit., p. 2).

Da questi sunti scaturisce un ampio dibattito sul contratto di lavoro (posizioni contrattualistiche) che risentono da un lato, dell’idea della c.d. debolezza contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, e dall’altro lato del problema connesso all’organizzazione del lavoro nel binomio contratto-organizzazione (sotto il versante dei diritti della persona che lavora, cfr. R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, p. 195 ss.)

Secondo S. SCOGNAMIGLIO, *voce Lavoro subordinato*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1999, p.1, la subordinazione è «legame che incide fortemente sulla attività lavorativa della persona che, nella società moderna, riveste un valore essenziale per la realizzazione dei suoi interessi vitali».

Secondo molti autori, le vicende storiche del novecento hanno influenzato gran parte della dottrina – e anche la giurisprudenza – nella convinzione che il lavoro subordinato dovesse apprestare tutte quelle tutele nei confronti del c.d. contraente debole del rapporto contrattuale. V. sul punto M., MARTONE, *La subordinazione. Una categoria del Novecento*; in *Trattato di diritto del lavoro*, M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), Vol. IV, tomo I, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, 2012, p. 7 ss., M. PEDRAZZOLI, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il dopo*, in *ADL*, n. 2, 2002, p. 263 ss. D’altronde è la stessa caratteristica dell’inderogabilità della norma lavoristica che ravvede le sue origini nell’«asimmetria» sussistente nel rapporto datore di lavoro/prestatore di lavoro. Infatti, tradizionalmente, la stessa nascita del diritto lavoro è legata all’inferiorità di una parte del rapporto nei confronti dell’altra. (così, F. V. PONTE, *La (in)certezza della norma inderogabile nel lavoro subordinato*, in *DML*, 2017, p. 75 ss.)

In ogni caso, M. MARTONE, *La subordinazione* cit., p. 16, ponendo sotto analisi i diversi orientamenti sulla subordinazione e sottolinea come «il primo orientamento, che si contrappone all'impostazione legislativa ereditata dalla tradizione barassiana, segna un ritorno al passato, attraverso la valorizzazione dell'aspetto socio-economico della prestazione lavorativa, a discapito di una nozione di subordinazione squisitamente tecnico-giuridica» (p. 16).

Successivamente con F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell'Università di Catania*, 1947-48, p. 3, e ora in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, p. 1071, viene sostenuta l'importanza del coinvolgimento della persona umana nella prestazione di lavoro. Pertanto l'eterodirezione è una condizione essenziale, ma da sola non basta per determinare la natura subordinata del rapporto di lavoro.

Secondo L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, M. NAPOLI (a cura di) cit., p. 192 e ss., il contratto di lavoro deve essere interpretato nel senso di «alienità» del risultato e «alienità» dell'organizzazione. Infatti, «ricostruita in questi termini, la subordinazione, sebbene riecheggi quello sociologico di "alienazione", proprio per la sua portata formale si spoglia di ogni riferimento a valutazioni classiste e acquista una portata generale».

In questo scenario, intorno alla metà degli anni '60 Mattia Persiani portò a compimento la sua tesi del lavoro come contratto di organizzazione. Sul punto, cfr. M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, in cui viene riconosciuta all'organizzazione del lavoro un ruolo fondamentale. L'autore afferma come «l'interesse del datore di lavoro che assume rilevanza sul piano giuridico è l'interesse al coordinamento dell'attività del lavoratore» (p. 266).

Il contratto di lavoro – rileva sempre l'Autore in un saggio successivo – non riguarda solo l'obbligazione di lavorare, ma anche quella di «ubbidire» e quindi di lavorare subordinatamente. Pertanto, il contratto di lavoro determina l'esistenza sul piano giuridico dell'organizzazione di lavoro sia essa o meno organizzazione di impresa (M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, n. 3, 2010, p. 465). Dunque, «il contratto di lavoro subordinato consente al datore di lavoro di procurarsi quella collaborazione del lavoratore che è necessaria a soddisfare il suo interesse e, cioè, l'interesse a realizzare la produzione o lo scambio di beni e servizi (art. 2082 c.c.)» (p. 465).

Di contro, F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Giuffrè, 1982, p. 356 ss., secondo il quale – seppur riconosce il valore dell'organizzazione – è necessario porre una limitazione tramite l'identificazione contrattuale della prestazione di lavoro per evitare di aggravare la posizione del lavoratore estendendo l'area dei comportamenti dovuti.

Sul punto cfr. anche A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992, p. 51 ss.; cfr. anche R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989.

In senso contrario, anche U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Working paper CSDLE "Massimo D'Antona .IT-5/2003, p. 13; secondo il quale la teorizzazione di Persiani «corrispondeva, al più, ad un assetto di interessi registrabile all'epoca della ricerca» e quindi essere soggetto ad un «ripensamento alla luce dell'evoluzione dei rapporti di produzione». Per tale Autore, il contratto deve essere inteso come un «puro contratto a prestazioni corrispettive, la cui funzione economico-sociale è di assicurare uno scambio 'secco' tra retribuzione ed attività lavorativa, qualificata, come si dirà, dalla subordinazione, e connotata ormai, nei nuovi sistemi organizzativi post-tayloristici, da una dilatazione quantitativa e qualitativa della prestazione da erogare» (p. 21).

Di tutta risposta M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nozione* cit., p. 468; attesta che il punto non compreso da queste critiche «è che l'effetto del contratto di lavoro è quello di determinare un'organizzazione di persone». In questo senso, «anche l'impegno del lavoratore subordinato a realizzare l'interesse del datore di lavoro alla realizzazione del risultato, giustifica e, al tempo stesso, impone quella tutela che, si noti, l'ordinamento non appresta per tutti gli altri debitori che adempiono senza, però, che nell'adempimento resti implicata la propria persona». Per cui – continua l'autore – «le reciproche posizioni di comando e soggezione che caratterizzano il rapporto di lavoro non contrastano, infatti, con la logica del contratto». Quindi, la tendenza a intensificare le tutele del lavoratore sottraendosi alla logica contrattuale, non tiene presente la sussistenza di una netta contrapposizione di interessi tra le parti (p. 470).

A seguito di tali teorizzazioni, evidenzia ancora M. MARTONE, *La subordinazione* cit., p. 22; bisogna tenere conto di due orientamenti sul campo della subordinazione: quello proprio del metodo sussuntivo e quello relativo al metodo tipologico. Pertanto, «se il primo ha il vantaggio di scandire con maggior rigore l'iter di individuazione della subordinazione, il secondo, muovendo dal presupposto di meglio guardare il *quantum* di disciplina applicabile a seconda del grado di avvicinamento della fattispecie concreta alla fattispecie astratta, è più incline ad assecondare le istanze espansive del lavoro subordinato» (p. 22).

Su quest'ultimo aspetto cfr. sul punto N. NOGLER, *Ancora sul tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, I, 2002, p. 111, che si contrappone alle istanze proposte dal metodo sussuntivo. Inoltre, tale autore, sostiene che l'integrazione del lavoratore nell'organizzazione del datore di lavoro è sempre il frutto dell'esercizio del potere di etero-organizzazione. Tale potere è insito nel regolamento contrattuale in quanto è lo stesso lavoratore che, stipulando il contratto

di lavoro subordinato, s'impegna a porre in essere un comportamento che tiene conto dell'elemento della collaborazione con gli altri soggetti (p. 8).

### **3. La rilevanza dell'elemento «tempo» nel contratto di lavoro subordinato a partire dagli anni '50**

Orbene, premessi i cenni sulla fattispecie del contratto di lavoro subordinato (cfr. *supra* Cap. III, par. 2.1.); ben si coglie il profondo legame, fin dalle origini, con la variabile del tempo di lavoro: non solo per ciò che concerne la sua importanza, ma anche e soprattutto come elemento *qualificante* della fattispecie della subordinazione (così, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 51; cfr. *infra* Cap. III, par. 3).

Una delle prime trattazioni unitarie sul tema – e quindi sul tempo di lavoro e sulla durata come elementi costitutivi del contratto di lavoro subordinato – è quella, intorno agli anni '50, di R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Utet, Torino, 1956.

In ogni caso, per una «rilettura dei classici» sul tema della rilevanza dell'elemento tempo nell'individuazione della fattispecie tipica della subordinazione, si tenga presente il contributo di L. GAETA, *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici* cit., p. 35, il quale ripropone una rilettura «su quei testi che nella seconda metà del secolo hanno deciso di dedicare al tema prescelto un'attenzione preponderante». Per una versione più recente cfr. L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi e subordinazioni*, in B. VENEZIANI e V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, cit., pp. 29-38.

Ciò posto, l'analisi di Renato Corrado, fedele all'impianto civilistico, analizza la variabile del tempo in termini di durata del contratto di lavoro, raffinando la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. La durata, per Corrado, non può rappresentare l'elemento di *discrimen* tra autonomia e subordinazione in quanto la reiterazione delle prestazioni riguarda nella *locatio operis* prestazioni istantanee, mentre nella *locatio operarum* prestazioni continuative. Il tempo, pertanto, svolge un ruolo importantissimo. Tuttavia, Corrado non arriva ad affermare che tale elemento – l'energia lavorativa o l'attività considerata – rappresentino l'oggetto del contratto di lavoro (così, L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi* cit., p. 30).

Secondo Corrado, «tutti i comportamenti si svolgono nel tempo, ma la posizione dell'atto nel tempo non ha sempre una medesima importanza per il diritto: talvolta è importante il momento iniziale, talvolta quello finale o l'intervallo fra i due momenti» (CORRADO, *La nozione unitaria* cit., p. 125). Pertanto, non è possibile fra le due categorie – istantanea e di durata – individuarne una terza.

In ogni caso, l'analisi di Corrado pone l'attenzione sul fatto che, mentre nelle prestazioni di durata l'intervallo di tempo tra una prestazione e l'altra assume un significato economico particolare, nelle prestazioni istantanee tale intervallo è del tutto indifferente. Per tali ragioni – a dire di GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 37 – ben si comprende come la variabile del tempo assuma un'importanza essenziale per l'individuazione della prestazione. Si può dire che il tempo assurga a «funzione livellatrice» tanto da non considerare in modo specifico i comportamenti successivi che il lavoratore dovrà porre in essere. Tuttavia, Corrado non considera il tempo di lavoro, o per meglio dire, l'energia lavorativa, oggetto del contratto di lavoro. Pertanto, non la preferisce al diverso criterio dei risultati che il lavoratore dovrà perseguire nell'esecuzione della prestazione di lavoro. Benché tale posizione rimase chiusa in dogmatismi giuridici, è indubbio l'importante contributo dell'autore il quale influenzò anche le successive trattazioni. Infatti, ben dieci anni dopo – nel 1966 – la sua trattazione viene inserita nel volume *Trattato di diritto del lavoro*.

In questo senso, nondimeno, R. CORRADO, *Trattato di diritto del lavoro*, vol. III, Torino, 1969, pp. 126-138, aderisce, seppur in parte, alla tesi di un altro studioso della materia quale V. CASSÌ, *La durata della prestazione di lavoro*, Milano, Giuffrè vol. I-II, 1956. Tale ultimo autore affermò che «la prestazione di lavoro subordinato deve, come ogni altra prestazione, essere eseguita nel tempo determinato dal contratto o dal creditore, secondo le regole del diritto comune» (p. 3). Pertanto, il tempo riveste importanza fondamentale in quanto tutela il lavoratore subordinato nella sua persona e nella sua libertà.

Per altro verso, di poco successivo e anch'esso particolarmente significativo, lo studio di Luciano Spagnuolo Vigorita sulla variabile del tempo di lavoro nell'individuazione della fattispecie. Sul punto, cfr. L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *RDC*, 1969, II, pp. 545-578. Tale autore, cogliendo i profondi mutamenti che la materia giuslavoristica stava attraversando, pone un'aspra critica nei confronti di un orientamento giurisprudenziale consolidatosi sulla rilevanza del tempo come criterio di applicazione del diritto del lavoro.

In quei tempi – sottolinea GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 39 – lo scenario di profondi mutamenti, indusse la giurisprudenza ad allargare le maglie della nozione di subordinazione, aumentando così le tutele.

Infatti, non si dimentichi che, a causa delle carenze portate avanti delle diverse teorie sulla subordinazione – teoria della dipendenza economica (concezione funzionale della stessa) e teoria della subordinazione tecnico-funzionale (soggezione alle direttive del datore di lavoro) – non solo in Italia, ma anche in diversi paesi europei si sviluppò la tecnica dei c.d. «indici qualificatori» per cercare di identificare correttamente la fattispecie della subordinazione.



Sul punto, per un efficace *excursus* anche in ottica comparata, si rinvia ad A. SUPIOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, n. 2, 2000, p. 221. Infatti – rileva tale l'autore – gradualmente e con lo sviluppo della “Grande fabbrica” industriale, il lavoro autonomo e quello subordinato si trovano all'interno della medesima logica dell'esercizio del potere economico. Pertanto, «l'impresa moderna non si accontenta più né della semplice obbedienza agli ordini, né dell'indipendenza assoluta. Essa intende piegare ai suoi propri fini la capacità d'iniziativa e di responsabilità degli uomini che lavorano» (p. 230). In questa prospettiva, si apre la strada al dibattito sulla c.d. «zona grigia» fra subordinazione e autonomia in cui proprio la dottrina sull'introduzione di «un lavoro di terzo tipo» tra subordinazione e autonomia ha giocato un ruolo essenziale (p. 234).

In questo contesto, in Italia, tra le varie teorie sui c.d. «indici qualificatori» - avanzate tanto dalla dottrina quanto dalla giurisprudenza – si affacciò l'ipotesi che fosse la stessa variabile del tempo di lavoro l'elemento di svolta per l'identificazione della fattispecie. Più nello specifico, la dipendenza viene definita in termini di continuità della prestazione lavorativa, come dedizione funzionale della prestazione lavorativa all'organizzazione aziendale. Sul punto, cfr. P. ICHINO, *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull'art. 5 della l. 19.12.1984*, in *RIDL*, n. 863, 1985, p. 241.

Tuttavia, anche in questo caso – come ben riassunto dal contributo di M. MARTONE, *La subordinazione* cit., pp. 30-31 – tale orientamento riguardante l'elemento del tempo di lavoro non è stato in grado di identificare il fenomeno, essendo ancora prevalente l'altro orientamento che lo considera come elemento meramente sussidiario e non sufficiente, da solo, a determinare la fattispecie.

Secondo l'impostazione di Spagnuolo Vigorita – nel procedimento di qualificazione della fattispecie – l'errore consisteva proprio nel non considerare l'elemento della direzione che – a suo dire – appariva invece criterio essenziale. Pertanto, l'elemento della continuità era un elemento presente in molti altri rapporti giuridici e non solo nella fattispecie del contratto di lavoro subordinato. Diversamente, la giurisprudenza, orientandosi sull'interpretazione della continuità come inserimento nell'impresa, cadde in errore, creando confusione nella distinzione tra il termine di «durata» e quello diverso di «subordinazione» (così, L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Impresa* cit., p. 562).

In questa prospettiva emerge una contrapposizione tra la visione di Corrado e quella successiva di Spagnuolo Vigorita. Infatti, nonostante tali autori condivisero i rilievi critici sul tema analizzato, per Spagnuolo Vigorita non esiste un'univoca nozione di subordinazione e le teorizzazioni sul concetto di «continuità» non possono essere accettate poiché non tutte le prestazioni lavorative sono omogenee tra loro. Così, L. GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 41.

Successivamente, intorno agli anni '80, a queste trattazioni, si aggiunse nel panorama giuslavoristico la monografia di P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Vol. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè, Milano, 1984; e poi l'anno successivo, P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Vol. II. Estensione temporale della prestazione lavorativa subordinata e relative forme speciali di organizzazione*, Giuffrè, Milano, 1985.

L'autore propone uno studio sistematico e unitario del tempo di lavoro come elemento strutturale della fattispecie. Infatti, diversamente dai suoi predecessori, la scelta di trattare il tema del tempo in modo unitario – dedicandogli ben due volumi – consente l'emersione del conflitto d'interessi sussistente tra datore e prestatore di lavoro. In questa prospettiva, per tale autore, l'obiettivo da raggiungere è quello di operare un'imponente riforma sulla materia del tempo al fine di garantire un bilanciamento tra l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei servizi e l'organizzazione della vita personale.

Non a caso, Ichino delinea la presenza di «nuovi strumenti di intervento, in parte già sperimentati in altri Paesi, tendenti a far “maturare” le riduzioni d'orario di lavoro nel vivo dei processi di innovazione tecnologica» (ICHINO, *Il tempo della prestazione*, vol. I cit., p. 7). In tal senso, l'autore, fin dall'*incipit* della sua opera – a p. 4 – descrive l'elemento del tempo come criterio non solo distintivo tra le prestazioni continuative e quelle istantanee, bensì come «elemento qualitativo essenziale» della subordinazione. Nonostante ciò, tale autore si pone contro qualunque tipo di criterio certo di identificazione della fattispecie.

In un certo senso, la visione di Ichino si avvicina a quella di Spagnuolo Vigorita. Infatti, anch'egli critica l'orientamento giurisprudenziale che valorizza l'elemento della continuità. Secondo Ichino, la continuità non poteva essere considerata come elemento «decisivo del carattere subordinato della prestazione» (così P. ICHINO, *Il tempo della prestazione*, vol. I cit., p. 25; richiamato dalla ricostruzione di L. GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 43).

Nonostante ciò, l'autore – a p. 16 della trattazione – sostiene l'importanza dell'elemento della continuità. In particolare, la continuità deve esser intesa come criterio di valenza illimitata e divisibile della prestazione, proprio in virtù del tempo. Quindi, in sostanza, si fa riferimento alla fattispecie delle obbligazioni divisibili *ratione temporis*. In questa prospettiva, e in particolare alla luce di quanto detto, «il carattere durevole della prestazione (cioè la divisibilità *ratione temporis*) non è elemento sufficiente per la qualificazione della fattispecie concreta come fattispecie di lavoro subordinato, esso ne è tuttavia requisito assolutamente necessario, in assenza del quale la prestazione lavorativa deve essere qualificata senz'altro come indipendente» (p. 26-27).

Ichino evidenzia che la suddivisione tra «mera durata del tempo» e «continuità come divisibilità temporale» funge da criterio per distinguere la fattispecie dell'autonomia rispetto a quella della parasubordinazione, ma non è sufficiente per identificare la più complessa distinzione tra subordinazione e autonomia. In questi termini anche la ricostruzione di L. GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 44.

In ogni caso, per P. ICHINO, *Il tempo della subordinazione*, vol. I cit., p. 14, obiettivo primario della sua opera è quello «di mostrare come lo studio della rilevanza dell'elemento tempo nella struttura del rapporto di lavoro possa essere di notevole utilità nel procedimento logico che presiede alla scelta dei criteri di distinzione di volta in volta applicabili tra lavoro subordinato e lavoro autonomo». Infine, e non per questo meno importante, per tale autore, l'elemento del tempo non assume importanza solo in riferimento alla «continuità», bensì assurge a requisito essenziale anche per il «coordinamento temporale della prestazione lavorativa» nell'interesse del creditore. In tal senso, tale aspetto, funge da confine anche con la diversa fattispecie della parasubordinazione.

Nondimeno – rileva ancora L. GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 45 – neppure questo autore, nonostante le sue teorizzazioni, ha risolto i problemi interpretativi nella materia. Ciò nonostante, la monografia di Ichino rappresenta un contributo di indubbia originalità, rientrando in quelle trattazioni c.d. “aperte” in cui «non esistono certezze granitiche», ma unicamente suggerimenti, proposte e valutazioni da fare *case by case*.

Concorde su questo punto anche V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 136, secondo cui ad Ichino va il merito di aver intrecciato l'elemento della continuità con quello del potere datoriale creando una sorta di circolarità logico-giuridica tra continuità, coordinamento spazio-temporale ed eterodirezione indice della subordinazione ex art. 2094 c.c. Pertanto – rileva ancora Bavaro - Ichino ha fondato sulla qualità del potere di coordinamento spazio-temporale («tempo interno») la qualificazione della fattispecie della subordinazione. Tuttavia – secondo tale ultimo autore – il punto debole è dato dal fatto che non emerge con chiarezza “cosa sia” e “quale sia” la peculiarità di tale potere di coordinamento del «tempo interno». In questo senso, viene additata da Vincenzo Bavaro, l'eccessiva «fragilità» della costruzione basata sul concetto di «illimitata divisibilità». Più specificatamente, secondo Bavaro il criterio dell'illimitatezza della divisibilità è il solo criterio per distinguere alcuni contratti rispetto ad altri. Per cui, «l'illimitatezza comporta la possibilità di ridurre la prestazione di lavoro in frazioni di tempo sempre più piccole, fino alla divisibilità di frazioni di tempo istantanee». Questo aspetto produrrebbe un paradosso secondo cui «una prestazione di lavoro subordinata, illimitatamente divisibile nel tempo, potrebbe essere suscettibile di utilità al creditore anche quando sia di durata inferiore all'unità tecnico-temporale infrazionabile» (V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 120). Pertanto, il

contributo di Pietro Ichino determina una sovrapposizione tra la continuità giuridica e quella materiale, e quindi con il tema della dimensione temporale della prestazione di lavoro subordinato (p. 121).

Per approfondimenti su tali ultimi aspetti, si consiglia la lettura di R. CICALA, *Concetto di divisibilità e di indivisibilità dell'obbligazione*, Jovene, Napoli, 1953; nonché A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 191.

### **3.1. Segue: il tempo di lavoro negli Atti delle giornate di studio dell'AIDLASS nel 1986**

Nel 1986 i profondi mutamenti che attraversò il diritto del lavoro imposero una riflessione approfondita sul tema del tempo di lavoro. Infatti, per tale ragione, l'Aidlass (Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale), decise di dedicare due giornate al tema del tempo di lavoro, poi confluite nella successiva pubblicazione AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1987. Nello specifico, da tale dibattito emersero diversi spunti e idee funzionali al successivo futuro del tempo di lavoro.

In quest'ultima prospettiva l'intervento di R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo di lavoro* cit., pp. 3-38. Tale autore precisa come il sistema della catena di montaggio aveva implementato una concezione del tempo di lavoro "standardizzato" e "inflexibile" che pian piano era andata via via sostituendosi con una maggiore flessibilità dovuta anche al maggior sviluppo del settore terziario. Questo aveva portato con sé diverse conseguenze. Innanzitutto si avvertiva una modificazione nel modo di concepire il lavoro, in cui la variabile del tempo viene considerata anche come quel «tempo di vita» il quale si arricchisce di altri elementi da valutare in base alla sussistenza del c.d. «tempo libero» come risorsa (così, R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 8). Pertanto, «la nuova cultura del tempo, la nuova sfera di bisogni attraversa [...] solo alcuni strati del mondo del lavoro, laddove altri ne restano assolutamente impermeabili» (p. 22).

Inoltre – rileva tale autore – non è possibile studiare la variabile del tempo di lavoro senza la consapevolezza di muoversi in una costruzione già precaria come quella del distinguo tra il lavoro autonomo e quello subordinato, nonché sulla stessa rilevanza qualificatoria del tempo nel rapporto di lavoro. Per queste e altre ragioni, secondo l'autore, si è dinanzi a una sostanziale svalutazione dell'elemento del tempo che «trova del resto più analitica spiegazione nel generale fenomeno di disgregazione del modello social-tipico del lavoro subordinato e nei processi di differenziazione delle esigenze di tutela che emergono dal mondo del lavoro» (p. 28).

Per cui, per De Luca Tamajo – e d'accordo sul punto anche con la lezione di L. Spagnuolo Vigorita – si impone una necessaria rivisitazione degli indici della

subordinazione al fine di evitare qualunque tipo di «generalizzazione ontologica» (p. 31). Probabilmente, seguendo questa strada, l'elemento del tempo di lavoro sprovvisto «di una adeguata rilevanza qualificatoria potrebbe recuperare una capacità selettiva» (p. 32).

In buona sostanza, De Luca Tamajo sostiene l'affermazione di un graduale processo di svalutazione nell'organizzazione e nella qualificazione stessa del lavoro umano. In questo senso, risulta in crisi la visione secondo la quale il tempo del lavoro rappresenta il parametro di misurazione del lavoro subordinato. Il tutto aggravato dalla presenza di nuovi elementi di «valutazione quantitativa» della prestazione di lavoro quali l'utilità, la densità, la compiutezza e il risultato dell'attività lavorativa (p. 37-38).

*Contra* questa impostazione, si veda l'intervento di P. ICHINO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 121 ss., il quale – seppur anch'egli concorde sulla sussistenza di alcune «zone» grigie nella fattispecie della subordinazione – non condivide la visione di De Luca Tamajo sulla conseguente perdita della rilevanza del fattore tempo. Più specificatamente, tale autore, sostiene che proprio la «diversa rilevanza dell'elemento tempo nell'identificazione della prestazione imponga di riconoscere che non esiste una fattispecie astratta e unitaria del lavoro subordinato» (p. 125). Pertanto, solo in alcuni casi, il fattore tempo perde rilevanza per l'identificazione dell'oggetto della prestazione di lavoro. E poi, anche laddove ciò si verificasse, la prestazione non perde comunque il suo significato di continuità intesa in senso giuridico. In tal senso, anche l'adempimento deve essere inteso come «progressivo» proprio in virtù «del decorso del tempo» (p. 126).

Di opinione diversa, C. ROMEO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 116 ss., il quale concorda con quanto asserito da De Luca Tamajo e quindi sul fatto che il tempo di lavoro non sia più supportato da un'idonea capacità qualificatoria. Sostanzialmente, continua l'autore, «i profili giuridici del tempo di lavoro non devono ridursi all'interno della ristretta e consueta area interpretativa, corrispondente alla tradizionale alternativa tra l'applicazione della norma di cui all'art. 2094 c.c., oppure quella, vista in contrapposizione dell'art. 2222 c.c.» (p. 118).

Accanto a tali analisi, di impostazione diversa il contributo di L. GALANTINO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 134 ss., il quale tende ad evidenziare il confine non più marcato tra il tempo di lavoro e il tempo dedicato alla formazione professionale. Si pone quindi l'attenzione sulla riscoperta di un modo diverso di intendere il tempo di lavoro il quale richiede una costante interazione tra attività e conoscenze. In questo contesto la riscoperta del valore dell'aggiornamento professionale rappresenta un aspetto chiave (p. 138).

La posizione di L. GAETA, *Il tempo di lavoro* cit., p. 154 ss., si pone in parte in contrasto con quella di De Luca Tamajo. Tale autore, sostiene la possibile «rilevanza qualificatoria» dell'elemento tempo proprio alla luce della nascita delle

forme di lavoro dovute dall'impatto con le nuove tecnologie. Infatti, l'autore, mettendo in risalto la fattispecie del telelavoro sostiene che «le alternative qualificatorie appaiono essere diverse; non c'è probabilmente quella drammatizzazione della scelta alternativa fra autonomia e subordinazione di cui parlava De Luca Tamajo» (p. 155).

Secondo E. GHERA, *Il tempo di lavoro* cit., p. 170 ss., la rilevanza dell'elemento tempo sorge innanzitutto come distinzione tra lavoro a tempo e lavoro a cottimo. Diversamente, esso non rappresenta altro che un «contenitore neutro» nella costruzione del rapporto di lavoro come già era stato affermato da De Luca Tamajo. Sostanzialmente, continua l'autore, «il tempo-orario come durata della prestazione va distinto dal tempo-continuativo come elemento causale del contratto di lavoro» (p. 173). Infatti, solo nel primo caso esso è uno strumento in mano al potere di organizzazione dell'imprenditore; diversamente, nel secondo caso, esso rileva solo per l'espansione delle tutele del lavoratore dipendente. In questo senso, l'autore, auspica – come sostenuto da De Luca Tamajo – un intervento sulla flessibilizzazione nella materia del tempo di lavoro.

Anche M. V. BELLESTRETO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 163 ss., condivide le posizioni emerse dall'intervento di De Luca Tamajo soprattutto per ciò che concerne la crisi dei criteri tradizionali di distinzione della fattispecie della subordinazione da quella dell'autonomia. In particolare, l'autrice propone una distinzione tra la nozione di «orario» e quella di «tempo di lavoro» secondo la quale la prima nozione appare di portata più ristretta rispetto a quella più ampia di «tempo di lavoro». Tale distinzione viene fatta corrispondere alla diversa ripartizione tra «flessibilizzazione» e «precarizzazione» al fine di meglio comprendere il concetto di subordinazione. In particolare, l'autrice, invita gli interlocutori a porre particolare attenzione alla questione della corrispettività e quindi «dello scambio tra salario e prestazione» in quanto «nella corrispettività tra retribuzione e prestazione il tempo continua a giocare una parte essenziale, per il tempo è ancora misura della soggezione, che è appunto quel tempo vincolato, in cui non si può utilizzare il proprio “tempo” né in modo giocoso, né altrimenti lucroso» (p. 167).

Diversamente, la posizione di T. TREU, *Il tempo di lavoro* cit., p. 139 e ss., – seppur muovendosi in un'ottica di condivisione dei contenuti dell'intervento di De Luca Tamajo – coglie ulteriori aspetti. In particolare, tale autore, concorde nel ritenere il tempo come elemento non sufficiente per qualificare la fattispecie – nonché per determinarne i suoi effetti – pone l'attenzione sul tema della corrispettività. Infatti, accostandosi alle perplessità del collega Mattia Persiani (intervento quest'ultimo non registrato e come tale non pubblicato da quanto emerge nella ricostruzione di L. GAETA, *Tempo e subordinazione* cit., p. 47). Secondo Treu «il problema non è tanto nella svalutazione del tempo; in realtà si

deve parlare semmai di svalutazione della prestazione individuale di lavoro nella valutazione della retribuzione» (così, T. TREU, *Il tempo di lavoro* cit., p. 148).

Altra contrapposizione rispetto a quanto espresso da De Luca Tamajo, si perviene nell'intervento di M. PREDRAZZOLI, *Il tempo di lavoro* cit., p. 198 ss., in cui, secondo tale autore, la modalità temporale è un elemento che identifica un profilo di tipicità della fattispecie. Più specificatamente, l'autore spiega come nella maggior parte dei casi la «modalità temporale» emerge come «orario» al fine di delimitare temporalmente il contenuto della prestazione. Pertanto, tale autore, sostiene che se da un lato De Luca Tamajo svaluta l'idoneità tipizzante del tempo, dall'altro lato ne propone una sua «modularizzazione» (p. 202).

Indubbiamente, anche per tale autore, la variabile del tempo di lavoro non è discriminante nella qualificazione della fattispecie, tuttavia esiste un «*continuum* di situazioni» non sempre inquadrabili in schemi predefiniti. Non solo quindi operazioni distintive rigide, ma graduazioni nelle discipline mediante le quali la variabile del tempo di lavoro assume un ruolo centrale nel procedimento qualificatorio (p. 203).

Conclusivamente a tale rassegna, anche il contributo di G. GIUGNI, *Il tempo di lavoro* cit., p. 190 ss., si pone come un contributo “di rottura”. Più specificatamente, tale autore, cerca di cogliere gli *input* provenienti dalla realtà fattuale secondo la quale «il rapporto di lavoro subordinato si è trasformato in rapporto di lavoro autonomo dove non rileva più il tempo ma il risultato». Pertanto, probabilmente, si è «già fuori dalla cornice tradizionale anche se tutto questo chiama in causa evidentemente una revisione anche dei criteri distintivi tra lavoro autonomo e subordinato» (p.193).

### **3.2. Segue: gli anni '90 e la mancanza di trattazioni unitarie**

Gli anni subito dopo susseguenti al Convegno Aidlass subirono una drastica diminuzione delle trattazioni sul tema del tempo di lavoro. Infatti, agli inizi degli anni '90 in cui il diritto del lavoro attraversò profondi mutamenti, «tranne qualche rara e recente eccezione, hanno rifuggito dall'arduo compito di analizzare il fattore tempo in modo omogeneo e legandolo alla questione della natura del rapporto, preferendo approfondirne alcuni aspetti specifici» (così, L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi* cit., p. 34).

Questo perché – come rilevano anche da Gaeta e Loffredo – sono intervenute importanti modifiche nel campo legislativo europeo riguardanti la disciplina dell'orario di lavoro. Un esempio è rappresentato dall'arduo percorso di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro e di tutte le problematiche interpretative trasposte nei diversi ordinamenti europei (sul punto, cfr. *infra* Cap. III, Sezione II).

Inoltre – come evidenziato dai suindicati autori – la tematica del tempo di lavoro ha risentito anche delle conseguenze dovute dalle innovazioni tecnologiche, le quali hanno implementato modi diversi nel modo di rendere la prestazione di lavoro e hanno delineato i confini del c.d. «lavoro immateriale» con le annesse difficoltà per la tradizionale concezione della fattispecie della subordinazione (così, L. GAETA, A. LOFFREDO, *Tempi cit.*, p. 36).

Pertanto, proprio in seguito all'affermazione di modelli sempre più eterogenei, nonché in conseguenza della costante perdita di punti di riferimento categoriali, è emerso, «soprattutto in relazione al tempo» come l'elemento della «continuità rileva di certo di meno della auto o etero determinazione dell'orario di lavoro in corrispondenza con la predominanza dell'eterodirezione tra gli indici giurisprudenziali della subordinazione» (p. 37).

Questi aspetti – unitamente ai cambiamenti innescati nell'intera materia del diritto del lavoro – hanno delineato la mancanza di una perfetta e cronometrica “misurabilità” del lavoro secondo gli indici tradizionali imposti dalla dogmatica giuridica. In questa prospettiva – sottolineano ancora gli autori – è opportuno che tanto la dottrina, quanto la giurisprudenza si adoperino al fine di «ripensare globalmente alla nozione di tempo del lavoro produttivo e di retribuzione rispetto all'epoca fordista» (p. 38).



## Sezione II

### L'evoluzione della disciplina dell'orario di lavoro

*Sommario:* 1. Il «tempo di lavoro» e l'«orario di lavoro» – 2. Premessa metodologica – 2.1. *Segue:* le origini dell'orario di lavoro: le prime legislazioni sociali. – 2.2. *Segue:* R.d.l. n. 692 del 1923, la Costituzione e il ruolo della contrattazione collettiva. – 3. Il lungo percorso di approvazione della direttiva 93/104/Ce sull'orario di lavoro. – 3.1. *Segue:* dalla direttiva 93/104/Ce alla direttiva 2003/88/Ce. – 3.1.1. *Segue:* La nozione di «orario di lavoro». – 3.2. *Segue:* il procedimento di trasposizione della direttiva europea nell'ordinamento italiano. – 3.3. *Segue:* alcuni rilievi sul d.lgs. n. 66 del 2003 – 3.3.1. *Segue:* il ruolo della contrattazione collettiva

#### 1. Il «tempo di lavoro» e l'«orario di lavoro»

Buona parte della letteratura scientifica che studia il fenomeno del tempo di lavoro, nonché le questioni legate alla nozione di «orario di lavoro», da più tempo ha «accolto una tesi che possiamo dare ormai per acquisita: l'orario di lavoro (cioè la sua nozione legale) non riesce a dare conto di quella variegata articolazione dei tempi necessari al processo produttivo». Per cui, l'organizzazione dei processi produttivi, risentendo dei profondi mutamenti nella materia «oblitererà sempre più la scansione lineare dell'orologio, e quindi del mero tempo-orario di lavoro» (così, V. BAVARO, voce *Tempo-lavoro (misura del)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico*, I, Lavoro, Bologna, Bononia University Press, 2010, p. 147).

Infatti, secondo questa impostazione, la nozione di «orario di lavoro» e quella di «tempo di lavoro», molto spesso usate come sinonimi, in realtà rappresentano momenti diversi e non sempre sovrapponibili. Nonostante ciò, tale aspetto, seppur supportato da parte della letteratura, non sempre risulta conosciuto.

Più specificatamente, nel linguaggio comune, sovente capita di utilizzare le parole «tempo di lavoro» e/o «orario di lavoro» come sinonimi in base a quanto definito dalla disciplina europea che, all'art. 2 della Direttiva 2003/88/CE, definisce l'«orario di lavoro» come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali» (definizione quest'ultima trasposta nell'ordinamento italiano all'art. 1, c. 2., lett. a) del d.lgs. n. 66/2003).

Non a caso, M. PEDRAZZOLI, *Il tempo di lavoro* cit., p. 198 ss. (cfr. *supra* Cap. III, Sez. I, par. 3.1.) ha sottolineato come l'«orario di lavoro» è l'unico momento che viene percepito dalla collettività, ma non l'unico esistente.

Al contrario, proprio la disciplina legale legata alla nozione di «orario di lavoro» non sussisterebbe senza una previa e sentita esigenza di definire lo scandire

del «tempo di lavoro» da parte della collettività. Quindi, la modalità temporale viene assunta nel percorso di tipizzazione della fattispecie come una sorta di «segnalatore». Sostanzialmente – rileva Pedrazzoli – il giurista, per compiere bene il proprio mestiere, deve tener conto di due piani di valutazione diversi: in prima battuta quello legato al «tempo di lavoro», in seconda analisi, quello relativo alla nozione legale di «orario di lavoro». Nonostante sia arduo tener distinti i due piani, in mancanza della loro «compresenza», ci si muoverebbe al di fuori dell'operazione applicativa del diritto stesso (p. 201).

Su questi aspetti anche M. V. BALLESTRERO, *Il tempo di lavoro* cit., p. 163; secondo cui la distinzione tra «orario di lavoro» e «tempo di lavoro» è un aspetto centrale da porre sotto la lente di ingrandimento. L'A. specifica che la nozione di «orario di lavoro» ha una portata più ristretta rispetto alla nozione di «tempo di lavoro» alla quale fa corrispondere la distinzione tra il concetto di «flessibilizzazione» e quello diverso di «precarizzazione» per meglio inquadrare la fattispecie della subordinazione (sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. I, par. 3.1.).

In questa prospettiva, appare necessario distinguere «il tempo dell'esecuzione della prestazione in senso lato, ed il tempo dell'esecuzione della prestazione in senso stretto, cioè dell'esecuzione della prestazione «utile»». Tale operazione, risulta funzionale nella lettura dei «nuovi fenomeni della implicazione della persona nel lavoro o della liberazione della persona dal lavoro» (p. 164). In particolare, tale impostazione volge la sua attenzione sul tema della corrispettività nello scambio tra salario e prestazione, poiché proprio «nella corrispettività tra retribuzione e prestazione il tempo continua a giocare una parte essenziale, per il tempo è ancora misura della soggezione, che è appunto quel tempo vincolato, in cui non si può utilizzare il proprio «tempo» né in modo giocoso, né altrimenti lucroso» (p. 167).

Infatti, proprio su tali punti che M. PEDRAZZOLI, *Il tempo di lavoro* cit., p. 198 ss., riprende le affermazioni di Ballestrero, proponendo un suo punto di vista. Nello specifico, l'autore evidenzia come nella maggior parte dei casi, i due momenti – quello relativo all'«orario di lavoro» e quello inerente al «tempo di lavoro» – siano ontologicamente distinti. Infatti, la «modalità temporale» emerge come «orario» al fine di delimitare temporalmente il contenuto della prestazione. Pertanto, la sovrapposizione tra le due nozioni trascura l'aspetto proprio della «tipicità» che, piuttosto, si pone in via prioritaria (p. 199-200). Su questo piano d'azione, l'autore si pone un chiaro interrogativo: «qual è, propriamente, il rapporto che intercorre fra le modalità temporale e la fattispecie?» (p. 199). Sicuramente – rileva ancora l'autore – la «modalità temporale» rimanda al tema dell'affrancazione del lavoratore e alla sua libertà, di cui ne è un importante misuratore (p. 200). A mo' di esempio si pensi al significato che ha assunto la lotta dei lavoratori per il raggiungimento della settimana lavorativa di quaranta ore. Uno dei significati celati dietro tale «battaglia» è stato sicuramente quello di ottenere una maggiore libertà al

fine di un maggior controllo sul tempo di lavoro dei lavoratori. Infatti, l'ordinamento ha tenuto conto di tale conseguenza e successivamente ha regolamentato tale aspetto anche in relazione alla sempre più diffusa esigenza sociale di garantire la salute e l'integrità del lavoratore. Pertanto, anche in questo caso, vengono alla luce due momenti logicamente distinti: dapprima quello relativo alla c.d. «modalità temporale»; successivamente quello inerente alla disciplina legale dell'orario di lavoro.

D'altronde, anche G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia* cit., p. 95, nella sua sistematizzazione sulle ripercussioni derivanti dalle trasformazioni tecnologiche in atto nel 1986, pone sotto analisi la variabile del tempo di lavoro nel contratto subordinato. Tale autore evidenzia come «l'affermazione del tempo come durata determinerà l'introduzione dell'orario di lavoro» ed implicherà «la definitiva degradazione del tempo di lavoro a semplice presenza fisica del lavoratore».

Successivamente e in un contesto radicalmente mutato, su questi rilievi – e in particolar modo prendendo spunto da quanto sostenuto da Ballestrero nelle giornate dedicate all'Aidlass – V. BAVARO, nella sua monografia, *Il tempo nel contratto* cit., p. 194-195, ripropone tale distinzione cogliendo ulteriori aspetti. In particolare, Bavaro afferma che si tratta di un vero e proprio «errore d'impostazione metodologica» non procedere alla distinzione della «disciplina legale di misurazione del tempo-lavoro (la disciplina dell'orario di lavoro) dalla disciplina organizzativa del tempo-lavoro: laddove non esiste una disciplina legale dell'orario di lavoro, il tempo-lavoro è disciplinato dalle esigenze organizzative». Per tale ragione, il c.d. «tempo-lavoro» non è solo il «tempo-orario» scandito dalle lancette cronometriche di un orologio, bensì si arricchisce di innumerevoli altre modalità temporali legate all'esecuzione della prestazione di lavoro. Secondo questa impostazione, la differenziazione tra ciò che «orario di lavoro» e ciò che è «tempo di lavoro» rappresenta una discordanza la quale nasce dal legame che il «tempo-orario» e il «tempo-lavoro» hanno – o non hanno – con il contratto di lavoro subordinato.

In questo senso, «l'orario di lavoro è la tecnica posta dalla legge (perciò normativa) per la misurazione del (l'oggetto del contratto di) lavoro secondo un criterio generale, universale, astratto» (p. 55-56). Sostanzialmente, trattasi del fenomeno della «meccanizzazione del tempo» e «meccanizzazione del lavoro» tramite l'orologio meccanico. Infatti, con il lavoro capitalistico e moderno si ha una visione decisamente quantitativa del tempo. Basti pensare al sistema cronometrico del taylor-fordismo e quindi allo sviluppo del «tempo/lavoro» sotto l'influenza della macchina (p. 57). Quindi per tale autore, l'orario di lavoro è un parametro oggettivo per misurare l'adempimento contrattuale in due modi diversi: da un lato, all'interno del tempo di lavoro (tempo utile alla produzione) e dall'altro lato, all'esterno del tempo di lavoro (tempo-lavoro rispetto a tempo-non-lavoro). Così,

sempre V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in VENEZIANI B. e BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, p. 21.

Per tale ragione, la disciplina dell'orario di lavoro serve per garantire la protezione sociale, ma anche per oggettivare il tempo del lavoro grazie alla nozione di orario di lavoro. In questa direzione, l'adempimento della prestazione di lavoro si realizza in un arco temporale che va oltre la nozione legale di orario di lavoro: quando il «tempo-lavoro» supera il «tempo-orario» siamo dinanzi a quella che l'autore indica come la «de-oggettivazione del tempo-lavoro» (p. 22).

Su tali rilievi, cfr. A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")* cit., p. 15 ss. Infatti, il giurista francese conferma che la causa relativa a tale distinzione è da rinvenire nelle trasformazioni del lavoro in atto. Invero, «in diritto del lavoro, il tempo è stato concepito, sino ad ora, come unità di misura del lavoro, come unità di tempo. Questa concezione è messa in discussione dalle trasformazioni attuali del lavoro, che obbligano a pensare il tempo non più solo come unità di misura, ma nella sua stessa unità. È questa prospettiva che il diritto comunitario potrà disegnare» (p. 16)

In buona sostanza, seppur intesa secondo schemi e paradigmi diversi, la distinzione tra «orario di lavoro» e «tempo di lavoro» è un aspetto emerso in parte della letteratura scientifica che ha studiato tali fenomeni.

## **2. Premessa metodologica**

A questo punto della revisione della letteratura scientifica, ben si è consci di come «la disciplina dell'orario interessa aspetti che trascendono la mera regolazione del contratto di lavoro subordinato, coinvolgendo quelle che la sociologia designa come vere e proprie "istituzioni sociali"». Così, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro. Durata della prestazione, lavoro a tempo parziale, contratti di solidarietà*, Dike, Roma, 2014, p. 3.

Pertanto, partendo proprio da tale sunto – e tenendo presente la summenzionata distinzione effettuata da una parte della dottrina tra ciò che è considerato «orario di lavoro» e ciò che rappresenta il «tempo di lavoro» – appare necessario in tale sezione presentare delle linee guida sull'evoluzione della disciplina legale dell'orario di lavoro che ha coinvolto l'intero panorama europeo, con particolare *focus* sull'ordinamento nazionale.

In buona sostanza – la regolazione dell'orario di lavoro e la diversa relazione sussistente tra il tempo e il contratto di lavoro – riguardano aspetti diversi, i quali, seppur distintamente, necessitano di esser approfonditi al fine di delineare un quadro completo sulla variabile del tempo di lavoro.

Tuttavia – e pare doveroso precisarlo – tanto la disciplina legale dell’orario di lavoro, quanto quella del tempo in relazione al lavoro stesso e al contratto di lavoro subordinato, sono funzionali per meglio cercare di identificare il ruolo che tale variabile occupi nel panorama della Quarta rivoluzione industriale (sul punto, cfr. *infra* Cap. III, Sezione IV).

### **2.1. Segue: le origini dell’orario di lavoro: le prime legislazioni sociali**

Le prime regolamentazioni sull’orario di lavoro, improntate prevalentemente all’introduzione di una riduzione dei rigidi orari di lavoro nelle fabbriche, nascono dalla sentita esigenza di migliorare le condizioni di lavoro connesse alla salute dei lavoratori. Infatti, «tale *ratio*, che in termini “moderni” si è soliti a definire di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, conferisce al modello di regolazione giuridica del tempo di lavoro (e non lavoro) una sorta di tipico *imprinting* che caratterizzerà in maniera permanente, seppure con guise cangianti nel tempo, la disciplina della materia» (così, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 25).

Per una rassegna sulla prima legislazione sociale in Europa si veda tra i tanti, oltre il suindicato G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., anche R. VOZA, *L’autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007, p. 13 ss.

Secondo, A. FENOGLIO, *L’orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2012, p. 1, l’orario di lavoro rappresenta «l’architrave della fattispecie giuslavoristica» in quanto «ha visto i legislatori nazionali muovere i primi passi in ambito sociale, limitando la durata della prestazione dapprima per i lavoratori appartenenti alle fasce più deboli e, poi, per tutti i dipendenti».

In questo scenario, risalendo alle origini sovranazionali, si tenga presente che la prima forma di legislazione sociale nasce in Gran Bretagna con il famoso «*Factory Act*», ossia con la Legge sulle industrie emanata nel 1833 la quale vietava il lavoro nelle fabbriche ai fanciulli al di sotto dei nove anni, poi esteso anche alle donne nel successivo 1844 (sul punto, cfr. *THE NATIONAL ARCHIVES*, [www.nationalarchives.gov.uk](http://www.nationalarchives.gov.uk)).

Successivamente, tali limitazioni sulla durata dell’orario di lavoro, furono introdotte anche negli altri Stati (in Francia nel 1841 e per le donne solo nel 1892; in Germania nel 1891; in Spagna nel 1970 e così via).

Per quanto riguarda l’ordinamento italiano, nel 1886 venne emanata un’unica legge la quale disponeva il divieto di lavoro per i minori di 9 anni negli opifici industriali, nelle miniere e nella cave. Inoltre disponeva il divieto più generale di lavoro per i minori di 15 anni nel caso di lavori pericolosi. Per ciò che concerne le

limitazioni dell'orario di lavoro era stabilito il tetto massimo delle otto ore giornaliere per i minori di 12 anni con un uguale divieto di lavoro notturno per i minori di 15 anni.

Tuttavia, proprio relativamente all'implementazione di tali riduzioni d'orario, non bisogna tralasciare la forte opposizione nei diversi ambienti industriali. Sul punto, cfr. C. ARCÀ, *Legislazione sociale*, Roma 1912, pp. 46 ss.; A. CABRINI, *La legislazione sociale*, Roma, 1914, pp. 35 ss. Caratteristica comune a tutte le legislazioni sociali, è data dal fatto che esse nascono con lo scopo primario di tutelare quelle fasce di individui ritenuti più deboli e come tali inerenti ad ambiti meramente ristretti.

In questa prospettiva, il passaggio successivo fu quello relativo alla «prima fase della legislazione 'generalista' sull'orario di lavoro» e quindi all'approvazione della Convenzione OIL, n. 1, del 1919 – a seguito del Trattato di Versailles del 28 giugno 1919 – che introduceva il limite giornaliero delle otto ore per giorno e quarantotto ore settimanali per le aziende industriali. Sul punto, cfr. M. LAI, *La normativa internazionale e comunitaria dell'orario di lavoro*, in *QDLRI*, n. 17, 1995, p. 249.

Dunque, l'operato dell'OIL ha delineato «il primo tassello dell'edificio eretto, a livello transazionale, a tutela dei diritti sociali» (così G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 33).

## **2.2. Segue: R.d.l. n. 692 del 1923, la Costituzione e il ruolo della contrattazione collettiva**

Gli avvenimenti che portarono nell'ordinamento nazionale all'emanazione del R.d.l. n. 692 del 1923, rappresentano una normale evoluzione della Convenzione OIL n. 1., la quale, si badi bene, non è mai entrata in vigore nell'ordinamento italiano, nonostante sottoposta a ratifica poco dopo l'approvazione del R.d.l. n. 692 (in questi termini, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 9 ss.).

In buona sostanza, il Regio decreto prevedeva la limitazione dell'orario di lavoro (8 ore giornaliere e 48 ore settimanali) per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, riproponendo il dettato della Convenzione OIL, nonché lo storico accordo delle parti sociali sulla giornata lavorativa di 8 ore per il settore metalmeccanico.

Per una ricostruzione in chiave storica di tali vicende cfr. V. GARBARINI, *La disciplina del tempo. Gli orari di lavoro durante il fascismo*, in *Questione di ore: orario e tempo di lavoro dall'800 a oggi*, Studi e ricerche, M. BERGAMASCHI (a cura di), Pisa, 1997, 72 ss.

Tuttavia, proprio l'interpretazione dell'art. 1 (rubricato «*Orario massimo normale di lavoro*») del R.d.l. n. 692 del 1923, destava non poche perplessità. Nello specifico l'art. 1 disciplinava che «la durata massima normale della giornata di

lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende industriali commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di istituti di insegnamento professionale o di beneficenza come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali, ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato all dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le otto ore al giorno o le quarantotto ore settimanali di lavoro effettivo».

Più precisamente, il dibattito verteva su che significato attribuire alla disgiunzione «o» presente nel dettato *legis*. Secondo P. ICHINO, *Il tempo della prestazione*, Vol. II cit., p. 276-277, «tale disgiuntiva può infatti leggersi senz'altro come un *aut* («oppure»), col risultato di consentire una giornata lavorativa superiore a otto ore, a condizione che non si superino le quarantotto nell'arco della settimana; ma secondo una parte della dottrina dovrebbe invece leggersi come un *vel* («e»), determinandosi in tal modo un concorso e non un alternativa tra l'applicazione del limite giornaliero e l'applicazione del limite settimanale».

Della stessa opinione, P. SANDULLI, *Orario di lavoro. I) Rapporto di lavoro privato*, in *Enc. Giur. Treccani*, XXI, Roma 1990, p. 7 e ss.

*Contra*, G. PERA, *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1996, p. 460-461; ma anche M.V. BALLESTRERO, *Orario di lavoro (voce)*, in *Enc. Giur. Dir.*, vol. XXX, Milano, 1980, p. 623.

Andando aldilà di tali aspetti, quello che qui preme dire è che tale normativa approvata nel 1923, doveva ben adeguarsi al mutato contesto politico, sociale e culturale al termine del secondo conflitto mondiale. In particolare, il raccordo era da rinversi con l'entrata in vigore il 1° gennaio del 1948 della legge fondamentale dello Stato italiano quale la Carta costituzionale. In particolare, al Titolo III della Costituzione – che disciplina i rapporti economici in generale e le disposizioni fondamentali in materia di rapporto di lavoro – l'art. 36 sancisce al primo comma, il c.d. principio di «giusta retribuzione» in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Nonché, al secondo e terzo comma, dispone che «la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge» e che «il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi».

In questo senso, chiaro è il richiamo al dettato del codice civile che tuttavia si limita a determinare «poche norme di coordinamento» (il riferimento è agli artt. 2107-2109 c.c.). Così, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 10. Diversamente – rileva sempre tale autore – la Costituzione ha previsto una riserva di intervento legislativo. Sul punto, cfr. R. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Angeli, Milano, 1978, p. 85 ss.

Sotto altro aspetto, e sempre per ciò che concerne la regolamentazione dell'orario di lavoro un ruolo essenziale è stato da sempre occupato dalla contrattazione collettiva.

Secondo A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro* cit., p. 2-3, «il ruolo predominante della legge è così pian piano andato scemando, offuscato dalla sempre maggiore importanza ricoperta dalla contrattazione collettiva, capace di rispondere in maniera più rapida ed incisiva ai mutamenti del mercato del lavoro». Pertanto, la contrattazione collettiva è stata abile nel saper fissare dei tetti massimi alla giornata lavorativa inferiori rispetto a quelli previsti dalla legge. Per questa ragione che «la straordinaria capacità di adattamento del R.d.l. del 1923 [...] è stata dunque merito dell'autonomia collettiva che, durante il lungo “letargo” del legislatore, ha saputo ricavarsi uno spazio tutt'altro che marginale nella regolazione dei tempi di lavoro» (p. 3).

In questo quadro evolutivo, tra gli anni '50 e gli anni '70, l'orario di lavoro risentì dell'influsso di diverse variabili. Infatti, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 45, ha sostenuto come fino agli '60 si registrò un prolungamento della giornata lavorativa senza che né la legge, né la contrattazione collettiva poterono fare alcunché. Questo fu scatenato da due fattori diversi: da un lato il consolidamento della catena di montaggio taylor-fordista che produsse un incremento degli orari effettivi di lavoro. Dall'altro lato, i moti del '68 e le conseguenze derivanti dallo choc petrolifero del 1973, che determinarono la conseguente caduta dello stesso modello tayloristico. Questo determinò «l'eterogenesi delle aspettative delle classi lavoratrici, stimolando nuove strategie rivendicative in materia di orario, centrate sull'esigenza di un controllo più stringente degli orari effettivi» (p. 47).

Secondo V. FERRANTE, *Orari e tempi di lavoro* cit., p. 10 si ha una vera e propria «immobilizzazione» della disciplina del tempo di lavoro – per ben oltre settant'anni – fino a quando, su iniziativa della Comunità europea, non si procede all'effettiva approvazione, dopo un travagliato *iter*, delle direttive europee 93/104/Ce e 2003/88/Ce concernenti taluni aspetti dell'organizzazione della disciplina sull'orario di lavoro.

### **3. Il lungo percorso di approvazione della direttiva 93/104/Ce sull'orario di lavoro**

Il quadro normativo di riferimento tiene conto dell'approvazione della direttiva 93/104/Ce «concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro», successivamente confluita nelle modifiche approvate con la direttiva 2000/34/Ce. Entrambe sostituite dalla successiva direttiva 2003/88/Ce con l'intento di racchiudere in modo ordinato e unificato l'intera materia.



Per una prima ricostruzione di tali passaggi si veda il più volte citato V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 13 ss., che approfondisce i passaggi salienti nell'evoluzione delle direttive europee. In particolare, la direttiva del 23 novembre del 1993 n. 104, muove i suoi primi passi contemporaneamente al lavoro svolto dalla Commissione europea la quale intendeva promuovere la competitività e la crescita delle imprese nei diversi paesi europei. Tale intento confluì nella realizzazione del Libro Bianco del 1993 sulla «*Crescita, competitività, occupazione. Le sfide e la via da seguire per entrare nel XXI secolo*» (v. G.U.C.E., supp. 6/93), con l'esplicito obiettivo di accogliere le richieste provenienti dal mercato del lavoro e consentire alle aziende di procedere ad una modifica della distribuzione dell'orario di lavoro su base plurisettimanale (p. 13). Infatti, l'iter che portò all'approvazione della suddetta direttiva – dalla proposta alla sua definitiva approvazione – durò per ben tre anni poiché aspre sono state le resistenze da parte della Gran Bretagna.

Più precisamente, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 99, afferma che «il *caus belli* era rappresentato dalla presunta inadeguatezza della base giuridica individuata dalla Commissione per l'approvazione della direttiva: vale a dire, l'art. 118° del Trattato Cee (ora art. 137 CE), stante il peculiare (e storico) legame fra la materia dell'organizzazione dell'orario di lavoro e le finalità di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori». Tuttavia, il ricorso dinanzi il Giudice comunitario confermò tale competenza e quindi la sussistenza di una base giuridica che giustificava l'intervento comunitario in materia di orario di lavoro.

Diversamente, per ciò che concerne il contenuto normativo proprio della direttiva, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 15, evidenzia che gli elementi innovativi rispetto al passato risultavano principalmente i seguenti: l'introduzione della durata media della prestazione lavorativa prevista in 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario; la previsione di 11 ore di riposo consecutivo fra l'esecuzione di una prestazione di lavoro e l'altra; la determinazione della disciplina inerente il lavoro notturno; ed infine, l'indicazione della durata delle ferie per un totale di 4 settimane annue. In ogni caso, «la versione approvata nel 1993 appare notevolmente diversa da quella che era stata formulata inizialmente nel maggio 1991 [...] e della c.d. clausola di *opt-out*, che legittima i governi a rinviare la conformazione dell'ordinamento interno alle previsioni comunitarie» (p. 15). In buona sostanza, accanto alla presenza di norme a carattere generale, sussistono tutta una serie di eccezioni che tuttavia sono state “tutelate” dal presupposto che la direttiva consente agli Stati membri di mantenere in vigore le previsioni più favorevoli ai lavoratori (art. 15 dir. 93/104/Ce).

In quest'ultimo senso che va intesa la c.d. clausola di non-regressione. Più precisamente, la clausola di non regressione deve essere «diretta a garantire che la trasposizione della direttiva non possa costituire giustificazione per peggiorare 'il

livello generale di protezione dei lavoratori' nell'ambito dei singoli ordinamenti interni (art. 18.3, dir. 93/104/Ce, ora art. 23, dir. 2003/88/Ce)» (p. 13).

Per altri rilievi sul tema, fra i tanti, cfr. S. SCIARPA, *La direttiva comunitaria sull'orario. Prime osservazioni*, in *Lav. Inf.*, 1993, n.n. 23-24, p. 13 ss.; nonché V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001, p. 147 ss.

In ogni caso, la portata poco innovativa della direttiva e il suo intervento considerato secondo alcuni "debole" ha mosso diverse critiche da parte della dottrina. In tal senso, M. LEONE, *Normativa CEE e orario di lavoro*, in *DPL*, n. 41, 1993, p. 2688.

*Contra*, A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi* cit., p. 16, secondo cui «la direttiva 93/104 del 23 novembre 1993 è un testo del più grande interesse. Non perché si tratti di un modello di arte del legiferare! Tutt'al contrario; essa esprime tutte le contraddizioni e difficoltà che caratterizzano il problema dell'organizzazione del tempo nella società europea in questa fine di secolo. Ci troviamo di fronte ad un testo schizoide, la cui prima parte (dall'art. 1 al 16) pone regole che la seconda parte (artt. 17 e 18) si affretta a privare di ogni effetto imperativo. Questa palinodia legislativa è estremamente rivelatrice di una trasformazione profonda del nostro modo di concepire il tempo di lavoro. Non potendo dominare il cambiamento, essa, tuttavia, lo pone in evidenza».

Secondo l'impostazione di tale autore, il diritto comunitario non ha cooperato nella ridefinizione dei diversi tempi e non ha considerato a pieno i diversi principi che invece potevano essere invocati per l'organizzazione della disciplina sul tempo di lavoro. Piuttosto, «l'unico elemento che ha generato, *prima facie*, la disciplina della direttiva, è stata proprio la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori. Secondo l'autore attenendosi ad essa, riscontriamo che questa base conserva delle potenzialità che non sono state, o lo sono state poco, esplorate» (p. 29).

### **3.1. Segue: dalla direttiva 93/104/Ce alla direttiva 2003/88/Ce**

La direttiva 93/104/Ce è stata modificata dalla successiva direttiva 2000/34/Ce con l'intento di ampliare il campo di applicazione della disciplina sull'orario di lavoro. Ad esempio, nel dettato *legis* originario non si comprendeva se alcune categorie escluse (come quelle dei lavoratori addetti ai trasporti, quelle relative alla navigazione interna, nonché quelle inerenti alle operazioni di pesca in mare ed altre attività svolte in mare), dovevano essere riferite ai c.d. «lavoratori mobili», oppure anche ai «lavoratori stanziali» operanti nello stesso settore (così, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 103). Pertanto, la modifica si muove in questa direzione e va a dettare una disciplina comune per tali categorie di lavoratori.

Infine, tanto la direttiva 93/104/Ce, quanto la direttiva 2000/34/Ce, sono confluite nella codificazione della direttiva 2003/88/Ce. Si badi bene che – come sostenuto anche da G. Ricci – tale ultima direttiva, non presenta elementi di grande novità, ma trattasi «di un testo consolidato della originaria direttiva e dei successivi atti modificativi». Per tale ragione il testo risulta ristrutturato nella sua forma, ma non nella sua sostanza (p. 105).

Nonostante ciò, A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro* cit., p. 8, ha rilevato come «nonostante il *restyling* operato», la normativa europea sull'orario di lavoro presenta diverse «autolimitazioni». In buona sostanza, secondo tale autrice, «la disciplina del 2003 nasce dunque già vecchia, mantenendo tutti i difetti e le debolezze che avevano caratterizzato il primo testo comunitario».

In questa prospettiva, cfr. il contributo di M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Padova, Cedam, 2012, p. 356 ss., V. LECCESE, *cit.*, 2001, p. 195.

A tali suggestioni, bisogna aggiungere il tortuoso *iter* relativo alle proposte di modifica della direttiva e mai decollato. Ad oggi, infatti, si parla di tentativi di revisione della direttiva falliti e mai portati a termine. Sul punto, cfr. I. MOSCARITOLO, *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in “tempi brevi” costituiscono “orario di lavoro”*, in *DRI*, n. 3, 2018, p. 960. Infatti, le prime soluzioni adottate dalla Commissione europea nella proposta presentata nel settembre 2004 confermavano l'estrema attenzione alle richieste di maggiore flessibilità provenienti dalle organizzazioni imprenditoriali.

Per ulteriori rilievi sul punto si veda la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro del 22 settembre 2004 (cfr. COM (2004)607 def.).

In buona sostanza, l'iniziale proposta di modifica prevedeva la possibilità di introdurre una nozione di mezzo tra il «lavoro» e il «riposo» a fronte delle esigenze riscontrate per ciò che concerneva l'orario di lavoro nei c.d. «servizi di guardia». Inoltre, si richiedeva una semplificazione dell'annualizzazione dell'orario di lavoro, nonché la possibilità di fissare un limite massimo al fine di godere dei riposi compensativi. La proposta di modifica abbracciava anche l'ipotesi di prevedere condizioni maggiormente restrittive per l'applicazione della c.d. clausola di *opt-out* (così, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 143).

Secondo G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 224 ss., la prima proposta di modifica della direttiva pare fare «un passo in avanti e tre indietro sulla strada delle maggiori tutele per il lavoratore». Più specificatamente, leggendo attentamente il contenuto della *Proposta*, essa «sembra circoscrivere gli intenti di irrigidimento della direttiva comunitaria, nella citata prospettiva di “aumentare il

livello di tutela dei lavoratori”, alla suggerita riforma della clausola di *opt-out* individuale» (p. 233). Sempre secondo questa direzione si orientò la seconda *Proposta* di modifica della direttiva – più vicina alle posizioni del Parlamento europeo – ma anch’essa, come la prima, naufragata (sul punto, cfr. la proposta del 31 maggio 2005 (COM (2005) 246 def.).

Infine, nella *Proposta* del 2008, emanata all’interno del Consiglio europeo dei Ministri del lavoro, viene raggiunto un accordo parziale su alcuni punti della *Proposta* di direttiva presentata dalla Commissione recante modifica della direttiva 2003/88. Più nello specifico, l’accordo riguardava la materia dei c.d. «periodi inattivi del servizio di guardia» e l’esclusione della nozione di «orario di lavoro» dagli stessi. Tuttavia, secondo tale proposta – anch’essa poi mai attuata – solo la parte «attiva» del servizio di guardia doveva esser computata come orario di lavoro, salvo che i legislatori nazionali o la contrattazione collettiva non determinassero diversamente.

Nonostante ciò, A. ALLAMPRESE, *Osservazioni sulla proposta di modifica della direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, Documenti programmatici, [www.cgil.it](http://www.cgil.it), 2 luglio 2008; ha sostenuto come nell’ordinamento italiano tale questione è stata parzialmente risolta dall’importante ruolo della contrattazione collettiva che in numerosi settori ha creato limitazioni nella disciplina sull’orario di lavoro per ciò che concerne i lavoratori addetti ai lavori c.d. discontinui.

In ogni caso, nel quadro europeo, neppure il comunicato del 14 dicembre 2012 – in cui si è cercato di pervenire ad un’intesa delle diverse parti sociali – ha avuto un qualche successo (così, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 147).

### **3.1.1. Segue: la nozione di «orario di lavoro»**

Nell’ordinamento italiano, l’odierna definizione di «orario di lavoro» (disciplinata dall’art. 1, c. 2., lett. a) del d.lgs. n. 66/2003), nasce dalla trasposizione della direttiva europea 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio «concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» (cfr. *supra* Cap. III, Sez. II, par. 3.1.). Infatti, a norma dell’art. 2, n. 1, della direttiva europea, l’orario di lavoro è considerato come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali», la cui interpretazione ha dato luogo ad una lunga serie di pronunce rese in via pregiudiziale dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea diventate poi significativa per i singoli Paesi europei. Sul punto, cfr. V. FERRANTE, *Limitazioni dell’orario di lavoro e diritto a ferie retribuite*, in AA.VV. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea*, Giuffrè, 2017, p. 613.

Diversamente, per qualche rilievo sulla nozione e sulla disciplina dell'orario di lavoro antecedente alla trasposizione delle direttive europee, si v. G. RICCI, *Orario di lavoro*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S., (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, Bologna, p. 593.

I profili più rilevanti, non a caso, si riferiscono al significato delle nozioni di «orario di lavoro» e «periodo di riposo» – intendendo per periodo di riposo, ai sensi dell'art. 2, punto 2 della direttiva, «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro» – nonché alla definizione dell'operatività del sistema delle deroghe.

Sulla definizione di «orario di lavoro» si vedano, da ultimo, D. SIMONATO, *Finalità e definizioni*, in C. CESTER *et al.*, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, 2003, 48 ss., in cui la nozione di «orario di lavoro», priva di una dimensione spaziale, tende a considerare paritario il rapporto tra l'elemento della «disponibilità» e quello «dell'esercizio dell'attività o della funzione».

Più specificatamente, secondo V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 55, «la nozione si è trovata ad assumere notevole valore quando si è dovuto procedere a valutarne esattamente il significato, poiché non appariva chiaro se i tre elementi della definizione dovessero coesistere o se, al contrario, si trattasse di definizioni tra di loro alternative».

A tal riguardo, il problema si è posto per l'organizzazione del lavoro nel settore medico-sanitario, dando adito ad un lungo contenzioso che ha impegnato la Corte di Giustizia. Per tali rilievi si veda P. PELISSERO, *Orario di lavoro e periodi di riposo: i servizi di guardia in ospedale*, in *DPL*, 2003, n. 43, 2867 ss. Sul punto, cfr. G. RICCI, *Nozione di orario di lavoro: ancora una pronuncia della Corte di Giustizia*, in *Guida lav.* n. 39, 2003, p. 10

In ogni caso, per una disamina di una recente pronuncia sui c.d. «servizi di guardia», cfr. la nota a sentenza di I. MOSCARITOLO, *Le ore di guardia* cit., p. 959 ss., relativamente ad una delle ultime pronunce della Corte di Giustizia rese in materia di orario di lavoro nei servizi di guardia. Infatti, proprio la giurisprudenza comunitaria in materia di servizi di guardia ha destato non poche opposizioni nei Paesi membri, fino ad arrivare al mancato accordo sulla proposta di modifica della direttiva 2003/88/CE (cfr. *supra*, Cap. III, Sez. II, par. 3.1.).

In estrema sintesi, Il *leading case* in cui la Corte si è inizialmente pronunciata – e dalla quale sono scaturiti diversi orientamenti anche in dottrina – è stata la sentenza *Simap* (C. giust. 3 ottobre 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, causa C-303/98). Per qualche rilievo sul punto si veda G. MORO, *Orario di lavoro: la Corte di Giustizia interpreta la direttiva*, in *DPL*, 2003, n. 17, 1087 ss. La Corte, nel caso di specie, statui che l'obbligo imposto ai medici di essere presenti e disponibili sul luogo di lavoro implicava il verificarsi di tutti e tre gli

elementi contenuti nell'art. 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE e cioè: l'essere al lavoro, a disposizione del datore di lavoro, nell'esercizio dell'attività o delle funzioni. L'ultimo elemento, tuttavia, si verificava solo in alcune circostanze e veniva considerato come un elemento «elastico» e «riflesso» (così. G, RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit.).

Peraltro, l'escludere dalla nozione di «orario di lavoro» le ore di guardia svolte secondo il regime della presenza fisica sul luogo di lavoro equivarrebbe a rimettere in discussione l'obiettivo stesso della direttiva, che è quello di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, affinché essi possano beneficiare dei periodi minimi di riposo e di adeguati periodi di pausa (si veda il punto 49 della sentenza *Simap* cit.). Quanto alla seconda questione, i giudici di Lussemburgo, accogliendo in toto i suggerimenti dell'avvocato generale, confermavano l'esclusione dalla nozione di «orario di lavoro» il tempo della *c.d.* «reperibilità» poiché, in questo secondo caso, il lavoratore gode, presso il proprio domicilio, della possibilità di gestire il proprio tempo in modo autonomo dedicandosi ai propri interessi.

Le conclusioni cui il collegio di Lussemburgo è giunto nel *leading case* sono state confermate dalla giurisprudenza successiva accompagnata dall'ampliamento di applicazione del principio di diritto nella sentenza *Jaeger* (C. giust. 9 settembre 2003, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger*, causa C-151/02). La Corte, riproponendo le conclusioni già svolte nella sentenza *Simap*, aggiunse che il «fattore determinante», secondo il collegio di Lussemburgo, era dato dal fatto che il lavoratore era presente nel luogo indicato dal datore di lavoro (nel caso di specie la struttura ospedaliera) e a nulla valeva che lo stesso potesse riposare quando si trovava in servizio in momenti di inattività. Di conseguenza, ancora una volta, si ha la piena soddisfazione di due dei tre elementi menzionati dalla norma comunitaria sulla nozione di «orario di lavoro». In questo caso, però, il terzo elemento (essere nell'esercizio dell'attività o delle funzioni) non è detto che ricorra sempre, bensì solo in alcune circostanze. Il *quid novi* in questa pronuncia è sicuramente quello di aver garantito un maggior approfondimento sistematico in materia di servizi di guardia. Sul punto, cfr. P. PELISSERO, *Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race to the bottom?*, in *LD*, 2005, n. 2, 363 ss.

In generale, il fenomeno che emerge dalle pronunce della Corte sul tema, mostra una graduale, ma costante apertura della nozione di «orario di lavoro» contenuta nella direttiva, senza però che ne venga intaccato il suo nucleo essenziale. Pertanto, come osservato da autorevole dottrina (cfr. in tal senso G. RICCI *cit.*; A. ALLAMPRESE, *Attività di guardia medica e orario di lavoro*, in *LG*, 2003, n. 12, 11246 ss.), ciò che viene alla luce è l'inadeguatezza di un sistema binario che contrappone rigidamente la nozione di «orario di lavoro» e quella di «periodo di riposo» non tenendo conto degli altri tempi intermedi che possono instaurarsi.

Sul punto cfr. anche A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi* cit., p. 17, secondo cui «questa opposizione binaria del tempo di lavoro e del tempo di riposo conduce, in principio, ad ignorare l'inattività durante il lavoro e obbliga l'imprenditore a pagare il tempo di lavoro indipendentemente dall'effettività o efficacia del suo impiego. Conseguenza, questa, favorevole al dipendente e non all'imprenditore, ed è ciò che spiega senza dubbio perché la direttiva 93/104 cerchi di ridurre le conseguenze».

Tuttavia, bisogna precisare che la Corte da sempre ha “allargato la maglia” concedendo agli Stati membri ampi spazi di manovra per una regolazione specifica che prescindendo dalle rigide opposizioni della visione binaria. Nondimeno, le diverse regolamentazioni nazionali finora hanno teso a ricalcare le definizioni di «orario di lavoro» e «periodo di riposo» così come rappresentate nella direttiva europea e, il più delle volte, senza pronunciarsi sul profilarsi dei c.d. «tempi grigi» (sul punto, cfr. sul punto, S. BUOSO, *L'orario di lavoro nel quadro della politica sociale. Le regole europee su «taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro»*, *Tesi di Dottorato*, Università degli Studi di Ferrara, 2014, 53).

Allora, viene da concludere, con una certa vena di sarcasmo: il comportamento degli Stati membri può forse essere equiparato a quello di Gregor, protagonista della *Metamorfosi* kafkiana? Gregor percepisce la sua camera come l'unico spazio incontaminato: un po' rifugio e un po' trappola, che racchiude al suo interno tutta l'impossibilità del vivere. Allo stesso modo gli Stati membri percepiscono lo spazio lasciato dalla direttiva un po' come un rifugio, un po' come una trappola nella quale restano immobili nonostante le sentite e rinnovate esigenze di far chiarezza all'interno delle legislazioni nazionali (così, I. MOSCARITOLLO, *Le ore di guardia* cit., p. 965-967).

### **3.2. Segue: il procedimento di trasposizione della direttiva europea nell'ordinamento italiano**

Con il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 si è data attuazione alle direttive n. 93/104/CE e n. 2000/34/CE concernenti «taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro». Tuttavia tale procedimento di trasposizione non si è rivelato né semplice né immediato. Per alcuni rilievi su questi aspetti v. tra i tanti, M. LAI, *Nuova disciplina del tempo di lavoro e tutela della salute e della sicurezza: riflessioni sul d.lgs. n. 66/2003*, in *RIDL*, n. 1, 2004, p. 64 ss. In questa prospettiva, tale autore, riassume le tappe fondamentali che hanno poi portato all'emanazione del d.lgs. n. 66/2003.

Più specificatamente – precisa l'autore – si tenga conto dell'impronta lasciata dall'art. 13 della l. n. 196/1997 – c.d. «Legge Treu» – la quale introdusse l'orario di lavoro normale di 40 ore settimanali, con la possibilità per la contrattazione

collettiva di determinare una durata inferiore rispetto a quella legalmente prevista. In secondo luogo, grande scalpore è stato determinato dal c.d. «Avviso comune» sottoscritto dai sindacati e da Confindustria nel 1997, con l'intento di delineare gli aspetti cruciali del futuro testo di legge in materia di orario di lavoro.

Tuttavia, V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 40/2006, p. 6, evidenzia come il fatto che «l'Avviso comune non potesse essere oggetto di una pedissequa trasposizione in un provvedimento legislativo era stato sottolineato da numerosi autori, sia pure con una pluralità (e diversità) di approcci critici, incentrati, talora, sulla sola difformità di taluni dei suoi contenuti rispetto a singole previsioni della direttiva; talaltra, anche sul mancato rispetto della clausola di non regresso e della citata previsione costituzionale».

In ogni caso, per un approfondimento su tali tematiche cfr. P. ICHINO, *Il tempo di lavoro nell'Unione europea. Direttiva comunitaria e tendenze degli ordinamenti nazionali*, in RIDL, I, 1998, pag. 153; U. CARABELLI, V. LECCESE, *Legge, autonomia collettiva e autonomia individuale nella disciplina dell'orario di lavoro in Italia (Rapporto sull'Italia presentato al Séminaire de recherche européen: leçons d'une réduction de la durée du travail, Bordeaux, 5-6 dicembre 2002)*, in [www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm](http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm); M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/CE*, in *Guid. Lav.*, 2003, n. 17, p.13.

In questo quadro, non va neppure tralasciata l'importanza della sentenza della Corte di Giustizia europea (cfr. Causa n. 386/98, Racc, 2000, 1277. Per l'analoga condanna subita dalla Francia, cfr. C. Giust. 8 giugno 2000, causa n. 46/99, Racc, 4379), mediante la quale, l'Italia venne condannata per l'inottemperanza degli obblighi derivanti dalla precedente direttiva 93/104/CE, nonché con la conseguente possibilità di un'altra condanna nell'ipotesi di non intervento normativo sulla fattispecie.

Infatti, nulla valevano – o quanto meno non bastavano – i precedenti interventi nell'ordinamento italiano in materia di lavoro straordinario nel settore industriale e lavoro notturno. Sul punto cfr., tra gli altri, V. FERRANTE, *La nuova legge in tema di lavoro straordinario*, in *NLCC*, 1999, 799 ss.

D'altronde, A. RUSSO, *La disciplina dell'orario di lavoro: un inventario critico per la trasposizione della direttiva n. 1993/104/UE*, in *DRI*, n. 3, 2002, p. 450, conferma che «proprio la frammentarietà della normativa sull'orario di lavoro e l'assenza di un quadro normativo di riferimento esaustivo in un'ottica di certezza del diritto sono state le cause principali sottese alla decisione di condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia per essere venuta meno nel termine prescritto agli obblighi assunti in forza della direttiva n. 1993/104/UE».



A completare tale scenario, si tenga presente che alla base di tutto ciò si è verificata una vera e propria crisi del Governo italiano, dovuta anche dalla richiesta di uno dei partiti di maggioranza di utilizzare l'occasione della trasposizione della disciplina comunitaria come mezzo per introdurre la della settimana lavorativa di 35 ore (così, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 16). Senza dimenticare che l'Italia aveva l'intento di seguire le orme della Francia e più in particolare delle c.d. «Leggi Aubry» del 1998 e del 2000, le quali avevano introdotto la settimana lavorativa di 35 ore.

### **3.3. Segue: alcuni rilievi sul d.lgs. n. 66 del 2003**

Il decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66 definisce il «più ampio sistema di risistemazione del diritto del lavoro» (in questi termini, V. FERRANTE, (*voce*) *Tempo di lavoro*, in *Enc. Dir., Annali IV*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 1187).

Infatti, con l'emanazione di tale decreto viene abrogata la precedente disciplina e sulla scorta delle indicazioni comunitarie, viene regolamentata la materia dell'orario di lavoro secondo un disegno organico e unitario. In questa direzione, «il legislatore del 2003 ha inteso riformulare *ab imis* le nozioni, divenute familiari ad intere generazioni di interpreti, grazie alla lunga pratica con il r.d.l. n. 692 del 1923 e con le disposizioni del codice civile che a quelle implicitamente rinviavano (artt. 2107 e 2108)» (V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 29). Su tale scorta, le principali nozioni riguardavano la durata massima normale giornaliera fissata in 8 ore; la durata massima giornaliera che per eventi eccezionali non poteva comunque superare le 10 ore; la durata massima normale settimanale nel limite delle 48 ore e la durata massima settimanale (prima 60 ore poi ridotta a 52 ore).

Diversamente, il nuovo decreto n. 66/2003 pone la sua attenzione su due nozioni. Quella di «orario normale di lavoro» secondo cui, all'art. 3 del citato decreto «l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno». E poi la nozione di «durata massima» della prestazione, secondo cui, all'art. 4, c. 1-2 del d.lgs. n. 66/2003, «i contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario». In ogni caso, proprio tali due nozioni, pongono non pochi interrogativi sul relativo ambito di applicazione (così V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 30).

Sulle molteplici implicazioni derivanti dai possibili contrasti tra la disciplina nazionale e quella comunitaria si veda U. CARABELLI, V. LECCESE, *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e*

*costituzionali*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” N. 38/2004. Infatti, gli autori rilevano come il mancato rispetto della c.d. «clausola di non regressione» rappresenta un primo contrasto rilevabile. Più specificatamente, l’intento del legislatore italiano, era quello di perseguire una *ratio* meramente «derogativa», in cui «le esigenze di flessibilità, che nella direttiva sull’orario risultavano avere un’incidenza accessoria rispetto alla finalità precipua di tutela della salute [...] sono così divenute obiettivo prioritario tanto nell’intesa intersindacale del 1997, quanto nel d.lgs. n. 66 del 2003, senza che né le parti sociali, né il legislatore delegato abbiano tenuto conto della ratio dell’intervento comunitario ma, soprattutto, senza che abbiano ponderato con attenzione il valore ed il significato della clausola di non regresso, di cui all’art. 18, par. 3, della direttiva n. 93/104/Ce» (p. 10).

Come se non bastasse – rilevano tali autori – un altro contrasto tra la normativa italiana e quella comunitaria si rinviene nella presunta e mancata conformità del decreto 66 con alcuni principi contenuti nella stessa Carta costituzionale. Più precisamente, con l’abrogazione del limite della durata massima della giornata lavorativa, il rischio concretamente verificabile è quello connesso ad una conseguente violazione della riserva di legge di cui all’art. 36, c. 2, che delega il legislatore alla possibilità di indicare il limite imperativo.

Per tali rilievi, V. FERRANTE, *Orario e tempi di lavoro* cit., p. 30; U. CARABELLI, V. LECCESE, *L’attuazione delle direttive* cit., p. 16 ss., in cui si rilevano anche ulteriori e più dettagliati contrasti con la Carta costituzionale.

Per ciò che concerne l’ambito di applicazione, le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 66/2003 hanno una portata generale e come tale sono applicate in «tutti i settori di attività pubblici e privati» (art. 2, c.1) con l’eccezione dei lavoratori marittimi, del personale di volo e dell’aviazione civile, nonché i lavoratori mobili, dal momento che non sono state ancora recepite le direttive comunitarie su tale materia. Tuttavia, proprio tali categorie sono menzionate nella parte del decreto dedicata alle deroghe, di cui all’art. 17, c. 2, lett. c), punto 8.

In ogni caso, per un’analisi più dettagliata delle singole norme contenute nel decreto legislativo n. 66 del 2003, si rinvia all’ampia letteratura ivi citata sul tema.

### **3.3.1. Segue: il ruolo della contrattazione collettiva**

Il d.lgs. n. 66 del 2003 lascia ampio raggio di azione alla contrattazione collettiva, che di per sé, ha sempre rappresentato la trama della «deregolamentazione» (così, A. FENOGLIO, *L’orario di lavoro* cit., p. 2).

Nonostante ciò, è innegabile che la contrattazione collettiva, in diversi momenti, «sembra manifestare non poche difficoltà nel raccogliere i numerosi rinvii contenuti nella legislazione nazionale, cosicché le modifiche alle vecchie regole appaiano ancora episodiche e dettate più da esigenze contingenti delle parti

sociali, che da un unitario disegno di consapevole ridefinizione delle tutele» (in questi termini, V. FERRANTE, (voce) *Tempo di lavoro* cit., p. 1183).

Per un'analisi dettagliata della regolazione giuridica sul tempo di lavoro dettata secondo il potere organizzativo del datore di lavoro, la quale tenga conto della disciplina contrattuale collettiva, si veda A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria*, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, B. VENEZIANI e V. BAVARO (a cura di) Cacucci, Bari, 2009, p. 139 ss. Tale autore pone sotto la lente di ingrandimento i principali CCNL – chimico, metalmeccanico, alimentare, terziario e telecomunicazioni – al fine di analizzare le principali forme giuridiche dovute all'implementazione del d.lgs. n. 66 del 2003, mediante le quali si realizza il potere organizzativo del datore di lavoro sulla “flessibilizzazione” dei tempi di lavoro e dei tempi di riposo.

Secondo l'impostazione di A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro* cit., p. 43, la normativa sull'orario di lavoro ha ridotto di gran lunga le funzioni prima attribuite alla contrattazione collettiva. Per cui, «mentre nel previgente sistema normativo, contraddistinto dall'esistenza di limiti inderogabili posti dal legislatore, l'autonomia collettiva svolgeva un'importante funzione di autorizzazione e di controllo del ricorso a formule orarie maggiormente flessibili rispetto a quelle previste dalla legge, nell'attuale contesto spetta invece alle parti sociali la definizione dei vincoli giuridici più severi rispetto a quelli previsti dalla fonte legale» (p. 44).

Di contro M., LAI, *Nuova disciplina del tempo* cit., p. 64 ss., secondo qui è essenziale il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 66 del 2003, anche in un'ottica comparata con i diversi ordinamenti europei.

Aspetti diversi – ma sempre connessi al ruolo della contrattazione collettiva sulla disciplina dell'orario di lavoro – sono colti nel contributo di U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT - 22/2004. Più nello specifico, il saggio analizza la tecnica del rinvio legale alla contrattazione collettiva svolta dalla fonte legale e nel caso di specie, svolta dal d.lgs. n. 66/2003. Gli autori procedono ad un'analisi dei rinvii contenuti nel d.lgs. n. 66, interrogandosi sulla definizione disciplinata all'art. 1., c. 2, lett. m) del decreto, nonché sui livelli contrattuali che devono ritenersi inglobati nella definizione considerata e sull'individuazione dei soggetti a cui tale definizione è destinata. Sulla tecnica specifica del rinvio legale si veda G. GIUNGI, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2015, p. 205 ss.

In generale, secondo tali autori, i costanti richiami alla contrattazione collettiva ad opera del decreto 66, sono mirati a «legittimare» l'intervento a carattere definitorio in capo all'imprenditore relativamente a specifici vincoli contrattuali

minormente protettivi rispetto al passato. In questa prospettiva, «il ruolo dell'autonomia collettiva non sia più quello di amministrare o aumentare il flusso della flessibilità attraverso le 'chiuse' create dal legislatore, bensì quello, assai più difficile [...] di costruire tali 'chiuse' in un regime di flusso ormai liberalizzato per l'autonomia individuale (si pensi alla fissazione della durata massima endo-settimanale della prestazione di lavoro, prevista dall'art. 4, co. 1°, d.lgs. n. 66, in un quadro legale in cui non vigono più i precedenti limiti complessivi alla singola settimana di lavoro)» (U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva* cit., p. 7). Inoltre – rilevano sempre gli autori – i vincoli legali sono più flessibili rispetto alla normativa previgente e le parti sono invitate ad una maggiore «flessibilità contrattuale» abbinata alla nuova «flessibilità legale» (un esempio lo si ravvede nelle deroghe previste ex artt. 16 -17 del decreto 66). Come se non bastasse – e qui gli autori si sbilanciano – «siffatto invito appare tutt'altro che 'cordiale', dato che ad esso si accompagna di solito l'esplicita 'minaccia' di un intervento governativo sostitutivo, la cui previsione legale ha l'effetto, evidentemente, di sviluppare una pressione a dir poco anomala sul normale esercizio dell'autonomia collettiva, nonché della stessa libertà sindacale» (p.8).

A tali suggestioni, si aggiunga l'ampio dibattito in dottrina nato con l'approvazione dell'art. 8 del d.l. del 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148 (*Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità*) secondo il quale, per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, si concede la possibilità di derogare *in pejus* alle discipline legislative e alle previsioni dei contratti nazionali di categoria, per determinate materie e nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Tale ultima norma ha superato il giudizio di legittimità costituzionale in seguito ad alcuni profili di presunta incostituzionalità emersi dal dibattito in dottrina (sul punto cfr. Sent. C. Cost. 4 ottobre 2012, n. 221). Inoltre, per un commento alla stessa, cfr. M. MENOGOTTO, P. RAUSEI, *Il possibile ruolo della contrattazione di prossimità*, in M. MENOGOTTO, P. RAUSEI, P. TOMASETTI (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 76, 2018, p. 184 ss.

In questo quadro *legis*, fra le materie suscettibili di deroga ex art. 8 vi rientra anche la disciplina dell'orario di lavoro aprendo la strada a molteplici interpretazioni sull'ambito applicativo della fattispecie.

Nel merito, per i primi commenti in materia si veda, tra i tanti, M. RUSCIANO, *L'articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011. Diversamente, per una prima valutazione di scenario si veda M. TIRABOSCHI, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138: una prima attuazione dello*

*“Statuto dei lavori” di Marco Biagi, in DRI, 2012, n. 1, 78 ss.; F. CARINCI (a cura di), La Contrattazione in deroga, Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art.8 del D.L. n. 138/2011, Ipsoa, 2012, M. DEL CONTE, La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?, in DRI, 2012, n. 1, 36 ss.*



## Sezione III

### **Il «lavoro» e il «tempo di lavoro»: alcune elaborazioni della dottrina**

*Sommario:* 1. Premessa metodologica – 2. La ricostruzione di Vincenzo Bavaro: il paradigma teorico della separazione tra «lavoro» e «lavoratore» – 2.1. *Segue:* dalla oggettivazione alla *de-oggettivazione* del «tempo-lavoro» – 2.2. *Segue:* Alain Supiot e il paradigma teorico del lavoro astratto – 2.2.1. *Segue:* alcuni commenti all’opera di Alain Supiot – 2.2.2. *Segue:* rilievi conclusivi sul rapporto tra il «corpo», il «lavoro», il «tempo di lavoro» – 3. La riflessione di Gaetano Vardaro su tecnica, tecnologia e ideologia

#### **1. Premessa metodologica**

La presente sezione di *Literature Review* intende fornire la ricostruzione di alcune teorie elaborate dalla dottrina sulla variabile del tempo di lavoro, le quali – successivamente all’*excursus* sulla rilevanza dell’elemento tempo nel contratto di lavoro subordinato e sull’evoluzione della disciplina legale dell’orario di lavoro – risultano funzionali alla miglior comprensione delle nuove dinamiche del tempo di lavoro nella rivoluzione digitale in atto (per quest’ultimo aspetto, cfr. *infra* Cap. III, Sez. IV).

Più specificatamente – mediante l’utilizzo di un approccio metodologico di tipo tematico – di seguito verranno prese in considerazione delle ricostruzioni della letteratura in cui la variabile del tempo di lavoro emerge sotto angolazioni diverse rispetto alle classiche impostazioni.

In questa prospettiva, tra le trattazioni organiche più recenti sul tema – invero l’unica – si rileva quella di V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., in cui la dialettica tra il «tempo-orario» e il «tempo lavoro» (sul punto cfr. *supra* Cap. III, Sez. II, par. 1.), si ripropone come una riflessione che coglie aspetti non solo in connessione con la fattispecie del contratto di lavoro subordinato, bensì come approfondimento sulla concezione e sull’idea stessa di «lavoro».

Inoltre, ritorna in auge il tema del «corpo» del lavoratore – letto in chiave giuslavoristica – connesso allo scorrere del tempo di lavoro rimesso in discussione dalle nuove tecnologie digitali e dalle nuove forme di organizzazione del lavoro.

#### **2. La ricostruzione di Vincenzo Bavaro: il paradigma teorico della separazione tra «lavoro» e «lavoratore»**

Vincenzo Bavaro è uno dei pochi autori che nel 2008 si cimenta in una trattazione monografica sul tempo di lavoro nel contratto subordinato (nello

specifico, si fa riferimento alla più volta citata monografia «*Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*»).

Più precisamente, nella sua «critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro» viene fornita una ricostruzione sul «nesso ontologico» che lega la persona che lavora con il suo tempo, in cui vengono ripercorse le diverse teorie sulla fattispecie per poi giungere ad una chiara teorizzazione.

Secondo tale l'autore, la concezione del tempo è data dal passaggio dalla condizione dell'«uomo-schiavo» – in cui veniva “locato” il suo corpo – a quella dell'«uomo-libero». Infatti, nella società schiavistica, il lavoro era rappresentato dall'attività produttiva posta in essere dallo schiavo e i termini: «servitù», «corpo», «lavoro», risultavano intimamente connessi.

Pertanto, il passaggio dalla schiavitù al lavoro salariato significa una progressiva separazione del lavoro dal corpo del lavoratore in cui «se il corpo è lavoro e il corpo è tempo che scorre, allora il lavoro è tempo» (così, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 18).

Poi, con l'ascesa del sistema feudale – successivamente affiancato dal sistema mercantile – inizia a farsi strada un aspetto fondamentale per lo sviluppo del rapporto di lavoro: «il tempo – prima declinato come dimensione totalizzante del lavoro umano – si scinde e si articola differentemente a seconda che si tratti di durata del rapporto o durata della prestazione debitoria» (p. 25).

In questa prospettiva, l'oggetto del contratto di lavoro non è più il «*corpo-res*», bensì le «*operae*». Vengono giustapposte le basi dello schema teorico contrattuale in cui l'uomo che lavora passa «da  *Oggetto* a *Soggetto*». In buona sostanza, si ha una trasformazione del lavoro: «dal lavoro come ‘corpo in movimento’ al lavoro come ‘tempo di produzione’» (p. 29) generando, quindi, la separazione del lavoro dall'uomo. Dunque – chiarisce l'autore – «contrariamente a quanto la cultura giuridica contemporanea del '900 afferma, la concezione del lavoro libero si realizza con lo sviluppo della appropriazione del lavoro da parte del lavoratore» (p. 34).

In questo contesto, la variabile del tempo rappresenta da un lato, la misura della libertà dell'uomo; dall'altro lato, l'oggetto di alienazione contrattuale. Per tale ragione si impone il concetto di «oggettivazione» del tempo. Infatti, «l'oggettivazione del tempo» non è altro che «l'oggettivazione del lavoro scambiato». Quindi, «il tempo del lavoro è l'oggetto misurato dallo scambio economico» (p. 39).

Tuttavia, tali presupposti sono resi possibili grazie alla presenza del contratto di lavoro subordinato. Infatti, tale autore, riportando in auge il dibattito intercorso tra Barassi e Carnelutti sulla “purezza” del rapporto di lavoro salariato, precisa come esso abbia rappresentato il pilastro fondante sul quale si è edificato il diritto del lavoro.



In buona sostanza, Carnelutti disapprovava in Barassi l'utilizzo di formule troppo rigide e legate ad un "diritto antico". Secondo Carnelutti – rileva l'autore – la categoria unitaria della «*locatio*» teorizzata da Barassi – che non contemplava la distinzione tra «*locatio operis*» e «*locatio operarum*» – «presumeva una locazione dell'uso del corpo umano producendo così un effetto di assoggettamento personale del lavoratore al datore di lavoro, proprio l'effetto che Barassi avrebbe voluto bandire» (p. 43). Diversamente, la teoria di Carnelutti verteva sul concetto di «energie umane», le quali – solo quando si distaccavano dal «corpo» e quindi dall'uomo – diventavano oggetto del contratto di lavoro.

Per ulteriori approfondimenti sul pensiero di Barassi e Carnelutti, si vedano, L. BARASSI, *Il contratto di lavoro* cit.; F. CARNELUTTI, *Teoria generale del diritto*, Edizione Scientifiche Italiane, Napoli, 1998.

In ogni caso, la ricostruzione di Bavaro prosegue prendendo come punto di riferimento tutta quella letteratura che ha studiato la variabile del tempo di lavoro nel senso della «durata-continuità» del rapporto di lavoro, trascurando il diverso aspetto della configurazione della prestazione oggetto del contratto.

Inoltre, la monografia, coglie importanti aspetti sul concetto di c.d. «effettività» in cui «la prestazione di lavoro appare agli occhi dell'ordinamento solo nell'inquadramento come lavoro effettivo» (p. 67).

Da questi aspetti, l'autore ripercorrerà il percorso che ha portato alla luce il concetto di c.d. «disponibilità continuativa», emerso dapprima nei contributi sullo studio della subordinazione di Mario Grandi e Edoardo Ghera.

Per rilievi sul punto, cfr. M. GRANDI, *Rapporto di lavoro (voce)*, in *Enc. Dir.*, vol. XXXVII, p. 313 ss.; E. GHERA, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *DLRI*, 1988, p. 621.

Ulteriori aspetti sono colti anche dal contributo di F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato* cit., p. 444 ss., il quale pone un focus sul concetto di «disponibilità di tempo e lavoro materiale». Più precisamente, per tale autore il tempo di lavoro nel contratto subordinato non è percepibile esclusivamente nel senso di sfruttamento del «tempo di disponibilità», bensì «si può parlare anche di "creazione di valore" per la comunità del lavoro, e non solamente di valorizzazione dell'interesse creditorio connesso alla (dis)torsione del tempo di disponibilità, proprio perché diviene decisiva la determinazione extra-contrattuale del tempo ceduto dalla comunità di lavoratori, non più in vista della produzione ma in supporto a modelli alternativi di sviluppo economico; capovolgere il soggetto (tempo) con il predicato (disponibile) conduce verso la "disponibilità del tempo" cioè verso uno spostamento dell'asse prospettico che muove dalla oggettività del processo tecnologico e produttivo per giungere alla soggettività di nuove istanze di libertà» (p. 444).

In ogni caso, ritornando alla ricostruzione di Vincenzo Bavaro, in un altro saggio successivo alla sua monografia viene ripreso il concetto di «disponibilità continuativa». Tale disponibilità – tratto peculiare del lavoro subordinato – evidenzia come essa corrisponde ad un determinato tempo che il lavoratore cede al suo datore di lavoro. Trattasi pur sempre di un tempo appartenente al lavorare, ma in tale arco temporale si è comunque assoggettati al potere del creditore e questo rappresenta il bene oggetto dello scambio contrattuale (cfr. V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro* cit., pp. 13-26; qui p. 16).

L'autore sostiene come «questo è il Tempo-lavoro. Una formula che – a differenza dell'altra tempo di lavoro – enfatizza al massimo grado la identificazione onto-giuridica fra il tempo e il lavoro come oggetti di un contratto; una formula - il tempo-lavoro – identificativa del lavoro subordinato» (V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 188). Il tempo-lavoro diviene oggetto del contratto solo mediante una sua determinazione qualitativa e quantitativa: la determinazione del tempo personale del debitore viene trasformato in tempo-lavoro oggettivato (valore storico del lavoro salariato) (p. 190).

Detto in altre parole, «il tempo-lavoro è il tempo-persona prima astratto (nella disponibilità continuativa) e poi oggettivato (nel tempo-lavoro)» (p. 191). Per cui, senza oggettivazione il tempo-lavoro risulterebbe incerto ed astratto. Il criterio dell'effettività è essenziale per connetterlo al processo di oggettivazione (effettività del tempo-lavoro).

Allora ben si comprende il perché della distinzione tra la disciplina legale dell'«orario di lavoro» (misurazione del tempo-lavoro), dalla disciplina organizzativa del «tempo-lavoro» (sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. II, par. 1).

### **2.1. Segue: dalla oggettivazione alla *de-oggettivazione* del «tempo-lavoro»**

Per comprendere il passaggio «dalla oggettivazione alla *de-oggettivazione* del tempo-lavoro», è necessario cogliere l'esatto significato del termine «oggettivazione».

Per V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro* cit., p. 17, «oggettivare» significa «rendere oggetto» e quindi considerare giuridicamente rilevante ai fini dello scambio contrattuale. In questa prospettiva, «l'oggettivazione contrattuale del lavoro, quindi, è l'attribuzione di una forma alla sostanza 'lavoro' che lo renda delimitato, determinato, come scambio di oggetto contrattuale».

Si badi bene che l'oggettivazione del lavoro trova la sua espressione in «un processo di attrazione del lavoro, che si collega al primitivo impiego di forme contrattuali di tipo patrimonialistico. La considerazione delle opere come “energie lavorative” ha costituito la premessa logica dell'operazione di oggettivazione del

lavoro, operazione che ha tratto le mosse [...] da una graduale revisione critica del presupposto patrimonialistico ingenito nello schema locativo, per approdare alla “dereificazione” delle attività lavorative, senza, tuttavia, compromettere la struttura fondamentale di scambio dell’assetto contrattuale» (così, M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 309 ss; qui, p. 322).

Seguendo questo ragionamento, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 243-244, rileva che nel passaggio dall’organizzazione fordista a quella post-fordista sono emerse due variabili distinte: da un lato la «contemporaneità» del tempo; dall’altro lato la «saturazione» del tempo. La «contemporaneità» del tempo non è un’unità rigida, bensì variabile e come tale misurabile a posteriori. Anche la «saturazione» del tempo di lavoro – plasmata sulle esigenze della produzione – richiede una dimensione temporale non predeterminata e calcolabile anche in un momento successivo. Detto in altre parole – sottolinea l’autore – è nell’elemento della «variabilità» che si riscontra la qualità del «tempo-lavoro».

Tuttavia, Bavaro precisa che non è elemento nuovo riconoscere che il tempo-lavoro sia utile ad opera della sua variabilità. Sul punto, cfr. R. CAPPELLARI, *Il tempo e il valore. Flessibilità e gestione dell’orario di lavoro*, Utet, Torino, 2002, p. 72, con riferimento al valore dei tempi morti e strumentali; ma anche, più in generale, al significato economico di «lavoro» in A. RONCAGLIA, *Lavoro (economia)*, in *ESS Trec*, vol. V, 1996, p. 173.

Dunque, esiste un’utilità del tempo-lavoro contrattuale derivante dalla combinazione variabile dei diversi segmenti temporali che lo compongono. In questa direzione – sottolinea l’autore – la scissione tra la quantità e la qualità del tempo – come risultato di alcune teorie proposte da Pietro Ichino e da De Luca Tamajo – generano una sorta di «strabismo» concentrando l’attenzione sull’obbligazione debitoria del prestatore di lavoro anziché sull’esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro.

Sul punto, cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo della prestazione di lavoro*, in *DLRI*, 1986, p. 470; P. ICHINO, *Il tempo della prestazione* cit., vol. II, 1985 p. 252.

Per Bavaro, la quantità del tempo non coincide col tempo medesimo, ma con la qualità del lavoro che si va ad oggettivare nella quantità del prodotto (V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 248). Più precisamente, «se il tempo-lavoro ha la sua normale raffigurazione nella variabilità, quale profilo giuridico si deve alla ‘normalità’?» e ancora, «quale effetto produce la normalità post-fordista sulla dogmatica della oggettivazione contrattuale?» (p. 250).

Secondo tale autore, alla classica impostazione fordista subentra una nuova «normalità» basata sulla «a-normalità organizzativa». Più dettagliatamente, nel caso in cui l’orario normale coincida con il tempo-lavoro oggettivato non c’è nulla

da rilevare. Senonché il contratto di lavoro post-fordista è caratterizzato da un tempo-lavoro flessibile, incerto e indeterminabile. Proprio quest'ultimo aspetto determina la c.d. «*de-oggettivazione* del tempo-lavoro» cioè un processo di «desincronizzazione» del tempo-lavoro produttivo dal tempo-lavoro effettivo. Per cui, il contratto di lavoro ha un oggetto incerto dove prevale il potere unilaterale in capo all'organizzazione (p. 254).

Per tali ragioni, «mentre la oggettivazione del tempo-lavoro determina la separazione del tempo-subordinazione dal tempo-libertà e affida all'orologio la loro reciproca misurazione, la *de-oggettivazione* affida all'organizzazione la determinazione della misura di tempo-lavoro effettivo» (p. 256).

La *de-oggettivazione* può far sì che si verifichi un tempo-lavoro effettivo minore; ma un tempo-lavoro disponibile maggiore. Per cui, mentre l'oggettivazione del tempo-lavoro rappresenta storicamente l'emblema della separazione del lavoro dal lavoratore; «la *de-oggettivazione* è il paradigma teorico della soggezione smisurata al potere dell'organizzazione» (p. 258).

Per Bavaro, la *de-oggettivazione* – che altera lo schema contrattuale tradizionale – non rappresenta altro che un momento di crisi della misurazione del tempo della subordinazione rispetto al tempo della libertà (p. 260).

In conclusione, la monografia auspica l'introduzione di una nuova concezione del tempo-lavoro poiché «la parola *de-oggettivazione* indica qualcosa che si perde (l'oggettivazione) ma non ancora ciò che si guadagna» (p. 270). In questa direzione, occorre verificare se sia necessario ripartire dai principi della Carta costituzionale e dalla giurisprudenza al fine di tracciare una nuova dogmatica giuridica del tempo che tenga conto della libertà sul tempo del lavoratore.

In questa prospettiva, l'autore sostiene la necessità di recuperare una dimensione «bilaterale» del rapporto giuridico contrattuale sul tempo-lavoro mediante il riconoscimento al lavoratore del tempo e del potere di disposizione sul proprio tempo (p. 277).

## **2.2. Segue: Alain Supiot e il paradigma teorico del lavoro astratto**

La sistematizzazione del giurista francese Supiot (A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1995; trad. it. A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, Edito da TeleConsul, Roma, 1997), si pone come una *summa* di complessi temi riguardanti principalmente il rapporto di lavoro subordinato (sul punto, cfr. A. SUPIOT, *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, *Droit social*, n. 3, 1997, p. 229-242).

Vincenzo Bavaro richiama spesso l'operato di Supiot in quanto, in entrambi gli autori, si accolgono tratti comuni nelle tematiche che intersecano la variabile del tempo di lavoro.

Più precisamente, A. SUPIOT, *Critique du droit* cit., (qui, nella trad. it., p. 6), nell'introduzione della sua opera pone la sua attenzione sulla concezione del c.d. «lavoro astratto». Per tale autore il lavoro astratto è posto alla base del diritto del lavoro, il quale viene applicato ogniqualvolta il lavoro viene trattato alla stregua di una «merce». Tuttavia, il lavoro non è una merce, anzi il lavoro è inseparabile dalla persona del lavoratore (p. 8).

In questa prospettiva, l'autore si interroga se il lavoro messo a disposizione della persona che lavora sia «esso cosa o persona» e se un uomo considerato libero possa essere sottomesso alla soggezione di un suo simile (p. 9). Seguendo questa impostazione, vengono analizzate le possibili funzioni del lavoro astratto nei diversi sistemi giuridici europei, nonché la nascita stessa della fattispecie del contratto di lavoro subordinato.

Orbene, nella prima parte dell'opera di Supiot – dedicata alla «persona» e alla «cosa» – viene fatta una distinzione fondamentale tra la schiavitù e il lavoro familiare. Nel primo caso, il lavoratore è considerato come una «cosa» e percepito come un oggetto di commercio; nel secondo caso, diversamente, la prestazione di lavoro non è “commerciabile”. Per l'autore, questa distinzione è solo apparente in quanto nella realtà si realizza sempre «un'oscillazione fra la concezione patrimoniale e extra-patrimoniale del lavoro» (p. 45). In buona sostanza, «il lavoro si ritrova sempre fra le «persone» e le «cose» e bisogna tener conto del lavoro come bene, e quindi come oggetto di diritto; e del lavoratore come persona e quindi come soggetto di diritto» (p. 48).

Pertanto, continua l'autore, «la storia del diritto del lavoro è stata quella di una riscoperta progressiva della dimensione personale di questo bene, che conduce a rimettere al primo posto non il lavoro come bene, ma il lavoratore come soggetto di diritto» (p. 48). Dunque, secondo tale impostazione, il lavoro è inteso come «bene» e il lavoratore è la persona titolare di quel bene che ha natura patrimoniale. Per tali ragioni questo bene è negoziabile (ossia è merce) e il lavoratore è un soggetto di diritto.

Senonché – rileva ancora l'autore – in questa ricostruzione vi è insito un problema di fondo. Nel dibattito dottrinale – da sempre incentrato sul rapporto tra debitore, creditore e prestazione – si è sempre rifiutata l'idea del «corpo» inteso piuttosto come dimensione biologica del soggetto di diritto (p. 56). Al contrario, secondo Supiot, è il «corpo» del lavoratore l'oggetto del contratto di lavoro e quindi l'oggetto della prestazione salariata.

Detto in altre parole, sia nel lavoro intellettuale che in quello manuale, si rinviene – seppur con scopi diversi – la presenza di «una certa disciplina fisica» (p. 59). Tale disciplinamento fisico si estende nella dimensione spazio-temporale: attraversa il tempo del lavoro e arriva ad invadere gli spazi del lavoro. Secondo Supiot l'avversione della dottrina per la disciplina del «corpo» è dovuta alla

tradizionale concezione secondo la quale il corpo non può essere considerato alla stregua di una merce commerciabile e da qui l'idea che il diritto della persona sul corpo abbia una natura extra-patrimoniale (p. 61). Su questi aspetti, cfr. anche R. NERSON, *Le droit extrapatrimoniaux, Paris*, in *LGDJ*, 1939, p. 546.

Tuttavia, Supiot ribadisce che è la persona fisica in quanto tale – e quindi il suo corpo – l'oggetto della prestazione del lavoro salariato in cui «il corpo è il luogo, il passaggio obbligato della realizzazione delle obbligazioni dei lavoratori, è la cosa stessa che forma la materia del contratto» (p. 65).

Secondo l'impostazione di V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 47 – seppur egli non si definisca come un sostenitore della teoria reale dell'oggetto del contratto di lavoro – la sistematizzazione di Supiot può rivelarsi molto utile per meglio comprendere il principio che sta alla base del lavoro subordinato.

Infatti, per Bavaro, il rifiuto della dottrina giuslavorista nell'intendere il lavoro come «bene», si presenta più come «omaggio alla tradizione dovuta dall'evoluzione del pensiero storico, che come autentico convincimento» (V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit., p. 158). Questo perché, secondo l'autore, si ha il rifiuto di assumere la separazione del lavoro dal lavoratore. Infatti, «l'inganno sta nell'istituire un legame identitario tra «bene», «cosa» e materialità dell'oggetto, che perciò esclude per definizione il lavoro, inteso come prestazione debitoria» (p.159).

In ogni caso Supiot – nell'ultima parte della sua *Critique du droit* cit., qui nella tr. it. *Critica del diritto del lavoro* cit., p. 283, dedicata «all'avvenire del lavoro» – conclude sostenendo che il contratto di lavoro subordinato ha determinato un riconoscimento giuridico alla persona del lavoratore. Ciò significa il ritorno alla concezione del c.d. «lavoro astratto», nonché la riaffermazione della stessa identità professionale del lavoratore. Sostanzialmente, è lo stesso diritto del lavoro che «ha cessato di essere un blocco giuridico monolitico che definisce una identità professionale unica, per lasciare il posto ad una diversità ogni giorno più grande di statuti giuridici» (p. 283).

Conclusivamente, secondo tale autore, si pone la necessità di rivedere la nozione di «libertà del lavoro» la quale rimane ancorata alla concezione del lavoro astratto. Un esempio ne è dato dal lavoro operario il quale, rimanendo “rinchiuso” in una concezione riduttiva del lavoro, incarna il paradigma del lavoro astratto (p. 288).

### **2.2.1. Segue: alcuni commenti all'opera di Alain Supiot**

In base a quanto delineato, per Supiot si realizza una visione del lavoro che sottende ad un ritorno all'idea di lavoro astratto. Solo il lavoro astratto può essere indifferentemente diviso tra le persone con attitudini diverse. Diversamente, il

lavoro concreto è estrinsecazione della persona in quanto tale e non può essere indifferentemente collocato.

Sul punto, si veda il recente saggio di V. BAVARO, *Questioni in diritto sul lavoro digitale* cit., p. 42, secondo il quale è «solo un grande fraintendimento identificare – fino a farne un'endiadi – il diritto del lavoro e il taylor-fordismo».

Pertanto, le teorie sul lavoro astratto messe in luce da Supiot – specialmente con riferimento agli effetti sul modello di produzione capitalistico – muovono da un'interpretazione imprecisa del pensiero marxiano relativamente alle concezioni del «lavoro astratto» e del «lavoro concreto». Dietro questo binomio, infatti, si cela tutta la teoria del plusvalore marxiana, descritta nel *Capitale*. Infatti, in Marx il lavoro viene calcolato come quel «periodo durante il quale il lavoratore impiega la sua forza vitale in utili sforzi» (così, K. MARX, *Il Capitale. Critica dell'economia politica*. Libro I, UTET, Torino, 1954 (ma 1867), qui p. 161). Per cui il «lavoro astrattamente umano» e cioè il «tempo di lavoro necessario nelle condizioni normali della produzione» (K. MARX, *Il Capitale* cit., p. 155).

Invero, mentre per Supiot le due concezioni si identificherebbero nel paradigma del «lavoro come oggetto» e del «lavoro come soggetto» – quindi, rispettivamente la dimensione contrattuale dello scambio e quella soggettiva e personale del lavoratore – nell'interpretazione di Bavaro si è dinanzi un presupposto diverso. Egli infatti sottolinea che «il lavoro 'astratto' – secondo Marx – è la forza produttiva che l'uomo mette a disposizione del capitalista per produrre valore di scambio e che costituisce l'architrave della teoria del valore; di contro, il lavoro 'concreto' è il lavoro che produce valori d'uso e che non rilevano per la teoria del valore. In altre parole, il lavoro 'astratto' è il lavoro utile al capitalista che lo acquista dal lavoratore (il lavoro 'astratto' è ciò che Marx chiama anche forza lavoro); il lavoro 'concreto', invece, è il lavoro utile a chi usa e consuma ciò che quel lavoro ha prodotto» (V. BAVARO, *Questioni in diritto sul lavoro digitale* cit., p. 46).

Sul punto, si veda anche il contributo di B. TRENTIN, *La città del lavoro, Sinistra e crisi del fordismo*, Feltrinelli, Milano, 1997, pp. 227-228, che in un certo senso avvalorava la tesi di Supiot nell'esplicazione della crisi irreversibile del contratto di lavoro subordinato. Pertanto, secondo l'impostazione di Bavaro, non può esserci sovrapposizione tra lavoro astratto e taylor-fordismo, ma piuttosto tra produzione capitalistica e lavoro astratto, con l'ulteriore conseguenza – rispetto alle odierne modalità della produzione – di non poter osservare modificazioni qualitative rispetto a tale aspetto all'interno degli innovativi processi produttivi della produzione.

In un altro contributo di V. BAVARO, voce *Tempo-lavoro (misura del)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico. I. Lavoro*, Bononia University Press, Bologna, 2010, pp. 141-152, l'autore sottolinea che sostituendo

il binomio dogmatico di Supiot del «lavoro come oggetto» e del «lavoro come soggetto» con la parola «tempo» nella teoria dell'oggetto del contratto di lavoro, si ottiene l'alternativa coppia del «tempo come oggetto» o del «tempo come soggetto». In questo senso, «la misura del tempo-lavoro implica la delimitazione di una parte del tempo del lavoratore (il tempo-persona) che con la suddetta limitazione diventa tempo dell'oggetto contrattuale (il tempo-lavoro) e perciò stesso diventa altro – almeno nella dimensione artificiale del diritto – rispetto al tempo-persona» (p. 151).

Per ulteriori commenti – che tengano conto dell'opera di Supiot nel suo complesso – si veda, G. GIUNGI, L. MENGONI, B. VENEZIANI, *Tre commenti alla Critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, n. 67, 1995, p. 471 ss., in cui i tre studiosi sviluppano alcune riflessioni intorno al contributo del giurista francese.

Secondo G. Giugni, l'opera di Supiot oltrepassa le argomentazioni giuridiche e approda ad un'indagine sulle radici culturali del diritto. In questo senso, Supiot contrappone all'ovvietà del *dicitum* «il lavoro non è una merce», il coinvolgimento della persona fisica e del suo corpo nello schema del contratto di lavoro subordinato. Per tale autore, l'apparato normativo nato intorno al lavoro dipendente «appare sempre più inidoneo a contenere nelle forme legali la complessa realtà del lavoro» (p. 474).

Luigi Mengoni si pone critico sulla teorizzazione proposta da Supiot. Più specificatamente, secondo Mengoni, il libro del giurista francese può esser letto come una sorta di apologia in cui viene fornita «una *summa* di aporie», ma la descrizione della struttura del rapporto di lavoro si ferma ad un valore meramente descrittivo (p. 474). Per cui – precisa l'autore – la teorizzazione di Supiot riflette «l'antica tendenza della dogmatica giuridica, di origine giusnaturalistica, a costruire l'obbligazione sul modello dei diritti reali» (p. 475). Infatti, per Mengoni, il bene offerto sul mercato del lavoro non è il «corpo» del lavoratore, bensì la sua professionalità.

In quest'ultimo caso, Mengoni pone adesione alla tesi di M. NAPOLI, secondo cui la professionalità – fondata su tre elementi diversi quali «il sapere, il saper fare, il saper essere» – non è altro che la «capacità di svolgere la propria attività con competenza ed efficienza», nonché l'insieme delle «attitudini professionali richieste dalla natura delle mansioni da svolgere» (così, M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, tomo II, 1057 e ss.). M. Napoli, infatti, identifica l'oggetto del contratto di lavoro nell'elemento della professionalità, anzi sostiene che «non si capisce perché la professionalità dovrebbe essere utilizzata come criterio delimitativo dei poteri imprenditoriali e non contrassegnare *ab origine* l'oggetto del contratto» (p. 1122).



Aderisce a tale tesi anche U. ROMAGNOLI, *Il diritto del secolo. E poi?*, in *DML*, n. 2, 1999, p. 236. Diversamente, G. LOY, *Professionalità e rapporto di lavoro*, in *La professionalità*, M. NAPOLI (a cura di) Vita e Pensiero, 2004, ha sostenuto che seppur la professionalità consente l'adempimento di quanto convenuto con il contratto di lavoro, essa non rappresenta l'oggetto del contratto di lavoro, bensì un mero presupposto. Infatti, ciò che viene dedotto nel contratto di lavoro e pur sempre una prestazione corrispondente ad una data professionalità posseduta dal lavoratore.

Proprio il tema della professionalità, sfocia in una ricostruzione diversa in B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, p. 1 ss., secondo cui, appare necessario riconsiderare il legame tra il diritto, il mercato e l'occupazione.

In ogni caso, per rilievi ulteriori sulla professionalità si rinvia alla cospicua letteratura sul tema tra cui, cfr. C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004; M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *GDLRI*, 2004, p. 165 ss.; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, 2002, p. 299 ss.; nonché per alcuni rilievi più recenti cfr. A. RICCIO, *Il poter di scelta del datore di lavoro*, Aracne editrice, 2018, spec. 157-174; il quale rileva come la professionalità finisca per rappresentare l'interesse tipico del datore di lavoro ed è la legge stessa a fare emergere tale aspetto (cfr. art. 1174 c.c. ).

Tuttavia, andando aldilà di tali digressioni, per Luigi Mengoni è la professionalità del lavoratore il bene offerto sul mercato - e non già il «corpo» del lavoratore - anche in considerazione del dettato del codice civile «quando qualifica il contenuto della promessa contrattuale del prestatore di lavoro come 'collaborazione' nell'impresa del datore (art. 2094), e annovera l'obbligazione che ne deriva tra quelle 'inerenti a un'attività professionale'» (così, G. GIUNGI, L. MENGONI, B. VENEZIANI, *Tre commenti cit.*, p. 476).

Diversamente, Bruno Veneziani nel suo commento all'opera del giurista francese, a p. 477 e ss., evidenzia come il contributo - che parte dalla cultura giuridica - abbraccia diverse branche del sapere: la filosofia, la sociologia, la politologia, la pedagogia. Per tale autore, il richiamo alla «corporeità» fa riflettere sotto diversi punti di vista. Più specificatamente, «relegare il corpo a ruolo di oggetto del contratto significa preservare da ogni contaminazione materiale il soggetto come persona, concentrato ed espressione di aspetti ideali ed umani, "maschera" di sé stesso» (p. 481). Inoltre, l'angolazione pedagogica contenuta nell'opera di Supiot «va intesa come uno stimolo alla autoanalisi per il ceto dei giuslavoristi, alla ricerca del loro ruolo e all'assunzione di quelle responsabilità senza delle quali darebbero vita ad una clamorosa *trahison des clercs*» (p. 484).

A tali suggestioni si consideri anche il contributo di M.V. BALLESTRERO, *Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” IT - 99/2010 che pone una riflessione sul percorso seguito dalla letteratura giuridica sul complesso tema del «lavoro» considerato al di fuori del diritto dei beni, negandone la mercificazione, senza però negarne il mercato. Pertanto – sottolinea l’A. – è «separabile il lavoro (come entità, o come bene-oggetto) dalla persona che lavora»? (p. 2). Secondo Ballestrero, il contributo di Supiot aiuta a ripensare al lavoro come «attributo» della persona che lavora (p. 13). In questa prospettiva, «la riscoperta del corpo (o, meno crudamente, della persona fisica) come oggetto del contratto di lavoro serve a Supiot per isolare la materialità della prestazione di lavoro dalla soggettività di chi il lavoro lo presta: corpo e persona sono realtà distinte, entrambe coinvolte nel rapporto di lavoro» (p. 14).

Pertanto, tale autrice pone l’attenzione sulla distinzione tra la persona e il corpo al fine «di rimettere al centro del contratto di lavoro il lavoratore-oggetto per portare il lavoratore-soggetto fuori dalla subordinazione, recuperandone la libertà e l’autonomia». Tuttavia – continua l’A. – il punto su cui focalizzarsi non è tanto la *ratio* che ha portato Supiot a postulare la sua teoria quanto, piuttosto, «come il ritorno alla considerazione del corpo come oggetto del contratto di lavoro, parso a molti sorprendentemente in contrasto con l’asserzione, ormai data per ovvia, che ‘il lavoro non è una merce’, possa invece costituire uno strumento utile per rileggere la disciplina del contratto di lavoro, guardando con maggiore attenzione alla identità del lavoratore nella sua dimensione biologica» (p. 14).

### **2.2.2. Segue: altri rilievi sul rapporto tra il «corpo», il «lavoro», il «tempo di lavoro»**

La riflessione sul «corpo» del lavoratore, portata in auge da Supiot e ripresa in più battute da altri autori della tradizione giuslavoristica, risente del suo legame anche con le altre branche del sapere, le quali hanno studiato le possibili interconnessioni tra il «corpo», il «lavoro» e il «tempo di lavoro» sotto una diversa angolazione.

In questa prospettiva, un primo parallelismo possibile è quello con un classico della filosofia del pensiero politico apparso per la prima nel 1958 negli Stati Uniti e cioè quello di H. AREDT, *Vita Activa*, Bompiani, Milano, 2005 che ripropone la concezione del «corpo» che lavora.

Più specificatamente, per l’autrice, il termine «*vita activa*» designa le tre principali attività umane rispettivamente corrispondenti all’attività lavorativa, all’operare e all’agire. Nel primo caso, «l’attività lavorativa corrisponde allo sviluppo biologico del corpo umano, il cui accrescimento spontaneo, metabolismo e decadimento finale sono legati alle necessità prodotte e alimentate nel processo

vitale della stessa attività lavorativa. La condizione umana di quest'ultima è la vita stessa» (p. 7). Per cui, sussiste un nesso ontologico nel corpo della persona che esegue l'attività lavorativa. L'autrice ripropone metaforicamente la lezione di John Locke: «il lavoro del suo corpo e l'opera delle sue mani» per meglio delineare il suo pensiero.

Infatti, la parola «lavoro» non indica mai il “prodotto finito” e quindi il risultato dell'attività lavorativa, bensì rimane un sostantivo. Risalendo ai tempi della *polis* greca, il lavoro era concepito come un qualcosa di negativo, contrapposto all'impulso di libertà. Solo successivamente – sul finire del IV secolo – subentrano le prime occupazioni «così che Aristotele poteva considerare le occupazioni artigianali come le più basse, quelle “nelle quali il corpo si logora di più”» (p. 60).

In questo scenario – rileva l'autrice – è sorprendente osservare come con l'età moderna non ci sia stata una sola teoria in cui «il lavoro del nostro corpo» e «l'opera delle nostre mani» - e quindi il lavoro e il risultato – siano stati considerati come due entità effettivamente distinte (p. 62). Infatti, inizialmente la separazione era tra lavoro produttivo e improduttivo, poi tra lavoro specializzato e non specializzato ed infine tra lavoro manuale e intellettuale.

Tuttavia, tale questione venne ripresa solo dalla prima distinzione in cui, da Adam Smith a Karl Marx vennero postulate le loro teorie. Sostanzialmente, sia Smith che Marx disprezzavano il lavoro improduttivo come lavoro parassitario. In buona sostanza – continua l'autrice – «la distinzione tra lavoro produttivo e improduttivo contiene, benché in modo distorto, la distinzione più fondamentale tra lavoro e opera» (p. 62). A fronte di queste critiche, bisogna però riconoscere anche un punto di incontro tra l'Aredt e Marx sul concetto di «forza-lavoro». Al pari di Marx, infatti, anche l'autrice conviene che ciò che si compra nel mercato del lavoro sia la «forza-lavoro». Per tale autrice, tale sunto è la conseguenza della divisione del lavoro: siffatto processo, in cui un'attività è sminuzzata in tante parti così piccole che ogni esecutore specializzato necessita di una abilità minima, tenderebbe ad abolire del tutto il lavoro specializzato, come aveva già previsto Marx. Per cui, ciò che viene comprato nel mercato del lavoro non solo le singole abilità, bensì la forza-lavoro. Sul punto, cfr. K. MARX, *Il Capitale*, cit.

Sotto altro aspetto, ma sempre connesso con la disciplina del «corpo», si pone il contributo di M. FOUCAULT, *Sorvegliare e punire*, Torino, Einaudi, 1993, in cui si rileva il disciplinamento del tempo nelle carceri. Tale autore, sostiene la nascita di una vera e propria «arte del corpo umano» in cui il sistema delle coercizioni è legato al «lavoro sul corpo». In questo senso, «il corpo umano entra in un ingranaggio di potere che lo fruga, lo disarticola e lo ricompone» (p. 150). L'autore parla della presenza di «corpi docili», ossia di corpi sottoposti ad un rapporto di profonda soggezione. In buona sostanza, «se lo sfruttamento economico separa la forza dal prodotto del lavoro, diciamo che la coercizione disciplinare

stabilisce nel corpo un legame di costrizione tra una attitudine maggiorata ed una dominazione accresciuta» (p. 150).

### **3. La riflessione di Gaetano Vardaro su «tecnica», «tecnologia» e «ideologia»**

Tra le elaborazioni della dottrina funzionali all'approfondimento della variabile del tempo di lavoro nella più generale connessione con l'idea stessa del lavoro, si veda la ricostruzione di G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia* cit., p. 75, secondo il quale l'introduzione delle nuove tecnologie determina «un'alterazione di quelli che sono stati fino ad oggi (ed in larga misura sono tuttora) i rapporti fra sviluppo tecnologico ed l'evoluzione del sistema (legale e contrattuale) del diritto del lavoro».

Infatti, come emerge chiaramente dal titolo del saggio pubblicato nel 1986, l'autore pone al centro della sua riflessione la «tecnica» e il suo significato. Se originariamente la tecnica era intesa nella sua accezione più materiale – si pensi alla classica figura dell'artigiano medievale – successivamente tale «materialità» viene soppiantata da un maggior grado di «occupazione laboriosa».

Detto in altre parole, prima del lavoro industriale l'artigiano governava la tecnica mediante un rapporto diretto di auto-organizzazione; successivamente, con la nascita del contratto di lavoro, le prestazioni di lavoro risultano «de-tecnicizzate», aprendo la strada all'etero-organizzazione. Si assiste così ad una rottura del nesso tra l'azione lavorativa e la tecnica corrispondente. In questa prospettiva, la tecnica si affianca da un lato, al significato di «razionalità» – e quindi misurabilità degli effetti del processo produttivo – dall'altro lato, al concetto di «scientificità» (p. 81). Per tale ragione – rileva Vardaro – mentre per un verso viene «accantonata la concezione 'classica' del lavoro come 'valore [...] per altro verso la stessa configurazione unitaria di lavoro si divaricherà in due fondamentali tronchi». Questi “tronchi” sono rappresentati da una parte dal c.d. «*Beruf*» (dal tedesco “professione”); dall'altra parte, dal lavoro come «*operari* dipendente». Nel primo caso – «il *beruf* imprenditoriale» – è contraddistinto «da un atteggiamento di “dominio” della tecnica»; nel secondo caso – «l'*operari* dipendente» – si snoda nella fattispecie della subordinazione (p. 81).

In questa prospettiva, nella nozione di tecnica per l'autore è implicita quella di tecnologia come «processo sociale», ma anche come potenziale sostituibilità del lavoro umano con la macchina (p. 82). Per cui, la tecnica costituisce oggetto del lavoro, ma anche il «metodo» del lavoro (p. 87).

In buona sostanza, è «il mutamento del rapporto con la tecnica che nel corso della storia, determina il mutamento della struttura del contratto di lavoro» (p. 88).

Seguendo tal schema, al contempo, «la rottura del rapporto con la tecnica determina, così, sia la ‘alienabilità’ della prestazione lavorativa, astrattamente considerata, sia la sua ‘disgiungibilità’ della persona fisica del lavoratore che concretamente lo pone in essere» (p. 89).

A tali suggestioni – qui solamente enunciate – Vardaro aggiunge un’importante riflessione sulla variabile del tempo nel rapporto di lavoro. Secondo l’autore «la rilevanza del fattore “tempo” nel contratto di lavoro subordinato si distingue, fin dalle origini del diritto del lavoro, da quello che lo stesso assume negli altri contratti c.d. “di durata”: qui il tempo, prima che la durata del rapporto, serve a definire la durata della prestazione, ed, in questo senso, identifica la stessa fattispecie contrattuale» (p. 93). Nonostante ciò, Vardaro rileva che «non si segnalano contributi significativi in materia» e la rilevanza del fattore tempo nel contratto di lavoro desta poco interesse tra i giuslavoristi. In ogni caso, dalla funzione di “durata” del tempo, nasce la materia dell’orario di lavoro, la quale da un lato impone una limitazione nei confronti del potere organizzativo del datore di lavoro; dall’altro lato determina «la definitiva degradazione del tempo di lavoro a semplice presenza fisica del lavoratore» (p. 95). Sul punto, cfr. la più volte citata monografia di V. BAVARO, nonché la ricostruzione fornita nei paragrafi precedenti (cfr. *supra* Cap. III, Sez. III, parr. 2.- 2.1.).

Sotto un altro punto di vista, la ricostruzione di Vardaro analizza il problema del tempo di lavoro affiancandolo a quello diverso della professionalità, quindi cercando «di coordinare il discorso sulla professionalità con quello sul tempo» (p. 121). Più specificatamente, il problema connesso all’orario di lavoro e alle diverse modulazioni temporali in cui si può articolare il rapporto di lavoro, implicano un generale ripensamento del tempo di lavoro in cui risulta coinvolto anche il problema della c.d. «professionalità subordinata» (p. 111).

Sul punto, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 66 ss., offre una rilettura di taluni aspetti, affermando come Vardaro «rimarca la tendenza ad una nuova dialettica fra lavoro professionalizzato (caratterizzato da un crescente grado di conoscenza tecnica e specialità) e lavoro tecnicamente dipendente (tipicamente esecutivo, seppur in forme che tendono a divergere quelle tradizionali)» (così, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 68).

Gradualmente, si instaura la logica del dover «guadagnar tempo» che insinua nel lavoratore l’idea di dover lavorare velocemente e con una quantità inferiore di tempo. Di contro, nell’alveo del lavoro subordinato professionalizzato si genera un «atteggiamento di dominio sulla tecnica» che da un lato, produce una diminuzione della subordinazione tecnica; e dall’altro lato, genera «una crescita soggettiva della subordinazione di tipo esistenziale» (G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia* cit., p. 123).

Sostanzialmente, per tale autore, appare necessario improntare una nuova politica del tempo che preveda un suo effettivo ridimensionamento «come strumento di determinazione della prestazione lavorativa, accanto al quale (e talvolta più del quale) cominciano ad affiorare, come si è detto, altri strumenti: siano essi la professionalità, ovvero il raggiungimento di uno standard produttivo giornaliero (sganciato dal tempo in cui esso viene raggiunto)» (p. 124).

## Sezione IV

### Le nuove dinamiche del tempo di lavoro

*Sommario:* 1. Premesse metodologiche – 1.2. *Segue:* “leggere” il *Presente* ripercorrendo il *Passato*: una lezione da Aris Accornero – 2. La Quarta Rivoluzione industriale e le sue implicazioni – 3. L’impatto della digitalizzazione sulla variabile del «tempo di lavoro» – 3.1. *Segue:* la riduzione dell’orario di lavoro nella «*New Automation Age*» – 3.1.1. *Segue:* alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania – 3.2. *Segue:* l’orario di lavoro in «modalità agile» – 3.2.1. *Segue:* il diritto alla disconnessione nell’esperienza italiana – 3.2.2. *Segue:* diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?

#### 1. Premesse metodologiche

Dopo aver affrontato i nodi centrali che attraversano la complicata materia del tempo di lavoro, ora si è abbastanza maturi per affrontare l’ultimo e fondamentale blocco tematico della presente *Literature review*.

Più nello specifico, successivamente all’analisi della letteratura scientifica sul complicato rapporto del tempo “*nel*” lavoro e nel contratto subordinato – e di conseguenza della sua diversa rilevanza rispetto alla disciplina legale dell’orario di lavoro anch’essa approfondita – è opportuno dare spazio all’approfondimento tematico relativo alle nuove dinamiche del tempo di lavoro nella *Grande Trasformazione* in atto.

Per far ciò, in tale sede si è opportunamente scelto – ancor prima di sottoporre a revisione l’ultima letteratura sulle implicazioni del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale – di dedicare un paragrafo iniziale ad una “rilettura” del secolo scorso – mediante l’insegnamento di Aris Accornero – al fine di sottolineare la persistente continuità tra il *Passato* e il *Presente* nel tempo di lavoro, mettendo in risalto gli evidenti parallelismi con l’odierno e mutato contesto giuslavoristico. In questo senso, la lezione di Accornero fa da battistrada alla comprensione delle successive riflessioni che scaturiscono anche in materia di tempo del lavoro.

Infatti, anche secondo M. NAPOLI, *Ritornare a Barassi?*, in L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Rist. M. NAPOLI (a cura di), Milano, Vita e Pensiero, 2003, p. lxxvii; proprio la rilettura di alcuni “classici” «da apprezzare, in sé e per sé, non serve certo a trovare soluzioni utilizzabili nell’attuale contesto normativo, ma acquista il significato del recupero dell’essenzialità dei problemi, sfrondando le incrostazioni accumulate da tempo. Non solo gli studiosi, ma anche i classici dovrebbero porsi la domanda: come era stata trattata la questione

alle origini? Questa direttiva metodologica se non permette di trovare la soluzione, aiuta a capire i problemi nella loro essenzialità».

In buona sostanza, gli interrogativi di allora, seppur con forme e strutture organizzative diverse, si riflettono inevitabilmente, *mutatis mutandis*, sulla variabile del tempo di lavoro anche oggi.

Seguendo questa direzione, la presente e ultima *Sezione* di *Literature review*, dedicherà un paragrafo a carattere più generale sulle conseguenze innescate con la Quarta rivoluzione industriale, al fine di meglio comprendere il suo impatto sulla variabile del tempo di lavoro, per poi addentrarsi, più specificatamente, su alcune delle conseguenze e problematiche rinvenibili nella fattispecie analizzata.

Su quest'ultimo aspetto, bisogna anticipare che la letteratura più recente non ha prodotto corposi studi monografici interamente dedicati alla variabile del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale. Piuttosto – e molto frequentemente – lo studio delle nuove dinamiche del tempo di lavoro risulta direttamente affrontato nel quadro più generale delle nuove forme di lavoro, o ancora, del mutato modo di intendere la dimensione temporale della prestazione di lavoro subordinato alla luce delle nuove tecnologie.

In questa prospettiva – coerentemente con l'intera impalcatura del presente lavoro di ricerca – si cercherà di ripercorrere il pensiero di tutti quegli autori che si sono pronunciati sul mutamento di paradigma del tempo di lavoro alla luce della Quarta rivoluzione industriale con l'intento di soffermarsi su alcuni aspetti specifici i quali pongono non pochi dubbi interpretativi (un esempio ne è dato dalla disciplina dell'orario di lavoro nel lavoro agile).

Tuttavia, con la doverosa avvertenza che tale analisi non andrà a toccare – al fine di delimitare l'indagine a campi circoscritti – la disciplina specifica delle modalità orarie adottate nelle *Platforms economy*, poiché ciò esulerebbe dal compito della presente ricerca e per le quali si rinvia a trattazioni più specifiche sul tema.<sup>72</sup> Così come, poca attenzione viene, ad esempio, rivolta a come il controllo e

---

<sup>72</sup>Sul punto, tra i tanti, cfr. V. DE STEFANO, 2017, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017 I, p. 241 ss. secondo cui «i lavoratori non hanno normalmente alcun obbligo di essere disponibili a eseguire la prestazione in maniera tecnicamente continua nel tempo» (p. 249); ma anche P. LOI, *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, I, p. 259 ss.; A. LOFFREDO, *Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso del settore dei trasporti*, in *RGL*, 2017, n. 2, pp. 117-122; P. ICHINO, *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy (Nota a Tribunale Torino, 7 maggio 2018, n. 778, sez. lav.)*, in *RIDL*, 2018, n. 2, pp. 294-303; P. TULLINI, *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora*, *LDE*, 2018, fasc. 1; R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, fasc. 1, p. 1 ss.; E. DAGNINO, *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 207-226.



la scomposizione dell'orario di lavoro, tramite l'utilizzo di nuove tecnologie, abbia impattato settori in rapida espansione come quello della grande distribuzione organizzata, della logistica o del lavoro tramite agenzia.

In buona sostanza, tale ultima *Sezione* si pone l'intento – mediante una specifica trattazione di solo alcune, delle molteplici tematiche sul tempo di lavoro testimoniate dalla letteratura scientifica più recente – di facilitare la possibile costruzione di un ponte di collegamento tra il «vecchio» e il «nuovo»; tra il «tempo di lavoro» e l'«orario di lavoro» nella Quarta rivoluzione industriale (sul punto, cfr. le riflessioni poste nel Cap. IV).

### **1.2. Segue: “leggere” il *Presente* ripercorrendo il *Passato*: una lezione da Aris Accornero**

Molto spesso, la comprensione del *Presente* e dei mutati contesti lavorativi e organizzativi viene maggiormente “assimilata” non solo conoscendo il *Passato*, ma procedendo ad un vero e proprio processo di comparazione presente/passato. In questo senso – e in un contesto in cui innumerevoli sono i parallelismi e le continuità tra «vecchio» e «nuovo» – si colloca la rilettura di parte del volume di Aris Accornero, il quale propone una ricostruzione chiave del lavoro in un secolo di profondi mutamenti quale il '900.

Rileggendo A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro* cit., p. 15; l'autore sottolinea come l'800 abbia rappresentato l'emblema dell'«eterogeneità» in seguito alla nascita della grande industria; di contro, il '900 è stato il secolo dell'«uniformazione» come conseguenza del paradigma taylor-fordista. Infine, «l'oggi» – così per come identificato dall'a. – viene concepito come il periodo della «diversificazione» in risposta alla crescente flessibilità e alla globalizzazione dei mercati. In buona sostanza, sul finire dell'800, l'idea del lavoro era già nata, ma non ancora sufficientemente consapevole. Solo successivamente – e quindi agli inizi del '900 – nasce una nuova antropologia del lavoro in cui protagonisti, almeno inizialmente, sono stati identificati nella crescente classe operaia. Non a caso, in tale periodo, si sviluppa una cospicua letteratura industriale sul tema del lavoro. Sul punto, cfr. *infra* All. 1, in cui si ripropone l'intervista a Primo Levi sul suo romanzo «*La chiave a stella*», che secondo Federico Butera, rappresenta «il più bel libro della letteratura italiana sul lavoro» (così, F. BUTERA, *Postfazione. La crescita professionale di tutti, in La nuova chiave a stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerrini e Associati srl, 2017, p. 181).

In ogni caso, con l'implementazione del modello taylorista muta il modo di intendere il lavoro e ciò non senza effetti negativi. Infatti, secondo l'autore «il maggior limite del sistema di taylor era [...] la tassativa prescrizione di rieducare un operaio alla volta spiegandogli con pazienza sia il nuovo modo di lavorare sia i

vantaggi che gliene venivano in termini di guadagno e sforzo» (p. 49). Pertanto, proprio tali limiti hanno spinto Ford all'utilizzo della catena di montaggio. Al contempo, i ritmi della catena sono stati messi a fuoco dalla pellicola di *Charlie Chaplin* in *Tempi Moderni*.

L'autore precisa come - diversamente da Taylor - Ford ha adoperato un metodo consistente nella coordinazione dell'operario secondo le regole dettagliate del management. Accornero si pone critico nei confronti di un metodo che ha previsto l'apprendimento di una mansione in poco tempo e i pochissimi giorni. Anzi - rileva l'A. - l'impatto con operazioni scandite e rigide poteva aumentare il distacco fra lavoratore e lavoro (p. 53). Ciò aggravato dal fatto che quel lavoro, oltre ad essere svuotato nel suo valore, risulta anche faticoso e occupa la mente del lavoratore in modo totalitario. In questa prospettiva, sottolinea l'autore, «aveva visto giusto *Chaplin*: quel nastro spietato e quei ritmi infernali che rendevano le fabbriche simili a macelli di Chicago (da cui si dice che Ford abbia copiato) erano terribili perché il lavoro diventava opprimente prima di tutto in quanto spossante» (p. 53).

In questa prospettiva, Accornero nel suo contributo richiama spesso S. WEIL, *La condizione operaia*, Edizioni di Comunità, Milano, 1974. Tale autrice, fortemente attratta dallo studio del taylor-fordismo, sostiene che Taylor basa il suo studio scientifico sulla misurazione dei tempi tramite il cronometraggio; mentre il metodo della razionalizzazione di Ford, piuttosto che puntare sul "lavorare meglio", si traduce in un "lavorare di più". In ogni caso, per l'autrice, «il punto di incontro unitario del lavoro intellettuale e del lavoro manuale è la contemplazione, che non è un lavoro. In nessuna società colui che guida una macchina può esercitare il medesimo tipo di attenzione di colui che risolve un problema. Ma l'uno e l'altro possono ugualmente, se lo desiderano e se hanno un metodo [...] favorire l'apparizione e lo sviluppo di un'altra attenzione situata al di sopra d'ogni obbligo social» (p. 285). Anche in tale opera viene richiamata la pellicola di *Chaplin* secondo la quale si evidenzia come «il tempo e il ritmo sono il fattore più importante del problema operaio». Infatti, «l'avvenire di chi lavora in una fabbrica è vuoto per l'impossibilità di prevedere, ed è più morto del passato per l'identità degli istanti che si succedono come il tic-tac di un orologio. Un'uniformità che limiti i movimenti degli orologi e non quelli delle costellazioni una varietà che esclude ogni regola e quindi ogni previsione; ecco quel che produce un tempo inabitabile all'uomo, irrespirabile» (pp. 271-272).

A tali suggestioni, Accornero pone però un'ulteriore riflessione. Più precisamente, secondo l'A., "l'uomo-lavoratore" è uscito abbastanza "integro" da tale periodo di luci e ombre (così, A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro* cit., p. 14) in cui, pian piano, «il tempo del consumo si è venuto via via sganciando e separando dal tempo del lavoro. E questo non sembra male, anche se può dispiacere a chi ritiene che la piena congruenza fra lavoro e vita dia pienezza all'essere umano»

(p. 70). In questo scenario l'autore afferma che «il dopo in fondo è già iniziato». Lungo il corso del '900 il lavoro e la fatica hanno cambiato il mondo della produzione e il modo stesso di lavorare, «il tempo di lavoro è invece meno lungo e meno massificato, anche se non tutti lavorano meno ore di prima, e se anzi qualcuno ne lavora più di prima» (p. 74).

Pertanto, gradualmente, si verificano degli effetti sulla prestazione di lavoro: i contenuti sono meno manipolativi e più cognitivi; i compiti sono meno esecutivi e più cooperativi; le attitudini sono meno specializzate e più multifunzionali. Le attività “materiali” lasciano quindi maggior spazio alle attività “immateriali” (p. 111). Quindi, ciò che cambia sono i contenuti stessi del lavoro: ad esempio il lavoro si basa meno sul compito e più sulle competenze; viene favorita un'organizzazione per gruppi, e così via dicendo.

Anche l'elemento della professionalità diventa intrinsecamente diverso rispetto al tradizionale bagaglio di conoscenze e di esperienze accumulate. Al prestatore di lavoro si chiede di cogliere le novità e le discontinuità con una costante capacità di formarsi e aggiornarsi. Il lavoratore ha un maggior controllo sul lavoro e una minore alienazione (p. 114). Pertanto, se il lavoro ha mutato il suo contenuto e se i compiti sono meno «routinizzati», non solo muta il concetto di giornata di lavoro, ma si presume che quel tempo, quelle ore, siano trascorse anche «discretamente» (p. 118).

Dunque, anche in materia di durata si verifica un accorciamento dei tempi nell'ambito della vita lavorativa senza trascurare il diverso aspetto relativo alla flessibilizzazione e all'articolazione dei tempi del lavoro. Si superano i «sincronismi sociali» che davano luogo alla congestione urbana in determinate ore della giornata come ad esempio le pause ridotte durante la giornata al fine di anticipare l'orario di uscita evitando il traffico. Si parla, ulteriormente, di ristrutturare i tempi all'insegna di una «vita permanentemente attiva» (p. 120). Pertanto, orari meno rigidi vengono compensati con il recupero delle ore da svolgere in più, oppure con ore aggiuntive di permesso retribuito. Sostanzialmente, crescono le tipologie di orario e calano le sincronie tra loro (p. 121).

In buona sostanza, l'autore sostiene che quasi dispiace di essersi lasciati alle spalle il '900 e i suoi tempi scanditi e cronometrici. In quel caso, ad esempio, i lavoratori erano persuasi ad alzarsi intorno le sette del mattino e riprendere poi il lavoro al lunedì per andare in vacanza ad agosto. Attualmente, quel meccanismo si sta smontando frammento dopo frammento e viene sostituito da sistemi orari personalizzati, i quali indeboliscono la compattezza paradigmatica dell'universo rappresentato (p. 122).

Quindi, le profonde trasformazioni del lavoro, in cui lavoro si “disperde” per poi ritrovarsi in nuovi schemi organizzativi, presta molta importanza al valore temporale e non solo a quello spaziale.

Per una rilettura delle trasformazioni in chiave antropologica, cfr. K. POLANYI, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Einaudi, Torino, 1974, in cui il metodo dello studio antropologico dei fenomeni economici secondo taluni autori è tornato in auge negli ultimi anni proprio a causa delle conseguenze delle politiche neoliberiste sviluppatesi in seguito alla globalizzazione. Su questo aspetto, cfr. BLOCK F., *Introduction to: K. POLANYI, The Great Transformation. The Political and Economic Origins of our Time*, Beacon press, Boston, 1944 (2001)).

Per tali ragioni, si ha maggior timore di una precarizzazione del lavoro; di una divaricazione dei lavoratori; di una «de-solidarizzazione» del mondo del lavoro (A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro* cit., p. 123). Oggi – continua l'autore – tutto pare dispendersi. Diversamente, il sistema di garanzie edificato e basato su orari di lavoro certi e su una forte tenuta del rapporto di lavoro rispecchiavano un universo omogeneo, seppur «anonimo» (p. 124). In questa direzione, pertanto, non si tratta più di un lavoro gestito esclusivamente dall'imprenditore come nell'800, né tanto meno segnato dalla rigida separazione fra chi dirige e chi esegue come nel '900, bensì di un'idea del lavoro mediata con l'impresa flessibile, aperta e reattiva (p. 133).

Pertanto – continua l'autore – risulta auspicabile approdare ad un concetto di maggiore «reciprocità»: per ottenere fiducia necessario è dare fiducia. La reciprocità non può essere mediata dal mercato del lavoro o dal contratto di lavoro, ed in ogni caso certo è che nel futuro del lavoro si intravedono più opportunità, ma anche molte più preoccupazioni (p. 139).

## **2. La Quarta rivoluzione industriale e le sue implicazioni**

In seguito alla rilettura di una parte del contributo di Aris Accornero, il quale fornisce un utile piano d'azione per meglio comprendere il quadro odierno, bisogna innanzi tutto precisare che i recenti contributi sulle possibili implicazioni innescate con la Grande Trasformazione in atto sono innumerevoli. Infatti, lo stesso F. BUTERA, nel suo contributo contenuto all'interno del volume di A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, e dal titolo "*Industria 4.0 come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*" (pp. 81 – 116), si interroga su quali possano essere le conseguenze della Quarta Rivoluzione Industriale poiché questa domanda viene affrontata dalla moderna letteratura scientifica in vari modi. I pessimisti si soffermano sulla perdita di competitività delle nazioni laddove non siano abbastanza celeri nell'adottare le nuove tecnologie con la conseguente perdita di un gran numero di posti di lavoro.

Di contro, gli ottimisti ritengono invece che le nuove tecnologie comporteranno un forte aumento di produttività, di sviluppo economico e di occupazione (p. 82).

A questo punto, per meglio comprendere in ottica sistematica le possibili implicazioni della Quarta rivoluzione industriale si tenga presente la ricostruzione fornita da D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi (Giornate di Studio AIDLASS)*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè Editore, 2017, p. 148 ss., in cui l'autore sostiene come «le trasformazioni che stiamo vivendo oggi, nella duplice veste di protagonisti e spettatori, trovano le loro origini nella fine del millennio scorso, in un *continuum* accelerato di cause ed effetti che, per ragioni che nulla hanno a che fare con il diritto, stanno mettendo a dura prova le fondamenta e la struttura del sistema giuridico (paradigma) tradizionale, specchio di un mondo che non c'è quasi più» (p. 180).

Sul paradigma del diritto del lavoro che non c'è più cfr. anche F. CARINCI, *Il diritto del lavoro che verrà (in occasione del congedo accademico di un amico)*, in *ADL*, 2014, I, 655 ss.

In ogni caso, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 149, sostiene che il lavoro nella Quarta rivoluzione industriale, rappresenta un punto di partenza che va ben oltre il concetto di «frantumazione». Infatti, con quella che viene definita come *Industry 4.0* si intende un processo di profonda trasformazione delle organizzazioni produttive e, di conseguenza, della stessa organizzazione del lavoro derivante dalla diffusione delle tecnologie digitali, dall'interconnessione degli oggetti (c.d. «*Internet of Things*») e dallo sviluppo della robotica. In questa prospettiva, il termine stesso “rivoluzione” indica un mutamento di paradigma il quale riguarda i metodi di produzione industriale.

Conseguentemente, l'autore – seppur brevemente – ripercorre i tratti salienti di queste rivoluzioni. La Prima rivoluzione industriale – intorno la seconda metà del '700 – ha come caratteristica principale l'introduzione della c.d. macchina a vapore, nonché del telaio all'interno dei diversi stabilimenti produttivi; la Seconda rivoluzione industriale – fine del XIX secolo – assume rilevanza per l'effettiva applicazione della catena di montaggio, per il sistema di produzione di massa e per l'applicazione dei saperi scientifici e tecnici nell'industria. Poi, la Terza rivoluzione industriale, secondo il «*World Economic Forum*» e in base a quanto affermato dal Governo italiano, si caratterizza per l'uso dell'elettronica e dell'informatica nei diversi sistemi di produzione; per tali ragioni va collocata intorno gli anni '70 del '900 (sul punto, cfr. K. SCHWAB, *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, 2016; ma anche per meglio addentrarsi nella materia T. BERGER, C.B. FREY, *Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, *Oecd Publishing*, 2016).

In ogni caso, per un commento del «*Piano nazione di Industria 4.0*» presentato dal Governo Italiano nel 2016 si v. M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0* cit., p. 2 ss., in cui si dà atto dei cambiamenti in corso e secondo i quali «il piano nazionale per l'Industria 4.0, se correttamente impostato e implementato con il concorso attivo degli attori del sistema di relazioni industriali, rappresenti la svolta da tempo attesa per la modernizzazione del mercato del lavoro italiano» (p. 11). Nella stessa direzione, cfr. F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione del lavoro, Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale, Adapt university Press, 2017*, secondo cui il fenomeno di *Industry 4.0* è un percorso in atto e che per tale ragione risulta ancora incompleto nella sua definizione. Infatti, «il concetto di “4.0”, che può far riferimento al termine “industria” o “fabbrica” o “manifattura” o “produzione”, è un richiamo ad una quarta fase storica all'interno della linea del tempo dell'industria», sia esse considerata come “rivoluzione” o “evoluzione” (così, F. SEGHEZZI, *Lavoro e competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 1, 2017, p. 2).

Per ulteriori rilievi, cfr. M. HERMANN, T. PENTEK, B. OTTO, *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review, Technische Universität Dortmund Working Paper, 2015*, n. 1, p. 12.

In ogni caso, rileva sempre D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 150, l'ultima rivoluzione in atto – la Quarta – si distingue dalla precedente in quanto si realizza un vasto utilizzo dell'intelligenza artificiale e della robotica, dei «*Cyber Physical Systems*» per l'interconnessione tra “le cose” e la gestione di enormi quantità di dati (c.d. «big data»).

In senso contrario, l'autore ricorda – sempre a p. 150 – J. RIFKIN, *La terza rivoluzione industriale*, Mondadori, Milano, 2012, il quale non distingue tra Terza e Quarta rivoluzione, piuttosto definisce la terza rivoluzione industriale come sistema che si interpone tra la fine del XX e l'inizio del XXI secolo all'interno della quale convivono due anime diverse: l'economia capitalista e il fenomeno della c.d. «*sharing economy*».

Del resto, andando al di là del problema definitorio, queste trasformazioni tecnologiche producono profondi mutamenti nelle fabbriche con inevitabili ricadute sul futuro del lavoro e sulle diverse categorie giuridiche ad esso connesse. Tutto ciò – continua l'autore – ha destato una serie preoccupazioni in gran parte esplicitate dal Parlamento Europeo (cfr. Parlamento UE, *risoluzione del 6 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103/INL)*), secondo cui, accanto agli effetti positivi che questi cambiamenti possono apportare (come ad esempio la nascita di nuovi lavori), si pone l'attenzione anche su ulteriori aspetti negativi, tra cui la perdita di posti di lavoro a seguito dell'aumento dell'uso dei robot, nonché le conseguenze negative

sulla sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri e i nuovi rischi per la salute, la sicurezza e la dignità dei lavoratori dovuti a un aumento dell'interazione tra esseri umani e robot nei luoghi di lavoro (p. 152).

Su questi rilievi e per una ricostruzione anche economica del fenomeno si veda il recente contributo di P. BIANCHI, *4.0 La nuova rivoluzione industriale*, Il Mulino, 2018, p. 27 ss., secondo cui il fenomeno delle rivoluzioni industriali deve essere analizzato non solo come un mutamento nelle tecniche, ma come una vera e propria trasformazione nelle strutture economiche e produttive che determina un cambiamento nelle relazioni fra le persone. In estrema sintesi – sottolinea Bianchi, – sicuramente «possiamo individuare un'intera fase dello sviluppo produttivo di un paese a partire da una tecnologia rappresentativa» (p. 27).

Tra le possibili implicazioni che la Quarta Rivoluzione Industriale porta con sé un ulteriore aspetto è rappresentato dalla «fabbrica 4.0» la quale torna al centro dell'attenzione. Infatti, i mutamenti dovuti dall'economia globale, della tecnologia e dell'organizzazione delle imprese mettono in crisi i sistemi giuridici tradizionali, i quali avevano a riferimento il modello fordista e quindi una dimensione anche «dei tempi e dei luoghi di lavoro come elementi misurabili e coesenziali della prestazione» (D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 155). Tuttavia, secondo tale autore, nella nuova dimensione dell'economia su scala mondiale l'implicazione principale non è tanto la «fabbrica 4.0», quanto la nascita di software organizzati su algoritmi che mettono in contatto produttori e consumatori reciprocamente (p. 157).

Secondo J. RIFKIN, *La società a reciprocamente costo marginale zero*, Mondadori, Milano, 2014, si tratta di veri e propri «imprenditori sociali», identificati sotto il termine di «prosumers».

Ad ogni modo – rileva ancora D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., – queste nuove forme di economie digitali assumono diverse sembianze. Ad esempio, con il termine «*sharing economy*» si pone l'attenzione sulla condivisione senza profitto e sul «*peer to peer*». Diversamente, nella «*collaborative economy*» vi è un profitto anche se occasionale.

Per ulteriori rilievi, cfr. EUROFOUND, *European Foundation for the improvement of living and working conditions, New form of employment, Luxemburg*, 2015, in [eurofound.europa.eu](http://eurofound.europa.eu).

In ogni caso, il documento della Commissione – COM (2016) final «*A European agenda for collaborative economy*» – dà atto che le categorie giuridiche sorte agli albori della Seconda rivoluzione industriale oggi non sono più in grado di fornire delle risposte adeguate.

Dunque – prosegue D. GAROFALO – nelle «*platforms economy*» l'accento è posto sul dato che tali piattaforme non sono solo dei mezzi di condivisione, ma puntano ad un mercato parallelo. Un esempio è quello della «*gig economy*», più

comunemente conosciuta come «economia dei lavoretti», in cui vengono risaltate le caratteristiche tipiche della flessibilità, ma anche della persistente «precarietà» (p. 158).

In ogni caso, per ulteriori rilievi su tali aspetti inerenti le piattaforme digitali, si rinvia alla cospicua e recente letteratura sul tema. Fra i tanti, si veda A. PERULLI, *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy*, in *Labor*, 2019, n. 3, p. 320 ss.; V. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, IT. 336/2017; ma anche T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, n. 3-4, 2017, 367 ss.; V. DE STAFANO, *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, I, p. 241 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro a chiamata e le piattaforme online delle collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, p. 16 ss.; E. DAGNINO, *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, 2015, n. 1, 86-106.

Per ulteriori rilievi sulla specifica vicenda Uber, tra i tanti cfr. G. PACELLA, *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, II, 2017, 570 ss.; E. DAGNINO, *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, 137-163.

Diversamente, per approfondimenti relativi al caso «Foodora», v. tra i tanti, M. BIASI, *Dai pony express ai riders di Foodora, Working paper ADAPT*, n. 11/2017; C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *RDSS*, 2018, n. 3, pp. 455-487; da ultimo, R. DE LUCA TAMAJO, *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 5, 1, 2019, pp. 82-103.

Ad evidenziare un ulteriore e fondamentale aspetto legalo alle implicazioni delle trasformazioni in atto è il contributo di A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017, pp. 163 – 178; in cui l'A. esordisce con una considerazione in ordine alle implicazioni della potenziale rischiosità per la salute dei lavoratori derivante dall'introduzione di nuove tecnologie come l'utilizzo di dispositivi digitali e delle piattaforme informatiche. Tale "rischiosità" fa da contraltare alla riconosciuta portata innovativa in senso positivo per quanto riguarda gli effetti sulla qualità del lavoro e sulla possibilità di maggior permanenza nel mercato di soggetti affetti d disabilità o malattie croniche (p. 163). Vengono richiamate in questo contesto importanti riferimenti al quadro delle indicazioni internazionali (Comunicazioni EU



(2002)118; (2207)62; (2014) 332 e U. HUWS, *A review on the future of work: online labour exchanges, or “Crowdsourcing” – Implications for occupational safety and health, Discussion paper. European Agency for Safety and Health at Work*, Bilbao, 2015, in [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)), che mirano a promuovere l’adozione di strumenti per migliorare le condizioni di lavoro, individuano i rischi connessi all’*Industry 4.0* e mirano ad avviare riflessioni su particolari fenomeni come il «*crowdworking*» in cui le criticità del dibattito sono anche connesse alla scarsa alfabetizzazione digitale (p. 166). L’A. esprime pertanto la necessità di avviare riflessioni sulle evoluzioni del quadro normativo di riferimento anche nazionale e a «soffermarsi sulle forme di *digital work* che, oltre a svolgersi tipograficamente al di fuori dell’impresa, si realizzano talvolta in maniera informale e secondo relazioni giuridiche non qualificate nell’ambito dei un rapporto di lavoro» (pp. 166-167).

In buona sostanza, il mutamento di paradigma risulta evidente da diversi fattori emergenti. Come se non bastasse, il legislatore italiano non ha ancora affrontato adeguatamente il fenomeno delle nuove forme di lavoro mediante piattaforma tecnologica. Nei suoi pochi interventi, il profilo giuslavoristico viene ignorato, ritenendo che le attuali categorie giuridiche siano in grado di dare delle risposte alle richieste di tutela provenienti dai lavoratori. Di conseguenza, a seconda del modello organizzativo prescelto dall’impresa sottostante e delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sono configurabili un contratto di lavoro subordinato oppure etero-organizzato (art. 2, d.lgs. n. 81/2015) o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3 c.p.c.) o, ancora, di lavoro puramente autonomo. Questa libertà organizzativa e contrattuale genera incertezza e indebolisce le parti già deboli (così, sempre D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 177).

Su tali aspetti, approfonditi da una diversa angolazione, si tenga presente il contributo di E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018, secondo cui la digitalizzazione non ha fatto altro che favorire l’indipendenza spaziale dello stesso lavoro.

Secondo M. WEISS, *Tecnologia, ambiente e demografia: il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione. Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, n. 3, 2016, p. 651 ss., «la digitalizzazione rappresenta una nuova sfida per il concetto di lavoratore subordinato» (p. 655). Infatti, i nodi principali della Quarta rivoluzione industriale sono rappresentati da un lato dall’emblema di *Industry 4.0*, e dall’altro lato dal sistema di «*crowd sourcing*». Per tali e altre ragioni «la digitalizzazione dei modelli di lavoro presenta varie sfaccettature e non deve essere considerata come un fenomeno uniforme ed omogeneo». (p. 653) In buona sostanza, secondo il quadro fornito da Weiss la Quarta rivoluzione industriale colpisce diverse problematiche tra cui il tema della formazione in cui il «*lifelong learning*» assume un ruolo determinante; la nozione

di lavoratore subordinato, ma anche la nozione stessa di datore di lavoro; i tempi di lavoro e il conseguente fenomeno crescente inerente al c.d. «*work-life balance*»; la salute e la sicurezza e molti altri aspetti. Per cui, non è ancora chiaro come il quadro estremamente eterogeneo andrà ad influire sulle dinamiche del diritto del lavoro (p. 662).

In buona sostanza, sottolinea D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 183, la Quarta rivoluzione industriale deve esser vista come una proporzione: essa “sta” al futuro del diritto del lavoro, «come la prima e la seconda rivoluzione stanno al suo passato», per cui «appare insensato, oggi, opporsi ideologicamente alla globalizzazione e alle ragioni dell’economia».

### **3. L’impatto della digitalizzazione sulla variabile del «tempo di lavoro»**

Le nuove tecnologie producono importanti conseguenze sulla «prestazione di lavoro digitale», nonché sul conseguente problema del tempo di lavoro. Più specificatamente, «quali effetti produce sulla disciplina giuridica (oltre che organizzativa) della prestazione di lavoro digitale la dimensione del tempo di lavoro?» (così, V. BAVARO, *Questioni di diritto* cit., p. 41).

Secondo il recente saggio di Bavaro, una prima problematica legata alla dimensione temporale della prestazione di lavoro riguarda il lavoro su piattaforma digitale, e quindi se sussista o meno l’obbligo di adempiere questa prestazione.

D’altronde V. DE STAFANO, *Lavoro «su piattaforma»* cit., p. 249, evidenzia come «i lavoratori non hanno normalmente alcun obbligo di essere disponibili a eseguire la prestazione in maniera tecnicamente continua nel tempo».

Secondo Bavaro, da un punto di vista meramente formale, nel momento in cui non sussiste un obbligo “convenzionale” di lavorare, allora non sussiste neppure un contratto di lavoro. Tuttavia, nel caso in cui si risponde “alla chiamata” quella prestazione di lavoro viene identificata come lavoro subordinato, presentandone tutte le caratteristiche (così, V. BAVARO, *Questioni di diritto* cit., p. 53).

Di contro a questa impostazione, P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, n. 4, 2017, p. 525 ss., il quale contrappone la continuità del contratto di lavoro subordinato alla discontinuità del lavoro digitale. Più precisamente, secondo Ichino, il lavoro su piattaforma non sarebbe inquadrabile come lavoro subordinato in quanto la rivoluzione digitale implica l’aumento della subordinazione tecnica del lavoratore subordinato, ma allo stesso tempo essa pone «un avvicinamento della sua condizione esistenziale a quella del lavoratore autonomo» (p. 546). Per questa ragione la tecnologia produce due effetti diversi: da un lato, il datore di lavoro ha la possibilità di verificare la produttività del singolo dipendente con maggior intensità delineando la sua condizione di “lavoratore subordinato”; dall’altro lato, la tecnologia prevede la

possibilità «di svincolare il collaboratore dipendente da uno stretto coordinamento spazio-temporale della prestazione, rendendone possibile l'organizzazione nella forma del “lavoro agile”. Con la conseguente possibilità di riconquista del controllo sull'intreccio fra tempo di lavoro e tempo dedicato alla vita privata» (p. 547). Quindi, le nuove forme di lavoro risultano libere dal vincolo dell'orario di lavoro e dal coordinamento spazio-temporale con l'organizzazione del datore di lavoro (p. 528).

In questa prospettiva – rileva ancora l'A. – non esiste solo il rischio negativo connesso alla perdita crescente delle tutele, ma anche l'aspetto positivo legato ad una riconquista da parte del lavoratore della libertà nella distribuzione del proprio tempo. «Beneficio, questo» continua Ichino, «che può interessare non poco a tutti coloro che soffrono della condizione di *time poverty* a cui sono troppo frequentemente condannati i lavoratori incatenati ai tempi rigidi di un rapporto di lavoro tradizionale; e può interessare in particolare alle donne che portano il maggior peso dei carichi di cura familiare, o comunque nel periodo della prima maternità» (p. 528-529).

Tirando le fila del discorso, tale autore sostiene come tanto nel lavoro subordinato, quanto in quello autonomo, si ha un maggior controllo sulla variabile del tempo. Per tale ragione, probabilmente, si verifica la «possibilità che la prestazione lavorativa venga sollecitata e attivata, in collegamento e coordinamento con il resto dell'organizzazione aziendale, anche durante il tempo di non lavoro, nella parte della giornata o della settimana destinata alla vita familiare, alle relazioni sociali, alla ricreazione, al riposo» (p. 548).

Su tale ultimo punto concorda M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 335/2017*, p. 39, secondo cui, nella Quarta rivoluzione industriale, si pongono le basi per un'effettiva riappropriazione dei tempi e dei contenuti della stessa prestazione di lavoro, intesi con un senso di maggior autodeterminazione e libertà.

Tuttavia, da questi ultimi spunti emerge una seconda problematica connessa alle nuove dinamiche del tempo di lavoro: il lavoro digitale non permette una perfetta misurabilità dell'elemento tempo calcolato come orario. Questo determina una perdita di valore del tempo inteso nella sua «quantità», per essere invece esaltato nella sua «qualità» (così, V. BAVARO, *Questioni di diritto* cit., p. 54).

Secondo Bavaro, nell'attuale contesto dell'economia digitale, si impone un necessario «aggiornamento della dogmatica sulla prestazione di lavoro subordinato» che parta proprio da una riscoperta del tempo di lavoro subordinato. In questa direzione, la rivoluzione digitale determina un aumento della crisi dell'esatta misurazione del lavoro; ossia «essa accentua la crisi della cronometria normativa del tempo-lavoro oggettivato e tende a trasformare la struttura della

prestazione di lavoro senza però modificare la funzione utile e produttiva del tempo-lavoro» (p. 55-56).

Quest'ultimo aspetto, si interseca, inevitabilmente, con l'ulteriore questione dell'effettivo sgretolamento dei confini tra il tempo di lavoro e quello di non lavoro accentuato dall'impatto della digitalizzazione sulla prestazione di lavoro. Secondo D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni* cit., p. 169, vengono utilizzate espressioni diverse per indicare determinati fenomeni crescenti quali «*time porosity*», «*blurring of boundaries between work and non work*», «*e-nomads*». Nelle prime due ipotesi si indica «la continua promiscuità tra orario di lavoro e di non lavoro»; nel terzo caso – intimamente connesso – «l'exasperata flessibilità di tempo e luogo dei lavoratori digitali, sempre reperibili, sempre connessi ma mai fisicamente stanziali presso la sede dell'impresa datrice di lavoro/committente». In tale contesto innovativo, da una parte, la vita privata del dipendente viene «inficiata» dall'orario di lavoro; dall'altra parte, si verifica anche il caso opposto in cui nitida è la «costante interferenza, contaminazione, promiscuità temporale» (p. 169).

Sul crescente fenomeno di sgretolamento dei confini tra tempo di lavoro e non lavoro si consideri il recente concetto di «*work-life blending*» ben esplicito nel contributo di M. MILITELLO, *Il work-life blending nell'era della on demand economy*, in *RGL*, 2019, n. 1, pp. 49 -68. Più precisamente, il «*work life blending*» è inteso come quel fenomeno di assottigliamento e progressivo annullamento della demarcazione tra tempo di lavoro e tempo della vita privata (pp. 51-52) che secondo la Commissione Europea (Com(2017)206, 26 aprile 2017) rappresenta un rischio inedito e la vera sfida del lavoro del futuro (pag. 53). Tale fenomeno si contrappone al «*work life balance*», tuttavia ne vengono spesso sottolineate le potenzialità positive presentando la commistione tra i tempi di lavoro e quelli di vita privata come un'opportunità di maggiore auto gestione dei tempi e flessibilità organizzativa in un'ottica conciliativa (pp. 53- 54). Pertanto – sottolinea l'autore – se ne ricava che il «*work life blanding*» mette in discussione da un lato una prerogativa del lavoro subordinato che è la delimitazione oraria della prestazione (che si esplica come un diritto del lavoratore) e dall'altro la stessa dicotomia autonomia vs subordinazione. In questa prospettiva, innanzitutto è necessario considerare il rischio della flessibilità/pervasività dei tempi di lavoro come imposizione senza alternative (quindi come archetipo standard del nuovo lavoro) e non come scelta. Inoltre, il tema deve essere depurato da meri studi di settore basati sul genere (cioè il legame tra esigenze di flessibilità o «*work life balance*» legate al solo lavoro femminile), per non incorrere in una visione parziale del tema (p. 61).

Dunque, sottolinea l'autore, il fenomeno del «*work life blanding*» deve anche essere considerato come pervasivo ormai dell'intero mondo del lavoro e non solo limitato ai c.d. nuovi lavori. Questa presa di coscienza della globalità del fenomeno

determina la base per ripensare alle tutele in tema di tempi di lavoro in modo trasversale, secondo una visione che vada anche oltre le categorie giuridiche di lavoro autonomo e subordinato e si esplica in maniera espansiva. Ciò anche a tutela della qualità del lavoro in termini di salute e sicurezza, dignità e tutela della vita privata, nonché – di conseguenza – di capacità produttiva. (pp.62- 63).

Sempre su questi temi, S. MUSSO, *Le trasformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali*, in *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018., p. 367, secondo il quale con l'utilizzo delle ICT, generalmente mediante il web, è possibile lavorare lontano dai luoghi di lavoro contrattualmente stabiliti aprendo la strada alla flessibilità del tempo di lavoro, nonché alle diverse esigenze imposte dalla conciliazione vita-lavoro. Al contempo, queste novità, «rischiano di comportare l'invasione del lavoro nel tempo libero, in una sorta di reperibilità ininterrotta determinata dalla continuità della connessione» (p. 367).

A tali suggestioni, si aggiunge anche il contributo di M. WEISS, *Tecnologia, ambiente e demografia* cit., p. 657, che dedica un paragrafo all'analisi dei nuovi fenomeni connessi alla variabile del tempo di lavoro. Infatti, secondo tale autore, la digitalizzazione comporta una maggiore attenzione al risultato da raggiungere in un determinato periodo di tempo. Più precisamente, l'autonomia sviluppata nelle nuove forme di lavoro «porta a domandarsi se la tradizionale regolamentazione dei tempi di lavoro sia ancora appropriata per affrontare questo nuovo contesto». In buona sostanza, nella «*digital transformation*» si ha il rischio che il tempo di lavoro non abbia un termine definitivo. In questo quadro complesso, «il relax e il riposo supposti dalla tradizionale disciplina dell'orario di lavoro non sono più possibili a queste condizioni: l'auto-sfruttamento è un pericolo sempre maggiore: la giornata di lavoro di 8 ore – il grande successo del movimento dei lavoratori del primo Novecento – e quindi messa in discussione» (p. 657). Come se non bastasse – rileva l'autore – la situazione si aggrava quando i lavoratori di una stessa azienda sono localizzati in luoghi diversi e ad esempio con la presenza del fuso orario. In questi casi, come gestire il diritto alla disconnessione? (per ulteriori approfondimenti sul c.d. «diritto alla disconnessione» cfr. *infra* Cap. III, Sez. IV, parr. 3.2.1. – 3.2.2.). Dunque, per Weiss, il tradizionale modello di regolamentazione dell'orario di lavoro non è più in grado di rispondere alle nuove esigenze poste dal mercato del lavoro digitale, tuttavia, «al contempo, un'alternativa appropriata non è al momento disponibile» (p. 658).

In questa direzione – ma qualche anno prima – anche F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato* cit., p. 453, secondo cui è necessario contemplare – tanto ad opera della dottrina quanto ad opera della giurisprudenza – una nuova dimensione del

tempo di lavoro produttivo. Infatti, secondo tale impostazione, si ha la crescita del c.d. «lavoro immateriale» il quale «vede ogni merce trasformarsi in servizio, ogni servizio rivelarsi come relazione produttiva e ogni relazione organizzarsi nel linguaggio e negli affetti». In buona sostanza ciò che aumenta è il lavoro «non misurato» e come tale difficilmente quantificabile secondo i tradizionali criteri.

Riflessioni riportate in auge anche nell'ultimo convegno AIDLASS, dove M. TIRABOSCHI,  *Mercati, regole, valori* cit., p. 46, avvalorata l'effettiva e irrisolta crisi tra il «lavoro-oggetto» e il «lavoro-soggetto» con l'intento di oggettivizzare il lavoro mediante un effettivo calcolo del tempo di lavoro mantenendolo separato dal tempo di vita. Infatti, proprio in questa prospettiva, inutile negare che l'impatto della digitalizzazione «frantuma (o pretende di farlo) la separazione tra il cosiddetto tempo di vita e il tempo di lavoro, a conferma che la riflessione giuridica sul rapporto tra la persona e il lavoro – e con essa le tecniche di regolazione e di tutela del lavoro – non possano trovare soluzioni definitive e tanto meno essere sganciate dal corso della storia».

Diversamente, per un approccio interdisciplinare, che tenga conto anche delle implicazioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori nel rapporto tra tempo e digitalizzazione, si veda il contributo di F. LUCIDI, *Promuovere gli spazi di salute dei lavoratori ai tempi del lavoro senza né tempo né spazio*, in *Giornale italiano di psicologia*, 2019, fasc. 1-2, pp. 131–134. Tale autore, pone l'accento sul progressivo annullamento del confine tra vita lavorativa e vita personale. In particolare evidenzia come il massivo ingresso delle nuove tecnologie e i processi legati all'intelligenza artificiale, abbiano modificato, e stiano continuando a farlo, le dinamiche spazio-temporali della prestazione lavorativa (p.131). In particolare, dal punto di vista temporale si distinguono due effetti: da un lato – come contraltare di una maggiore autonomia nell'organizzazione del lavoro – si verifica sempre in misura maggiore uno sconfinamento del tempo di lavoro nell'area del tempo privato; dall'altro anche i cicli di vita risultano modificati.

Infatti, «sempre di più ci si sta dirigendo verso una condizione che non prevede l'ingresso stabile nel mondo del lavoro a una determinata età e l'uscita definitiva ad un'altra, bensì a situazioni in cui, nell'intero corso della vita e fino alla vecchiaia, momenti in cui il lavoro è presente o assente si alternano. Come in fisica dunque gli spazi e i tempi del lavoro interagiscono dinamicamente: non solo aumentano le situazioni in cui, contingentemente, una qualche specifica domanda lavorativa costringe a usare il proprio tempo libero per lavorare, bensì, strutturalmente in ogni spazio si disseminano i tempi del lavoro e in ogni tempo si collocano spazi di lavoro» (p. 132). Di conseguenza, questo processo implica un ripensamento organizzativo generale con l'adozione di misure che tutelino alcuni aspetti specifici della salute del lavoratore come l'alimentazione, il sonno e l'attività fisica. In conclusione, tale A., sostiene che maggiore è l'attenzione alla promozione della

salute del lavoratore, maggiore è la frequenza con la quale si sviluppano forme di organizzazione atipiche «in cui le modalità del lavoro assumono nuove forme, sempre meno inquadrabili in tempi e luoghi definiti» (p. 134).

### **3.1. *Segue: la riduzione dell'orario di lavoro nella «New Automation Age»***<sup>73</sup>

Recentemente, tanto nel panorama nazionale quanto in quello europeo, è ritornata alla luce la dibattuta questione sull'istituto della riduzione dell'orario di lavoro. In questa prospettiva, alcuni autori hanno ripercorso le tappe principali di tale istituto per comprendere se esso possa realmente rappresentare un nuovo modello per interpretare la nuova realtà dell'orario di lavoro nella «*New Automation Age*» (così, A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione* cit., p. 628),

Tale autrice, propone una rinnovata riflessione sulla variabile del tempo di lavoro dal momento che ogni rivoluzione industriale ha contribuito a delineare profondi mutamenti nella dimensione temporale della prestazione di lavoro.

Infatti, come emerso dalla revisione della letteratura di riferimento (cfr. *supra* par. 3.), la digitalizzazione del lavoro incide non solo sulla durata della prestazione, ma anche sulla modalità di organizzazione del tempo di lavoro.

In questa prospettiva, il saggio della Fenoglio ripropone le nuove sperimentazioni dell'istituto della riduzione dell'orario di lavoro come una sorta di «ripescaggio» dal passato, alla luce del contesto socio-economico radicalmente mutato. Più specificatamente, si tratta di «esperimenti datati» della riduzione dell'orario di lavoro «come mezzo di contrasto alla disoccupazione tecnologica» (p. 628). L'autrice sottolinea come la disciplina della riduzione dell'orario di lavoro affonda le sue radici nel passato per dirigersi nel futuro. Infatti, dopo lunghi anni di lotte sul tema, oggi più di prima, si è ritornati a parlare della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. In questo caso, però – e ciò rappresenta l'elemento da cogliere – la materia ritorna in gioco come risposta al timore dato dall'introduzione della robotica nel mondo della produzione e quindi della conseguente ricaduta sull'occupazione. A tal proposito, il saggio ripercorre alcune sperimentazioni nel panorama europeo sulla riduzione dell'orario di lavoro, confluite in alcuni casi in proposte di legge.

Ad esempio, in Svezia è stata sperimentata la giornata lavorativa di sei ore a parità di salario. Tale sperimentazione riguardava i dipendenti statali di una casa di riposo a Göteborg, iniziata nel 2015 per un biennio, ma poi abbandonata per via dei

---

<sup>73</sup> Tale espressione è stata ripresa dal contributo di A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age* cit., p. 625 ss.

costi eccessivi dovuti dalla necessità di procedere a nuove assunzioni per compensare le riduzioni d'orario (p. 629).

Anche in Italia di recente il dibattito è tornato in auge e non è del tutto nuovo. Infatti, prendendo spunto dal caso francese, diverse sono state le proposte, seppur mai definitivamente approvate come quella relativa al disegno di legge sulle 35 ore settimanali, ben esplicitata nel contributo di L. VECCHI, *Disciplina dell'orario di lavoro in Italia*, in *DRI*, n. 1, 2000, p. 61 ss., in seguito alle conosciute vicende che hanno determinato addirittura la crisi del Governo Prodi, in seguito alla quale, il Governo italiano, ha varato tale proposta di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro.

Tuttavia, anche le successive proposte come quella presentata dal Movimento Cinque Stelle alla Camera dei Deputati il 21 dicembre 2017, n. 4810 la quale «mirava a consentire in via sperimentale di ridurre l'orario di lavoro a 32 ore settimanali compensando la conseguente contrazione della retribuzione con un'integrazione salariale di importo progressivo in base al reddito complessivo del dipendente, il cui onere avrebbe dovuto gravare in parte sul datore di lavoro e in parte sulle casse pubbliche» non è mai andata in porto (così, A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age* cit., p. 632).

Inoltre, anche l'esempio francese della riduzione dell'orario con una settimana lavorativa di 35 ore a parità di salario varata dalle c.d. *Legge Aubry* del 1998 e del 2000, è stata poi abbandonata al fine di incentivare il lavoro straordinario.

Per un approfondimento su tale ultimo aspetto, si veda V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008, p. 48 ss., A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, cit., 25 ss.

Infine, anche la Germania con la recente conclusione dell'accordo IG Metal (6 febbraio 2018 tra l'IG Metal e l'associazione dei datori di lavoro *Sudwestmetall*), ha introdotto nel settore metalmeccanico la possibilità per i lavoratori di ottenere una riduzione dell'orario di lavoro, beneficiando di una compensazione parziale della perdita salariale.

Su tale ultimo punto cfr. P. TOMASETTI, *Flessibilità oraria: prima di parlare dell'accordo IG Metall facciamo il punto sulla metalmeccanica italiana*, in *Boll. ADAPT*, 8 febbraio 2018.

Andando oltre i confini nazionali ed europei – nonché per un approfondimento di queste tematiche connesse alla riduzione dell'orario di lavoro da un punto di vista dell'analisi squisitamente sociologica – si consideri la riflessione nata in Giappone da parte dello studioso H. ONO, *Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan*, in *Japan Labor Issues*, vol.2, no.5, February-March 2018, p. 35 ss. Infatti, l'esempio del Giappone – in cui diffuso è il fenomeno conosciuto come «*karōshi*», ossia della morte del lavoratore causata dagli eccessivi orari di lavoro – rappresenta un valido strumento



di comparazione. Lo studio di H. Ono ripropone la lettura di tale fenomeno inquadrando le cause nelle norme di condotta e nelle convenzioni di lavoro imposte dalla società e dalle gerarchie. L'autore precisa come i recenti interventi del Governo giapponese sulla riduzione dell'orario di lavoro, sono andati ad agire su un panorama legislativo pressoché immutato dal lontano 1990. Tuttavia, secondo tale autore, la comprensione di questo problema richiede un approccio che tenga in considerazione diverse variabili quali i principi economici (premi e incentivi), le prospettive sociologiche, ma anche il contesto socio-istituzionale. Solo seguendo questa direzione, è possibile procedere a delle misure idonee per procedere ad una effettiva riduzione dell'orario di lavoro.

### **3.1.1. *Segue: alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania***<sup>74</sup>

Con riferimento alla Germania, bisogna tenere presente che l'8 dicembre 2017, è stato pubblicato il rapporto annuale sulla situazione lavorativa del Paese ad opera del *German Council of Economic Experts* – ossia un consiglio di esperti economici del governo – il quale ha elaborato la proposta di modificare la legge tedesca sull'orario di lavoro (la legge di riferimento è l'*Arbeitszeitgesetz* - *ArbZG* - del 6 giugno 1994, come successivamente modificata, da ultimo dall'articolo 12 bis della legge dell'11 novembre 2016). Attualmente, la disciplina interna sul tempo di lavoro prevede una durata massima della giornata lavorativa pari a 8 ore (estesa ad un massimo di 10 ore se, entro 6 mesi di calendario o entro 24 settimane, non vengono superate in media 8 ore ogni giorno lavorativo) e una durata settimanale non superiore alle 48 ore. Inoltre, la legge prevede una pausa obbligatoria di 30 minuti dopo almeno 6 ore di lavoro, e un periodo ininterrotto di riposo di almeno 11 ore tra una giornata lavorativa e l'altra.

Nel rapporto elaborato, il consiglio degli esperti prospetta una modifica parziale di tali previsioni legislative ritenute "obsolete" e non più al passo con il "mondo digitale". In particolare, si propone la cancellazione del limite massimo della giornata lavorativa di 8 ore, lasciando intatta, però, la soglia delle 48 ore settimanali. In altre parole, se un giorno un lavoratore volesse lavorare più di 8 ore ed il successivo giorno lavorarne un numero inferiore, potrà farlo, purché non superi il tetto massimo delle 48 ore settimanali previste dalla legge. Il presidente del

---

<sup>74</sup> Parte del presente paragrafo è stato ripreso dal contributo I. MOSCARITOLO, *Alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania*, in *Boll. ADAPT*, 27 novembre 2017.

consiglio degli esperti *Christoph Schmidt*, afferma che l'intento della proposta è quello di verificare, attraverso un periodo transitorio di prova, quali saranno gli impatti sulla giornata lavorativa su base settimanale e non più giornaliera.

In buona sostanza, il rapporto persegue l'intento di volersi allineare alla nuova dimensione del lavoro sempre meno scandita da orari fissi e luoghi di lavoro, in cui il progresso tecnologico gioca un ruolo essenziale. Pertanto, se un lavoratore desidera rispondere alle e-mail di lavoro in tram, oppure fermarsi in ufficio fino a tarda sera, non per forza ciò dovrà costituire violazione della legge sul limite massimo delle 8 ore giornaliere.

In senso contrario su tale proposta, le parti sociali che ancorate a una forte tradizione storico-culturale, temono spianata la strada a possibili abusi. Infatti, la disciplina dell'orario di lavoro tedesca è stata oggetto di ardui dibattiti portati avanti per circa due decenni, v. in tal senso R. BISPINCK, *Germany: Working time and its negotiation*, in M. KENUE, B. GALONCZI, *Collective bargaining on working time: recent European experience, Bruxelles, ETUI-REHS, 2006*. Dietro la richiesta di abolizione delle 8 ore lavorative, sostengono i sindacati, si potrebbe celare la possibilità di allungare, illimitatamente, la giornata lavorativa e, di conseguenza, indebolire le tutele dei lavoratori. In questa direzione si spingono alcune proposte delle parti sociali che puntano ad ottenere consenso su diverse richieste, tra cui quella di riduzione dell'orario di lavoro su istanza individuale (fino a 28 ore settimanali e per un periodo di 24 mesi). Sul punto, S. PEZZOTTA, *Dalla Germania, una proposta innovativa: per il rinnovo dei contratti di lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 14 novembre 2017.

In questo scenario, sorge spontaneo interrogarsi se tali soluzioni prospettate dagli esperti tedeschi, siano realmente utili a concordare il tempo del lavoro che cambia con gli altri tempi del vivere e con i crescenti fenomeni di robotizzazione, digitalizzazione e flessibilizzazione. Certo è che – anche effettuando un breve parallelismo con l'Italia – gli interrogativi sulla disciplina del tempo di lavoro non cambiano. Infatti, si ricorderà come l'art. 1 del r.d.l. n. 692/1923 stabiliva che l'orario massimo di lavoro non poteva eccedere le 8 ore. Poi, con il d.lgs. n. 66/2003 si è proceduto alla cancellazione del limite giornaliero legale di durata massima della prestazione lavorativa e l'introduzione di una soglia settimanale media (di 40 e 48 ore). Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. II. Nonostante ciò, e anche senza un limite massimo di ore lavorate giornalmente, non si è arrivati, oggi, ad una reale concordanza tra i tempi. Anzi, il dibattito per effetto delle nuove tecnologie è centrale: da un lato l'abbandono di orari rigidi e inflessibili ridà al lavoratore un controllo sul tempo, ma dall'altro si erodono i limiti di effettività dell'orario stesso di lavoro (cfr. *supra*, par. 3.). Per cui, in Germania come in Italia e nel resto dei Paesi europei il dato che emerge è la spinta verso un cambiamento che impone una nuova visione del tempo di lavoro.

Per alcuni rilievi in ottica comparata si veda D. SILVA, *The Sources of Labour Law on Working Time: A Comparative Perspective*, in *EJCLS*, 2017, Vol. 6, No. 2, May-June, p. 1 ss.

Non importa se tale spinta parta da modifiche legislative parziali o transitorie sull'orario di lavoro. Ciò che conta è "partire". Allora, quali saranno le possibili chiavi di svolta? Probabilmente bisognerà prendere le mosse da una maggiore valorizzazione del rapporto fiduciario posto alla base del vincolo contrattuale, o ancora, rendere più effettivi e non solo apparenti quei diritti di nuova generazione che permettono al lavoratore maggiori tutele (in tal senso cfr. E. DAGNINO, I. MOSCARITOLO, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?* in *Boll. ADAPT*, 16 settembre 2016; nonché cfr. infra parr. 3.2.1. – 3.2.2. Tutto ciò sarà possibile, però, solo ove si guardi al progresso tecnologico non come «un mondo a sé stante», bensì come un'opportunità di crescita comune e condivisa.

### **3.2. Segue: l'orario di lavoro in «modalità agile»**

I cambiamenti introdotti nella Quarta rivoluzione industriale interessano un ulteriore e peculiare aspetto connesso alla variabile del tempo di lavoro. Più precisamente, quello relativo all'iter di approvazione nell'ordinamento nazionale del c.d. «lavoro agile» e quindi della Legge n. 81/2017 recante «*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*» (pubblicata in G.U. il 13 giugno del 2017).

In questo contesto, pare doveroso precisare che tale iter di approvazione non fu avviato con il ddl dell'8 febbraio 2016, n. 2233, bensì prese avvio molto tempo prima, quando fu presentato alla Camera dei Deputati il ddl del 29 gennaio 2014, n. 2014 recante «*Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro*», conosciuto come «ddl Mosca».

Questa precisazione viene fatta alla luce del fatto che l'odierna legge sul lavoro agile rappresenta un'evoluzione del primo disegno di legge che ha determinato non pochi fraintendimenti e dubbi interpretativi. (così, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L. M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali, schemi operativi, mappatura della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2017, p. 8).

In ogni caso, la l. n. 81/2017, specifica al *Capo I*, l'intenzione di garantire un sistema volto al rafforzamento delle tutele per i lavoratori autonomi che svolgono l'attività in forma non imprenditoriale; mentre nel *Capo II* viene prevista all'interno della fattispecie della subordinazione, una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, al fine di promuovere la maggior conciliazione dei tempi di

vita e di lavoro e agevolare la competitività (così, D. BONADDIO, *Smart working*, in “*Il Giuslavorista*”, 8 gennaio 2019).

Per una riflessione squisitamente linguistica, nonché per una traduzione in inglese delle parole “lavoro agile”, cfr. P. MANZELLA, F. NESPOLI, *Le parole del lavoro: un glossario internazionale/22 – Agile o smart?*, in *Boll. ADAPT*, 22 febbraio 2016; e più in generale, P. MANZELLA, *The Words of (Italian) Labour Law. Le parole del diritto del lavoro in lingua inglese: un percorso di lettura*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2019, n. 82.

Più specificatamente, la Legge n. 81/2017, all’art. 18, c. 1, definisce il lavoro agile «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 prestazione lavorativa viene 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».

In buona sostanza, l’art. 18, prevede «un insieme di previsioni alquanto eterogenee» concentrandosi nella prima parte, sulla definizione legale e la *ratio* perseguita; e nella seconda parte, sulla definizione del contenuto di tale modalità (così, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L. M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile* cit., p. 22).

In ogni caso, per i primi commenti in dottrina sul tema si vedano, tra i tanti P. ICHINO, *Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il “lavoro agile”*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 2016; L. CASANO, *Al cuore del lavoro agile: certificazione delle competenze e alfabetizzazione digitale degli adulti*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e autonomo*, 2016, ADAPT University Press, pp. 51-55; M. LAI, M. RICCIARDI, *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *DPL*, 2016, n. 11, pp. 707-710; A. DODINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l’idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 77 ss.; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 311 ss.; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017; M. TIRABOSCHI *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 335/2017*; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT – 327/2017*; G. ZILIO

GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e agile*, Cedam, 2018.

Orbene, prestando attenzione all'approfondimento della variabile del tempo di lavoro in «modalità agile», quello che emerge immediatamente da una prima lettura del dettato *legis*, è la mancanza di precisi vicoli di orario e di luogo. Infatti, la legge nulla dice sul punto «fatta salva una generica necessità che la prestazione rispetti i limiti di durata massima previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva su base giornaliera e settimanale» (così, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L. M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro* cit., p. 25). Per cui, dal dettato letterale della norma si percepisce una possibilità di autogestione del tempo di lavoro, anche con stretto riferimento alla prestazione eseguita nei locali aziendali.

Pertanto, emerge «una deroga implicita rispetto all'applicazione di altri istituti relativi all'orario di lavoro: dal momento che i soli vincoli applicati sono quelli relativi alla durata massima». Nulla vien detto sugli altri vincoli – si pensi a quelli relativi ai riposi (artt. 7 e 9, d. lgs., n. 66/2003) o alle pause (art. 8 del medesimo decreto legislativo), che a tal uopo non dovrebbero risultare applicabili. (così, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L. M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro* cit., p. 25). Ciò, considerando che il punto di riferimento costante è sempre la normativa europea la quale prevede all'art. 17 della direttiva 2003/88/CE, il regime delle deroghe. Infatti, da una lettura combinata della disciplina legislativa e di quella europea – rilevano ancora gli autori – si potrebbe ritenere applicabile un'interpretazione restrittiva e quindi il lavoro agile si verifica solo quando il lavoratore, anche in ragione delle diverse tecnologie utilizzate, ha la possibilità concreta di gestire il proprio tempo di lavoro; questo sia all'interno dell'azienda, sia al di fuori di essa e sempre nel rispetto dei limiti imposti. Diversamente, la flessibilità oraria risulterebbe fortemente limitata e il sistema delle deroghe non pienamente efficace. Ebbene, tali questioni evidenziano una chiara incertezza interpretativa in cui si pone necessario l'intervento chiarificatore ad opera della giurisprudenza (pp. 26-27).

Secondo un'altra impostazione, l'effettiva indicazione della durata massima e giornaliera della prestazione di lavoro in modalità agile risulta incompatibile con la sua stessa disciplina che presuppone, al contrario, una generale assenza di vincoli di orario (così, M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart working?*, in *DSL*, 2017, n. 1, pp. 1-29).

Sul punto, anche A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age* cit., p. 646, che sottolinea le contraddizioni rilevabili tra tale norma e la disposizione legislativa. Tuttavia, secondo tale autrice, si tratta di una contraddizione solo apparente. Questo poiché «l'assenza di precisi vincoli di orario implica infatti soltanto che nell'accordo fra le parti non debba essere necessariamente individuata la fascia oraria in cui la prestazione dovrà essere resa,

restando libero il lavoratore di prestare la propria opera nei momenti a lui più consoni così da poter rendere effettiva quella conciliazione vita-lavoro che — come espressamente dichiarato dall'art. 18, co. 1 — dovrebbe costituire uno dei principali obiettivi di tale modalità di impiego. Il concreto conseguimento di tale risultato presuppone tuttavia l'applicazione di un antidoto contro il rischio di una commistione fra lavoro e vita privata che potrebbe derivare dall'iper-connettività: antidoto che è stato individuato nell'obbligo per il lavoratore di rispettare, pur in assenza di una precisa collocazione dell'orario, i limiti massimi alla prestazione previsti dal d.lgs. n. 66/2003 e dai contratti collettivi» (p. 646).

Su tali rilievi cfr. la proposta di Confindustria per l'assimilazione della giornata di lavoro agile ad una giornata normale di lavoro ([www.adapt.it](http://www.adapt.it), indice A-Z, voce *Lavoro agile*).

In ogni caso, A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age* cit., p. 645, non nega che la regolamentazione dell'orario di lavoro in modalità agile sia stata trattata con un certo grado di imprecisione laddove usi il parametro della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, «senonché, com'è noto, il testo normativo in questione non fissa alcun tetto massimo alla prestazione giornaliera ma si limita a prevedere l'orario di lavoro massimo settimanale, calcolabile peraltro come media in un periodo di tempo piuttosto lungo».

Sotto altro aspetto, la disciplina dell'orario di lavoro in «modalità agile» viene in rilievo a fronte delle sostanziali differenze con la fattispecie del telelavoro (definita nell'Accordo Quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra CES, UNICE/UEAPME e CEEP, recepito con l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 nell'ambito di Confindustria).

Per un approfondimento a carattere generale sul tema, si v. tra i tanti, A. ANTONUCCI, *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, 2008, pp. 285-292.

Secondo, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva* cit., p. 29, l'intenzione da parte del legislatore e delle parti sociali di non assimilare il lavoro agile al telelavoro «porta con sé, infatti, la conseguenza di rendere di dubbia applicazione le ampie deroghe in materia di orario di lavoro previste per la forma classica del telelavoro dall'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, là dove alla prestazione di lavoro agile si impone ora la predeterminazione di una durata massima non solo settimanale ma anche giornaliera. Con la conseguenza di costruire su un terreno particolarmente accidentato la gestione dei tempi di lavoro resi al di fuori dei locali aziendali che, non a caso, nella legge 22 maggio 2017, n. 81 rimangono ambiguamente ancorati alle previsioni del lavoro in azienda». In buona sostanza, il lavoro agile, seppur sotteso alla garanzia di una miglior conciliazione tra i tempi di vita e quelli del

lavoro, deve evitare il verificarsi di quei rischi legati ad una effettiva confusione di questi tempi la quale tende ad aumentare esponenzialmente con l'impatto della tecnologia digitale. Per indicazioni a carattere più manualistico, cfr. M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, (IV ed), Adapt University Press, 2018, p. 76 ss.

Nell'impostazione di R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *RGL*, 2018, n. 1., p. 115 ss., si evidenzia, ancora una volta, come l'assenza di vincoli di orario precisi può determinare il rischio di una continua disponibilità in assenza dei tempi di pausa previsti dalla legge. Infatti, proprio la previsione delle pause viene rimessa all'accordo delle parti senza neppure l'intervento necessario ad opera della contrattazione collettiva (p. 121). In questo quadro multiforme, il legislatore pone una possibile garanzia e cioè «il diritto all'indisponibilità» del lavoratore che consiste nel più generale diritto ad una «disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (sul punto, cfr. *infra* parr. 3.2.1 – 3.2.2.).

### **3.2.1. Segue: il diritto alla disconnessione nell'esperienza italiana**

La legge n. 81/2017, all'art. 19, c. 1, disciplina testualmente che «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».

Dunque, non viene menzionata un'esplicita previsione che identifica la disconnessione come “dritto”, ma viene comunque prescritta la necessità che si ottenga un equo bilanciamento tra la connessione – al fine di interagire con il datore di lavoro – e l'affermazione di un diritto del lavoratore ad essere “disconnesso” dalle strumentazioni tecnologiche oltre l'orario di lavoro stabilito (così, M. LEONE, *Lavoro agile: prime riflessioni*, in *Il Giuslavorista*, 3 dicembre 2018).

Si badi bene che tale esigenza di “disconnessione” matura nel nostro ordinamento esclusivamente con la nascita della disciplina sul lavoro agile e ha la primaria finalità di tutelare i lavoratori da rischi come quello di «*spillover*» o «*time porosity*» (così, E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L. M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile* cit., p. 41). Pertanto, la *ratio legis* perseguita è quella volta ad evitare la sussistenza di un lavoro che si prolunghi secondo orari di lavoro indefiniti ed incerti (p. 42).

Nel caso in cui il lavoro agile preveda la modalità oraria della correlazione temporale – ossia l'applicazione del medesimo orario di lavoro anche in modalità agile – la previsione di una disconnessione poco rileva, in quanto il tempo di riposo coincide con quello tradizionalmente applicato in azienda. Diversamente, in mancanza di correlazione temporale, risulta opportuno individuare delle fasce orarie tali da rendere il riposo compatibile con la disposizione che lo prevede (e

quindi per almeno 11 ore consecutive). Tuttavia, molteplici sono le modalità d'adempimento dell'obbligazione che sono individuate dalle parti e a cui spetterà la regolazione del riposo e dell'orario di lavoro secondo quanto richiesto dalla trasformazione tecnologica (p. 43).

A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age*: cit., p. 641, evidenzia le conseguenze negative generate dall'eccesso di "connettività".

Sul punto, a carattere più generale, si rileva il quadro descritto dall'ILO, EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 15 febbraio 2017, in *eurofound.europa.eu.*, secondo cui i lavoratori da remoto lavorano per un tempo generalmente più lungo rispetto ai lavoratori "normali" con il rischio di intaccare la salute a causa delle innumerevoli patologie derivanti dall'iperconnettività. Più specificatamente, il report riporta alla luce una ricerca condotta dell'Eurofound (2012), la quale ha dimostrato che l'orario di lavoro e l'equilibrio tra lavoro e vita privata sono associati alla salute e al benessere occupazionale. La flessibilità del tempo di lavoro, orientata verso i bisogni dei dipendenti, può avere conseguenze positive per la conciliazione vita-lavoro e salute, ma orari di lavoro irregolari e imprevedibili generano normalmente l'effetto opposto. Aspetti ergonomici, intensità sul lavoro, confini confusi tra lavoro retribuito e vita privata, riduzione dei tempi di pendolarismo e isolamento: questi effetti sembrano essere tipici di T/ICTM e hanno conseguenze diverse per la salute e il benessere dei lavoratori (pag. 33).

In generale l'ILO e l'Eurofound rilevano che i dispositivi tecnologici, sia all'esterno che all'intero dei luoghi di lavoro, consentono una maggiore autonomia del lavoratore, ma al contempo aumentano l'intensità dell'attività lavorativa. Le ricerche dimostrano che i dispositivi ICT avranno effetti sulla percezione del controllo del lavoro da parte dei lavoratori, sia con riferimento alla modalità che al tempo e, quindi, anche sulla flessibilità nell'organizzazione del lavoro e della vita privata. Tuttavia – evidenzia ancora il report – il rischio di monitoraggio, il potenziale aumento dell'orario di lavoro, l'aspettativa di una costante connessione e la confusione tra vita lavorativa e vita privata, suggeriscono che alcuni lavoratori i quali si avvalgono dell'ICT nello svolgimento della prestazione (sia all'interno che all'esterno dei locali aziendali), possono riscontrare un aumento dell'impegno e dell'intensità lavorativa.

In questa direzione, la disconnessione prevista nella legge sul lavoro agile non va sottovalutata, al contrario si traduce in un vero e proprio divieto da parte del datore di lavoro di introdursi nella sfera personale del lavoratore generando un rafforzamento della protezione, della riservatezza, delle relazioni personali e professionali (il tutto in accordo con la disciplina codicistica *ex art. art. 2087 c.c.*, che disciplina la tutela delle condizioni di lavoro) (A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age*: cit., p. 644). Nonostante ciò, la previsione



contenuta nell'art. 19, presenta un importante limite. Più specificatamente, la sua effettiva applicazione rischia di essere compromessa dal carattere eccessivamente «blando» del dettato legislativo. Infatti, oltre alla mancata previsione di sanzioni operanti nel caso in cui il diritto alla disconnessione non sia rispettato dal datore di lavoro, pesa notevolmente la scelta del legislatore di rimettere tale disciplina alla mera pattuizione individuale, rinunciando *ab origine* a dettare standard minimi di tutela validi per tutti i lavoratori». (p. 645)

Conforme sul punto, M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione* cit., p. 32-33, dal momento che la previsione della disconnessione all'art. 19 della legge n. 81, «non pare un presidio sufficiente rispetto a forme di controllo a distanza anche invasive. Cosa diversa, e certamente più in linea con la filosofia del lavoro agile, sarebbe stato 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».

D'altronde, anche come confermato nel *Libro Bianco. Il futuro del lavoro*, realizzato da ADAPT, su incarico di ASSOLOMBARDA (maggio 2018) – che impone un rinnovamento nella concezione del tempo di lavoro al fine di poter “misurare” il valore della prestazione di lavoro – si impone un effettivo e chiaro riconoscimento del diritto alla disconnessione del lavoratore.

Della stessa opinione, P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica* cit., p. 548 secondo il quale, dal punto di vista del lavoro subordinato, la relativa erosione dei limiti massimi della durata della prestazione di lavoro possono essere evitati solo in minima parte dalla nuova previsione in materia di disconnessione del lavoratore non adeguatamente disciplinata.

Secondo l'impostazione di V. FERRANTE, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Professionalità Quotidiana*, 17 febbraio 2017, nonostante la portata del diritto alla disconnessione sia limitata, si deve approfondire se sussista un effettivo obbligo in capo al lavoratore di rispondere al datore di lavoro (per telefono o via e-mail e così via). Questo poiché, continua l'autore, «se è pur vero che non esiste una norma del codice civile che dilati così ampiamente il potere organizzativo dell'imprenditore, tanto da imporre al lavoratore di rispondere alle chiamate che giungano dopo il termine della giornata lavorativa, resta comunque che non sono pochi i casi in cui una risposta appaia comunque dovuta o per le previsioni del contratto collettivo (si pensi a vari casi di reperibilità) o per il formarsi di una prassi o anche in forza della natura stessa del lavoro prestato (si pensi a tutto il settore delle comunicazioni via web o a quanti lavorino con il mercato estero)». Dunque, qui entra in gioco il ruolo della Corte di Giustizia dell'Unione europea che più volte si è pronunciata sul tema formando una

giurisprudenza consolidata su ciò che concerne la nozione stessa di «orario di lavoro».

Sulla stessa linea di pensiero, C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro?*, in A. OCCHINO, (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 156, secondo il quale la nozione di orario di lavoro entra in crisi così per come interpretata dalla Corte di Giustizia in materia di reperibilità. Più specificatamente, «ci si deve chiedere, cioè, se la prospettiva binaria secondo la quale è riposo ciò che non è orario di lavoro non sia messa in discussione dal lavoro svolto con tecnologie digitali e, ancor prima, se la nozione di orario lavoro come il periodo nel quale il lavoratore è a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni, come recita l'art. 1, d. lgs. n. 66/2003, attuativi dell'art. 2, par. 1 della Direttiva 2003/88/CE, implicando la coesistenza di tutti e tre questi elementi, non necessiti, quanto meno, di una rimodulazione in chiave interpretativa».

D'altronde, il discorso sulla disconnessione può essere ben chiarito collegandolo alla tutela dei diritti della persona che lavora e quindi al fine di verificare la «*vis expansiva*» della natura pubblica o privata dell'interesse individuale sotteso, nonché all'istanza personalistica contenuta nel principio di cui all'art. 32 della Carta Costituzionale (così, R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile* cit., p. 122-123).

In ogni caso, anche altri autori si pongono critici sull'effettivo riconoscimento di tale diritto in stretta connessione con la disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori. Per tali rilievi, si veda A. ALLAMPRESE, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori «agili»*, I, 2017, n. 2, 314-315.

Per D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *RCP*, n. 1, 2017, p. 8 ss., tale diritto, «figlio dell'era digitale», rappresenta una delle possibili tecniche di intervento e di risposta al dinamismo dell'evoluzione della rete che pone in costante dialogo gli operatori (p.16). Pertanto, rileva l'autrice, «viene allora da chiedersi se il diritto alla disconnessione sia, specie in questo caso, un diritto senza tutela, come i primi commenti hanno evidenziato, o se, invece, la riserva della legge agli accordi di prossimità e, in ultimo, agli strumenti privatistici, rappresenti — all'opposto — un punto di forza» (p. 23). Tuttavia, proprio in merito alla sua effettività, tale diritto, potrebbe trovare un limite «interno» riguardante lo stesso comportamento del soggetto tutelato, ossia quello del vivere sempre connessi. Certo è che la rivoluzione digitale imprime un mutamento di paradigma in cui il diritto alla disconnessione non deve esser visto come un ostacolo all'attività aziendale, bensì come una chance per aumentare la produttività (p. 24). Proprio per tali ragioni, esso ben si colloca secondo «una accondiscendenza attuativa del lavoratore, propenso a non frenare il suo desiderio

di attivismo e di efficienza, spesso sollecitato dal bisogno di soddisfare in tempi sempre più rapidi le richieste per mantenere il lavoro o lo status lavorativo faticosamente conquistato» (p. 26).

Secondo M. MILITELLO, *Il work-life blending* cit., p. 58, il diritto alla disconnessione, nonostante sia ritenuto da parte della dottrina una previsione superflua stante la vigenza di normative specifiche in tema di orario di lavoro, è un concetto divenuto fondamentale tendo conto che esso non è relativo solo alle forme di lavoro a rischio, ma trattasi di un fenomeno pervasivo. In buona sostanza, il «diritto alla disconnessione» come «il» diritto alla vita privata del XXI secolo, affermandone così un intrinseco valore primario: «a fronte del crescente rischio che le “tradizionali” barriere tra vita lavorativa e vita privata siano abbattute, come conseguenza del mutamento in atto nel lavoro digitalizzato che confonde e mischia i tempi dell’una e dell’altra, la sua introduzione equivale a ribadire la necessità di uno spazio della persona che, come tale, vada garantito anche e soprattutto laddove l’innovatività delle situazioni richieda risposte inedite» (p. 58).

### **3.2.2. Segue diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?<sup>75</sup>**

Nonostante il tema della disconnessione del lavoratore sia al centro dell’attenzione pubblica soltanto da pochi anni, la riflessione giuslavoristica sul tema risulta precedente, attestandosi i primi contributi al volgere del nuovo millennio. Sul punto, già nel 2002 Jean-Emmanuele Ray parlò dell’importanza del diritto alla disconnessione, alla stregua di diritto alla vita privata del XXI secolo. Infatti, per l’origine di derivazione dottrinale del diritto alla disconnessione si veda J. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*, *DrSoc*, n. 11/2002, 939 ss.

In ogni caso, la patria del diritto alla disconnessione è considerata la Francia, laddove lo stesso, sperimentato dapprima in diversi contesti aziendali (es. Accordo *Cinov* e *Syntech*, in Francia), si è poi tramutato in legge. Infatti, il «*droit à la déconnexion*» è stato disciplinato dalla l. 8 agosto 2016, n. 1088, (la quale ha modificato l’art. L. 2242-8 del *Code du Travail*), cui si è giunti sulla base delle indicazioni fornite dal c.d. *Rapporto Mettling* (così, A. FENOGLIO, *Il Tempo di lavoro nella New Automation Age* cit., p. 643).

---

<sup>75</sup> Parte del presente paragrafo è stato ripreso dal contributo di E. DAGNINO, I. MOSCARITOLLO, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?* in *Boll. ADAPT*, 16 settembre 2016

Tale rapporto (cfr. sul punto, B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, in [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr), Settembre 2015), commissionato dal Ministero del lavoro francese in vista della sua opera di riforma, mirava alla costruzione di una vera e propria competenza di disconnettersi riguardante tanto l'individuo quanto l'azione aziendale.

Per un commento alla normativa francese si rinvia a L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES, (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, ADAPT E-Book Series, n. 56, 2016.

Dunque, ancor prima del suo riconoscimento legislativo, il tema era già stato affrontato in diversi contesti aziendali. Secondo D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione* cit., p. 15, «significativo è stato, in quell'ordinamento, il ruolo della contrattazione collettiva: nel 2014, l'accordo *Syntec*, firmato dai lavoratori degli studi professionali e di consulenza informatica aderenti alla federazione con i sindacati Cfdt e Cgc, ha disciplinato il diritto alla disconnessione nel suo articolo 4.8.1».

Ebbene, nell'ordinamento francese, il diritto alla disconnessione non è esclusivo dei c.d. «*forfait jours*» – e questa rappresenta una grande distinzione rispetto all'ordinamento italiano – bensì è esteso a tutte le tipologie di lavoro. In questa prospettiva, le modalità di attuazione dello stesso vedono primeggiare «una chiara e flessibile scelta di prossimità, alla contrattazione aziendale, ritenuta la più idonea a rispondere alle plurime e sfaccettate esigenze dei diversi ambiti di lavoro» (D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione* cit., p. 15-16).

Per meglio cogliere le differenze e le analogie tra il sistema italiano e quello francese si veda, E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, n. 4, 2017, 1024 ss., secondo il quale proprio l'utilizzo del metodo comparato di due contesti nazionali diversi, aiuta a meglio cogliere le diverse sfaccettature nell'ordinamento giuslavoristico (p. 1027). In entrambi i casi, precisa l'autore, si tratta di discipline nate come conseguenza a profondi processi di riforma nel diritto del lavoro. Inoltre, in entrambi gli ordinamenti nasce come un'esigenza per tutelare la salute del lavoratore e per assicurare una chiara separazione tra il tempo di lavoro e quello dedicato alla vita personale. Tuttavia, la prima differenziazione che si ha è quella che, mentre nell'ordinamento francese il diritto alla disconnessione si applica indistintamente a tutte le categorie di lavoratori – seppur con il rispetto della soglia dimensionale di 50 dipendenti - nell'ordinamento italiano, diversamente, tale diritto è previsto solo per la fattispecie del lavoro agile disciplinata dalla l. n. 81 del 2017 (pp. 1029-1030).

Tuttavia – continua l'a. – il nodo centrale è quello relativo al dubbio circa la natura e la reale effettività di tale diritto. Infatti, «proprio il riferimento alle disposizioni introdotte in Francia ed in Italia permette di affermare chiaramente che

in entrambi gli ordinamenti il diritto alla disconnessione non si pone quale mero divieto imposto ai datori di lavoro, ma come diritto soggettivo dei lavoratori. Tanto nel contesto francese quanto in quello italiano alle parti è rimessa la definizione delle concrete modalità di attuazione del diritto alla disconnessione che devono essere definite all'interno di accordi collettivi (Francia) o individuali (Italia)» (p. 1031).

Seguendo questa impostazione emergono due aspetti diversi. Da un lato, la centralità del ruolo della formazione rispetto alla gestione del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale; dall'altro lato, il legame tra il diritto alla disconnessione e quello di «carico di lavoro», ossia, «una reale disconnessione dalla attività di lavoro (individuata per progetti o obiettivi) sarà possibile soltanto laddove la determinazione dei carichi di lavoro sia compatibile con una intensità di lavoro sostenibile in un arco temporale che rispetti i tempi di necessario riposo» (p. 1033).

In ottica comparata Italia-Francia, si pone anche il contributo di R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *LLI*, vol. 3, n. 2, 2017, pp. 18-38. L'autrice rileva alcune criticità nella previsione del diritto alla disconnessione nell'ordinamento francese, tra le quali il fatto che la legge francese non preveda tra i soggetti abilitati a determinare il diritto alla disconnessione il comitato per la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro (p. 24). In buona sostanza, secondo l'autrice, «è possibile affermare che con la *Loi Travail* del 2016 il legislatore francese abbia soltanto timidamente esplicitato un diritto che è già *in nuce* nella disciplina dell'orario di lavoro, con la conseguenza che la doppia limitazione soggettiva ed oggettiva dismetta i poteri attribuiti dall'art. 34 della Costituzione al legislatore medesimo, che avrebbe dovuto stabilire almeno i principi fondamentali del diritto alla disconnessione, e invece attraverso il meccanismo della delega alla contrattazione aziendale si è liberato dell'obbligo costituzionale di regolamentare nelle sue linee essenziali un diritto di cui egli stesso non è completamente libero di disporre per vincolo derivante dall'Unione Europea» (p. 27).

Anche nell'applicazione della disconnessione nell'ordinamento italiano non mancano diverse perplessità. *In primis*, l'ordinamento italiano – a differenza di quello francese – non qualifica espressamente la disconnessione come “un diritto”. Tuttavia, secondo l'autrice, anche se non si parla direttamente di diritto, si tratterebbe, *a fortiori*, di una norma imperativa e che come tale necessita di essere integrata ad opera della contrattazione.

Dunque, ecco un altro margine di errore della disciplina italiana: non solo prevedere l'intervento della contrattazione individuale – come previsto dalla disciplina legislativa – bensì, spingersi più in là e coinvolgere la contrattazione collettiva (p. 28). Tirando le fila del discorso, tanto nel caso del lavoro agile in

Italia, quanto nel modello francese ciò che smuove i cambiamenti sono le modalità di organizzazione del lavoro e dei processi produttivi, oltre all'opera di sensibilizzazione e formazione al fine di poter rendere effettivo il diritto alla disconnessione.

Esso, infatti, come già precedentemente precisato, non si pone come un mero divieto: all'art. 19 della legge italiana si parla di «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione», mentre nella legge francese si parla di modalità di attuazione del pieno esercizio del diritto di disconnessione (art. 55, *Loi Travail*). Il diritto alla disconnessione si configura, quindi, come un impegno nella ricerca di soluzioni ottimali perché la disconnessione sia garantita. Non è un caso che la predisposizione delle concrete risposte alla necessità di disconnessione, siano lasciate, nel rispetto del principio di sussidiarietà alle parti più vicine all'organizzazione del lavoro.

La scelta di prevedere un diritto le cui modalità di attuazione sono lasciate aperte dalla legge e devolute alla volontà delle parti rappresenta un punto di forza: è la contrattazione che più risulta capace di rispondere alle trasformazioni del lavoro ancora in atto e alle diverse esigenze che si riscontrano in settori o in aziende differenti. D'altronde è già stato osservato come la risposta alla reperibilità costante, sia una delle sfide che si pone alle relazioni industriali di fronte al nuovo mondo del lavoro digitale. Sul punto, M. MASCHKE, *Digitalisation: challenges for company codetermination*, in *ETUI*, coll. 7/2016.

In ogni caso, V. ZEPELLI, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore*, in *RGL*, 2019, n. 2, p. 312, rileva che oltre l'esempio francese, importante è da considerare anche l'esperienza contrattuale tedesca, seppure in Germania ancora non sia stata ancora varata una legge *ad hoc* sulla disconnessione. Infatti, il primo caso lo si è avuto con l'accordo *Volkswagen* del 2011, il quale ha regolamentato un blocco dei server aziendali nella fascia oraria dalle 18:15 alle 07:00 del mattino successivo. Poi, tale disconnessione è stata implementata anche in altre società tedesche come la *Deutsche Telekom*, *Eon* e *Henkel*. Addirittura, nella società Daimler, le e-mail inviate dai lavoratori dopo un determinato orario vengono eliminate automaticamente, laddove il dipendente non abbia impostato il proprio profilo di posta elettronica in modalità off-line (p. 313). Sul punto, cfr. M. KAUFMANN, *Deutsche Konzerne Kämpfen gegen den Handy-Wahn*, in *Spiegel online*, 17 febbraio 2014. In ogni caso, rileva ancora V. ZEPELLI, *Disconnessione cit.*, p. 313, «altre esperienze contrattuali di disconnessione si trovano, infine, in Gran Bretagna e negli Stati Uniti, ad esempio, in Boston Consulting Group, Vynamic, Origin e PriceMinister».

In buona sostanza, cultura dell'«*Always on*» rappresenta un rischio intrinseco delle nuove modalità di lavoro: ma come ebbe modo di sottolineare Ray già nel 2002 è «nell'interesse stesso dell'azienda [...] rispettare il diritto alla

disconnessione tecnica, antefatto indispensabile ad una disconnessione intellettuale» dal lavoro.

Il diritto alla disconnessione può configurarsi, quindi, quale utile tassello nella costruzione di un sistema di diritti di nuova generazione e di welfare moderno, capace di bilanciare e aumentare le tutele dei lavoratori rispetto alle sfide presenti e future del mondo del lavoro.





## CAPITOLO IV

# UN NUOVO PARADIGMA GIURIDICO PER IL TEMPO DI LAVORO

*Sommario:* 1. Premessa metodologica – 2. Quale il futuro per il paradigma giuridico del tempo di lavoro? – 2.1. *Segue:* quando il «tempo di lavoro» supera la nozione legale di «orario di lavoro» – 2.1.1. *Segue:* lavorare nel tempo-viaggio. Una ricerca inglese sull'uso del Wi-Fi mostra i dati – 2.2. *Segue:* quando la nozione legale di «orario di lavoro» supera il «tempo di lavoro» – 2.2.1. *Segue:* «*Time Porosity*»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro – 2.3. *Segue:* il «tempo di lavoro» vs il «tempo di non lavoro» – 3. La professionalità del lavoratore come strumento di mediazione nella Grande Trasformazione del lavoro – 3.1. *Segue:* come attuare tale mutamento di paradigma? – 4. Conclusioni

### 1. Premessa metodologica

Il presente e ultimo capitolo della ricerca intende cogliere diversi *input* emersi dalla revisione della letteratura scientifica sul tema<sup>76</sup> rielaborati secondo una metodologia a carattere prevalentemente tematico, la quale intende fornire, *step by step*, una qualche possibile risposta alle domande di ricerca poste all'inizio del presente lavoro.<sup>77</sup>

Di conseguenza, il presente Capitolo risulta strutturato secondo un'organizzazione originale frutto delle riflessioni e degli spunti emersi nel percorso di dottorato della scrivente.

Per tali ragioni, si seguirà un andamento tematico a carattere “crescente” in cui, a partire dall'analisi del quadro generale emerso, si procederà, più dettagliatamente, nell'approfondimento di singoli aspetti giuridici riscontrati dall'impatto con la *Grande Trasformazione del Lavoro* in atto.

Fissati questi (imprescindibili) dati di partenza, bisogna inoltre evidenziare che il presente Capitolo terrà conto – come base del ragionamento *a fortiori* sviluppato – di alcune ricerche e report i quali hanno interessato di recente la variabile del tempo di lavoro.

---

<sup>76</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III e le relative Sezioni.

<sup>77</sup> Cfr. *supra* Cap. I, par. 3.

Dunque, proprio partendo da tali premesse, si intendono fornire, *hic et nunc*, delle possibili «chiavi a stella»<sup>78</sup> per interpretare e comprendere la mutevole realtà del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale. Questo poiché – inutile negarlo – la variabile del tempo del lavoro ha da sempre rappresentato «un banco di prova particolarmente significativo»<sup>79</sup> per ciò che riguarda tutte le trasformazioni che il diritto del lavoro ha attraversato nel corso del tempo.

Tali fondamentali passaggi, rappresenteranno la base per una lettura unitaria e chiarificatrice del fenomeno studiato.<sup>80</sup>

## 2. Quale futuro per il paradigma giuridico del tempo di lavoro?

Uno dei primi dati emersi dalla revisione della letteratura scientifica di riferimento sulla variabile del tempo di lavoro – invero uno tra i dati immediatamente percepibili – è quello che rileva come il legislatore che detta la disciplina dei tempi del lavoro, faccia fatica a stare al passo con i mutamenti di paradigma che attraversano la materia del diritto del lavoro.

Pertanto, la legge non anticipa, ma neppure cammina di pari passo con le trasformazioni del lavoro che coinvolgono la variabile del tempo. In questa prospettiva, ancora attuali risultano le parole del giurista francese Alain Supiot, nel 1997, portava alla luce i profondi mutamenti intrapresi nel panorama europeo sulla disciplina del tempo di lavoro. Egli sottolineò come «la legge deve fare attenzione a non contrariare, ma a canalizzare le tendenze verso la diversificazione e individualizzazione del tempo. Ciò implica navigare di bolina fra molti scogli. Il primo di questi riguarda l'ignoranza, voluta o no, dei movimenti profondi che trasformano queste categorie. La tentazione può essere grande di giudicare certe evoluzioni come marginali e di continuare a volgere la prova verso la concezione tradizionale del tempo di lavoro e la sua corrispondente disciplina»<sup>81</sup>.

Seppur in un contesto radicalmente cambiato, tali sunti risultano attuali ancora oggi in cui la normativa di riferimento sull'orario di lavoro non è mutata. Anzi, proprio a causa della sua eccessiva «immobilità», mal si adatta alle concrete esigenze maturate nella «*digital transformation*».

Le istanze emergenti – in cui si verifica il declino del tradizionale metodo di misurazione cronometrica dell'orario di lavoro; in cui gli schemi classici del lavoro subordinato entrano in crisi ed emergono nuovi mestieri e professionalità – non sono adeguatamente prese in considerazione dal legislatore e dalle parti sociali.

---

<sup>78</sup> Dal titolo del romanzo di P. LEVI, *La chiave a stella* cit.

<sup>79</sup> In questi termini, nel 1986, C. ROMEO, in AA.VV., *Il tempo di lavoro* cit., p. 117.

<sup>80</sup> Sul punto, cfr. *infra* par. 4, del presente Capitolo

<sup>81</sup> A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi* cit., p. 24.

Come se non bastasse, un altro elemento comune a tutte le trasformazioni del lavoro, è sicuramente la presenza di nuovi e contrapposti interessi di non facile identificazione. Tuttavia, nonostante le ardue difficoltà, il compito del giurista consiste proprio nel cercare di delineare questi interessi, da cui trarre possibili spunti per interpretare la nuova realtà del diritto del lavoro e del mercato del tempo del lavoro.

A questo punto, prima di entrare nello specifico delle questioni che intravedono questo “distacco” tra la realtà fattuale del tempo di lavoro e quella invece contenuta nella legislazione di riferimento, bisogna anticipare una questione di primaria importanza, la quale determina una serie di conseguenze analizzate nel presente Capitolo.

Come si è avuto modo di cogliere nella precedente revisione della letteratura scientifica, innumerevoli autori, in momenti diversi, hanno colto una differenziazione tra ciò che si ravvede nella nozione di «orario di lavoro» e ciò che invece si intende per «tempo di lavoro». Non potendo ora richiamare le diverse posizioni espresse dalla dottrina, alle quali si rinvia<sup>82</sup>, basti solo ricordare che questa differenza è stata da sempre evidenziata, seppur interpretata diversamente dai diversi autori.

In buona sostanza, in tale sede e a parere di chi scrive, si accoglie la differenza sussistente tra la nozione di «orario di lavoro» e quella di «tempo di lavoro»; intendendo nel primo caso l’effettiva disciplina legale di derivazione europea dell’orario di lavoro e quindi quella *ex art. 1, comma 2, lett. a)*, del d.lgs. n. 66/2003, secondo la quale orario di lavoro è «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni»<sup>83</sup>; e nel secondo caso, intendendo per «tempo di lavoro» quella porzione di tempo in cui il lavoratore risulti essere effettivamente produttivo; quel tempo di lavoro che si rivela utile alla produzione.<sup>84</sup>

Ciò posto, nella realtà fattuale, tali due le nozioni – quella di «orario» e «tempo del lavoro» – dovrebbero coincidere e quindi sovrapporsi l’una sull’altra. Infatti, proprio la fattispecie del contratto di lavoro subordinato – in cui il tempo e il luogo della prestazione sono intese come le due unità cardine per inquadrare la prestazione di lavoro – è un contratto di durata dal quale nascono delle obbligazioni, e che, per loro stessa natura, si dispiegano nel tempo<sup>85</sup>. Per cui, è proprio la

---

<sup>82</sup>Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. II, par. 1.

<sup>83</sup> Per ulteriori approfondimenti sulla disciplina e sull’evoluzione dell’orario di lavoro attraverso le sue tappe fondamentali, cfr. *supra* Cap. III, Sez. II.

<sup>84</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. II, par. 1; ma anche V. BAVARO, *Il tempo nel contratto* cit. p. 194-195.

<sup>85</sup> Così, M. PERSIANI, G. PROIA, *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, V ed., 2007, p. 97.

disciplina legale dell'orario di lavoro che va ad individuare (e delimitare) la prestazione di lavoro dovuta, nonché la sua relativa collocazione all'interno dell'unità di tempo<sup>86</sup>.

Senonché, questa linearità non è sempre immediatamente percepibile. Per comprendere meglio tale concetto si pensi a mo' di esempio allo schema della fabbrica fordista ben descritta dalla pellicola del film di *Charlie Chaplin* «*Tempi Moderni*». Bene, l'orario di lavoro relegato in tali schemi rappresenta un tempo perfettamente certo, cronometrico, misurabile, scandito dalle lancette di un orologio le quali segnano l'inizio e la fine della prestazione di lavoro.

Esulando per ora, da alcune implicazioni di natura prettamente sociologica in base alle quali tale tempo può esser considerato come un contenitore «vuoto» che accentua il distacco tra «lavoro» e «lavoratore»; quello che qui preme dire è che tale schema prevede una effettiva sovrapposizione tra l'«orario di lavoro» e il «tempo del lavoro».

In un certo senso, mediante la catena di montaggio fordista, il lavoratore è «obbligato» ad adeguarsi ai tempi della macchina e ad essere produttivo per quel tempo di lavoro coincidente con l'orario legalmente previsto. Per cui, a lancette «scandite» il lavoratore termina l'esecuzione della propria prestazione di lavoro e si dedica al «tempo di vita» e quindi a quella porzione di tempo dedicata alla vita personale e familiare.

Successivamente, con il superamento del modello di Ford – e quindi nella fase del c.d. «post-fordismo» – nasce nella collettività, gradualmente, un cambiamento nel modo di concepire il tempo e l'orario di lavoro. Più precisamente, la nozione legale di «orario di lavoro» – oggi disciplinata dal suindicato art. 1, comma 2, lett. a), del d.lgs. n. 66 del 2003 – subisce un effettivo disallineamento rispetto al «tempo di lavoro» – quel tempo in cui il lavoratore risulti effettivamente produttivo. –

A partire dalle rivoluzioni industriali che hanno introdotto le prime tecnologie, fino ad arrivare all'odierna Quarta rivoluzione industriale, che presuppone nuovi sistemi di intelligenza artificiale e digitalizzazione; si realizza una «smaterializzazione» della prestazione di lavoro che colpisce direttamente la variabile del tempo di lavoro. Detto in altre parole, oggi, il *gap* esistente tra la nozione legale di «orario di lavoro» e quella di «tempo del lavoro», tende ad allargarsi ed a sgretolarsi sempre più, con un'intensità sempre più preminente rispetto al passato.

Proprio per tali ragioni, e al fine di meglio chiarire tali questioni, i paragrafi a seguire cercheranno di meglio esplorare questo «campo minato» di possibili situazioni configurabili.

---

<sup>86</sup> *Ivi*, p. 98.

In questa prospettiva, dagli esempi presi in considerazione, emergerà con chiarezza il tendenziale disallineamento tra l'«orario di lavoro» e il «tempo di lavoro» prodotto ulteriormente dall'impatto della rivoluzione digitale sulla dimensione spazio-temporale della prestazione di lavoro.

### **2.1. Segue: quando il «tempo di lavoro» supera la nozione legale di «orario di lavoro»**

Una prima ipotesi configurabile nelle nuove dinamiche del tempo di lavoro è quella relativa al mancato riconoscimento del «tempo di lavoro» – identificato in quel tempo utile alla produzione – all'interno dello schema legale dell'«orario di lavoro».

Più precisamente, la variabile del tempo di lavoro non riesce più ad indentificarsi nella c.d. «ora-lavoro» come metro di misura per il calcolo della prestazione di lavoro, dovuta all'implementazione delle tecnologie digitali che prevedono la possibilità di connessione in qualunque luogo e a qualunque distanza (come accade, ad esempio, nella fattispecie del lavoro agile).<sup>87</sup>

Per tali ragioni, l'attuale normativa sull'orario di lavoro di matrice europea, non riesce ad inquadrare tutte le realtà e le ipotesi concretamente verificabili sul campo, generando un tendenziale disallineamento tra le due variabili.

Difatti, l'«*over-working*» è un fenomeno sempre più frequente il quale vede il lavoratore occuparsi delle attività lavorative anche al di fuori dei luoghi e degli orari rigidamente prestabiliti. Sui mezzi di trasporto, nel tempo libero, nel tempo dedicato ad altre attività personali o professionali, il lavoratore è sempre più un lavoratore-*multitasking*, pronto a rispondere contemporaneamente alle e-mail di lavoro o a terminare, grazie all'uso delle strumentazioni digitali, quel lavoro non portato a termine nell'orario di lavoro.

A ben vedere, si tratta di un'antinomia del sistema, in cui la disciplina legale dell'orario di lavoro e le nuove esigenze che si affacciano sul mercato del lavoro, non sono adeguatamente contemplate, generando, inevitabilmente, un rapporto di lavoro che si estende oltre i limiti contrattualmente previsti.

In questa prospettiva, quindi, si è dinanzi ad un effettivo superamento del «tempo di lavoro» rispetto alla nozione legale dell'«orario di lavoro».

---

<sup>87</sup> Sul punto, cfr. le proposte avanzate nel *Libro Bianco. Il futuro del lavoro*, realizzato da ADAPT, su incarico di ASSOLOMBARDA (maggio 2018); anche reperibile sul sito [www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it); che guarda al futuro del mercato del lavoro e impone un rinnovamento nella concezione dell'orario di lavoro al fine di misurare il valore della prestazione di lavoro e di garantire un effettivo e chiaro riconoscimento del diritto alla disconnessione del lavoratore.

### **2.1.1. Segue: lavorare nel tempo-viaggio. Una ricerca inglese sull'uso del Wi-Fi mostra i dati<sup>88</sup>**

Una dimostrazione di quanto detto nel paragrafo immediatamente precedente, può riscontrarsi, indubbiamente, nello studio emerso in una ricerca inglese presentata nel corso della conferenza annuale della *Royal Geographical Society* del 30 agosto 2018, relativa all'impatto del Wi-Fi sul tempo di viaggio dei pendolari nel tragitto casa-lavoro sulle principali linee di trasporto inglesi. Tale ricerca ha verificato come i passeggeri abbiano percepito il graduale aumento della frequenza del Wi-Fi, e come abbiano utilizzato il tempo disponibile sui mezzi di trasporto.

Nello specifico, lo studio nasce dalla collaborazione del *Centre for Transport and Society dell'University of the West of England (UWE Bristol)* con le compagnie ferroviarie che percorrono le tratte da Birmingham a Londra e da Aylesbury a Londra<sup>89</sup>. L'indagine, svolta in un arco di ben tre anni – dal maggio 2015 al febbraio 2018 – ha constatato come i livelli del Wi-Fi forniti gratuitamente dalle compagnie di trasporto variassero – tanto in aumento quanto in diminuzione – con il trascorrere del tempo. Inoltre, sono state effettuate circa 5000 interviste sui passeggeri che quotidianamente percorrevano le tratte considerate per comprendere come venisse speso il loro tempo di viaggio.

I primi risultati hanno dimostrato che, man mano che si procedeva con le settimane, la fornitura di Wi-Fi aumentava, permettendo ai viaggiatori di usufruire di una connessione più veloce e stabile. A ciò corrispondeva una maggiore soddisfazione dei passeggeri che già utilizzavano il Wi-Fi, senza però attirarne di nuovi. Il dato interessante, riscosso dalle interviste con i viaggiatori, mostra come più della metà dei passeggeri sulla prima tratta, e poco meno di un quarto dei viaggiatori sulla seconda tratta, grazie all'utilizzo del Wi-Fi, hanno adoperato il tempo-viaggio come tempo molto utile per le loro attività di lavoro.

Infatti, alcuni passeggeri hanno affermato che il tempo di viaggio è un tempo utile per “mettersi in pari” con il lavoro arretrato, tanto al termine quanto all'inizio della giornata lavorativa. Altri, rivelano che grazie all'uso del Wi-Fi il tempo di viaggio garantisce la conciliazione vita-lavoro: permette di essere manager aziendali durante l'arco della giornata lavorativa non più scandita da orari rigidi, ma anche di essere genitori che preparano i bambini per andare a scuola.

---

<sup>88</sup> Parte del presente paragrafo è stato ripreso dal contributo di I. MOSCARITOLO, *Lavorare nel tempo di viaggio? Una ricerca inglese ci mostra i dati*, in *Boll. ADAPT*, 17 settembre 2018.

<sup>89</sup> Sul punto e per un'elaborazione completa dei dati si veda, J. JAIN, C. BARTLE, W. CLAYTON, *Continuously connected customer. Project Report. Centre for Transport and Society*, 2018.

Proprio per tali ragioni e al fine di meglio svolgere l'attività lavorativa nel tempo di viaggio, alcune interviste hanno fatto emergere la necessità di garantire maggiore comfort all'interno dei treni: ad esempio assicurando un posto a sedere per tutti o la presenza di tavoli da lavoro. Questi suggerimenti sono stati colti positivamente dalle compagnie ferroviarie coinvolte nella ricerca. Ad esempio, La *Chiltern Railways* ha sottolineato l'importanza di fornire al cliente un treno "digitale" che garantisca la trasformazione del tempo-viaggio in tempo-produttivo. Invece, la *BAS LLP* ha proposto ai passeggeri di viaggiare in orari meno affollati che favoriscono un "ambiente di lavoro" più efficiente (connessione più veloce, disponibilità di posti a sedere), evitando gli orari di punta.

D'altronde la Rivoluzione digitale ha permesso lo sviluppo di orari di lavoro più flessibili, ma soprattutto la possibilità di eseguire la prestazione di lavoro in qualunque luogo purché connessi.

La sottostante «Figura 1» evidenzia come i passeggeri, sulle tratte casa-lavoro considerate utilizzino il loro tempo di viaggio.

Birmingham	Commuting				Business				Leisure			
	Baseline	A1	A2	Pp +/-	Baseline	A1	A2	Pp +/-	Baseline	A1	A2	Pp +/-
	WT %	WT %	WT %	BL - A2	WT %	WT %	WT %	BL - A2	WT %	WT %	WT %	BL - A2
I made very worthwhile use of my time on this train today	33.8	45.6	40.6	6.8	45.7	51.5	50.7	5.0	32.5	31.3	29.7	-2.8
I made some use of my time on this train today	61.0	47.9	53.0	-8.0	50.0	46.6	48.7	-1.3	54.1	58.7	51.2	-2.9
My time spent on this train today is wasted time	4.2	5.9	6.0	1.8	3.4	1.7	0.6	-2.8	6.5	7.1	7.9	1.4

AYLESBURY	Commuting			Business			Leisure		
	Baseline	B1	Pp +/-	Baseline	B1	Pp +/-	Baseline	B1	Pp +/-
	WT	WT	BL - B1	WT	WT	BL - B1	WT	WT	BL - B1
I made very worthwhile use of my time on this train today	22.2	28.7	6.5	20.7	24.9	4.2	26.3	26.2	-0.1
I made some use of my time on this train today	64.1	61.1	-3.0	67.5	67.9	0.4	62.9	65.7	2.8
My time spent on this train today is wasted time	13.7	10.2	-3.5	11.7	7.2	-4.5	10.8	8.1	-2.7

**Figura 1** (*Changes to Passengers' Perception of Time Use*, in J. JAIN, C. BARTLE, W. CLAYTON, *Continuously connected customer. Project Report. Centre for Transport and Society*, 2018, p. 27).

In ogni caso, Juliet Jain, ricercatrice che ha dato luce al progetto, sostiene che il tempo di viaggio abbinato ad altri benefici e strumenti forniti dall'economia digitale può sfociare in nuove forme di sperimentazione tali da far rientrare nella nozione di «orario di lavoro» il tempo di viaggio, e come tale essere retribuito.

In buona sostanza, le interviste risaltano il dato evidenziato nei paragrafi precedenti e cioè quello che – a seguito della crescita dell’economia digitale – il tempo di lavoro e quindi il tempo in cui il lavoratore si rende utile per la produzione, oltrevalica il limite della disciplina dell’orario di lavoro rigidamente prevista nelle fonti normative di riferimento.

Per cui inutile negare che la connessione sui mezzi di trasporto, supporta tanto il lavoro, quanto la possibile conciliazione tra la vita personale e professionale della «persona-lavoratore».

Senza trascurare la diversa, ma complementare questione, di come tali fenomeni generino un’effettiva confusione tra il tempo di lavoro (nel caso di specie non retribuito in quanto non rientrante nella nozione legale di «orario di lavoro») e il tempo personale.

Tirando le file del discorso, la ricerca inglese sottoposta ad analisi – mediante l’esempio del tempo-viaggio e dell’utilizzo del Wi-Fi sui mezzi di trasporto – non fa altro che confermare il disallineamento percepibile tra il «tempo di lavoro» e l’«orario di lavoro». Tuttavia, in quadro così transitorio e insito di profonde contraddizioni, probabilmente non si è ancora maturi per giungere ad una qualche risposta.

Per tali ragioni, pare opportuno porre sotto la lente di ingrandimento l’ipotesi contraria e cioè quando sia la stessa nozione legale di «orario di lavoro» che travalichi il «tempo di lavoro».

## **2.2. *Segue: quando la nozione legale di «orario di lavoro» supera il «tempo di lavoro»***

Dopo aver approfondito l’ipotesi secondo la quale il «tempo di lavoro» si dilunga e va oltre l’«orario di lavoro» legalmente previsto, è opportuno approfondire anche l’ipotesi contraria. D’altronde «stiamo davvero vivendo un cambio di paradigma»<sup>90</sup> il quale impone di ripensare alla materia del tempo di lavoro da sempre inquadrata in schemi predefiniti e granitici.

Più precisamente, l’ipotesi in cui l’«orario di lavoro», imposto dai limiti legali e contrattuali, risulta disallineato rispetto al «tempo di lavoro» – e quindi va oltre lo stesso – presentando degli spazi vuoti di “porosità”. Infatti, letteralmente, il termine porosità sta ad indicare «la condizione dei corpi che hanno struttura porosa o che, in genere, presentano nella loro massa piccoli spazi vuoti».<sup>91</sup> Il tempo di

---

<sup>90</sup> Così, S. RODOTÀ, *Il mondo nella rete. Quali diritti, quali i vincoli*, Laterza, Roma – Bari, 2014, p. 49.

<sup>91</sup> *Voce (porosità)*, in *Enc. Treccani*.



lavoro, in alcuni casi, è poroso perché presenta degli spazi vuoti, e non si sovrappone del tutto all'orario di lavoro.

Sorge spontaneo chiedersi – dal momento che la porosità dei tempi del lavoro è un fenomeno da sempre esistito e anche anticamente studiato – come possa esso influire o meno nel rapporto tra il tempo e la Quarta rivoluzione industriale. Infatti, già nel 1967 E. P. Thompson sosteneva come anche nelle forme più antiche di lavoro – si pensi ad esempio a quelle gestite su scala familiare e caratterizzate per la suddivisione in base al compito da eseguire – si intravedeva la presenza di molti «tempi morti» e spazi di porosità all'interno dell'attività lavorativa<sup>92</sup>. Inoltre, diversi sono stati gli studiosi – soprattutto giuristi del lavoro – che hanno studiato il tema e sviluppato il conseguente dibattito in dottrina.<sup>93</sup>

Tuttavia, nonostante il tempo di lavoro poroso è un fenomeno per così dire “connaturato” alla natura stessa di tale disciplina (e come tale esistito fin dalle prime forme di lavoro); tale porosità risulta gradualmente aumentata da quando la digitalizzazione del lavoro è entrata in modo pervasivo nella quotidianità della dimensione spazio-temporale della prestazione di lavoro.

Sono proprio le nuove tecnologie, insite in ogni trasformazione del lavoro – e nel caso di specie nella Quarta rivoluzione industriale – che determinano un'attenuazione nella percezione del tempo «come un *continuum* omogeneo»<sup>94</sup> in cui ogni fase può essere più o meno utile, più o meno intensa.

Ad esempio, il lavoratore «*multitasking 4.0*», durante l'orario di lavoro, utilizza lo *smartphone* per una chiamata o una e-mail di lavoro, ma al contempo, presta attenzione agli aggiornamenti dei *social network* o dei quotidiani online.

---

<sup>92</sup> Sul punto, cfr. E. P. THOMPSON, *Tempo e disciplina del lavoro* cit., p. 27, secondo cui la porosità del tempo all'origine era legata anche all'influenza climatica sull'andamento dei ritmi del lavoro. Pertanto, «ovunque gli uomini erano in grado di determinare i ritmi della propria vita lavorativa, periodi di lavoro intenso si alternavano a periodi di inattività». Per cui, seppur con schemi totalmente diversi, nell'evoluzione della variabile del tempo di lavoro – per una ragione piuttosto che per un'altra – si rilevava sempre la porosità nella dimensione temporale dell'attività lavorativa. In ogni caso per la sistematizzazione di Thompson, cfr. *supra*, Cap. III, Sez. I, p. 1.1.)

<sup>93</sup> Sul punto cfr. A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi* cit., p. 20 ss., in cui viene dedicata grande attenzione ai tempi c.d. «eterogenei» da quali possono scaturire diverse situazioni. Infatti, tale autore precisa come da quando la nozione «omogenea» di tempo del lavoro sia andata via via scemando – e di conseguenza l'opposizione binaria tra tempo di lavoro e tempo libero - «la porosità della frontiera fra tempo libero e tempo di lavoro emerge da qualunque lato la si guardi». In questo scenario sopravviene una connessione nuova tra il «tempo di lavoro salariato» e il «tempo libero»; una sorta di nuova assimilazione che rappresenta una manifestazione diversa dello stesso fenomeno. Pertanto, rileva ancora l'autore, «questa tecnica di assimilazione contribuisce rendere ancora più mobile il territorio su cui insiste la nozione di tempo di lavoro. Via via più eterogeneo, il tempo di lavoro è anche via via meno collettivo» (p. 23).

<sup>94</sup> Così, già nel 1986, R. DE LUCA TAMAJO, in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 34.

Le implicazioni di questo fenomeno sempre crescente (che porta inevitabilmente alla luce, ancora una volta, la confusione dei tempi di lavoro e non lavoro), pone delle riflessioni di ampio raggio le quali invadono anche le altre branche del sapere oltre a quella propriamente giuridica.

Tuttavia, in tale sede, circoscrivendo l'analisi al campo giuridico, di seguito si procederà ad una discussione più dettagliata del tema legato alla porosità del tempo di lavoro.

D'altronde è indubbio che con la diffusione delle tecnologie digitali, in cui i momenti più "densi" si trasformano in momenti più "rari", il dipendente risulta maggiormente "tentato" verso una porosità del tempo di lavoro che lo allontana sempre di più dall'orario contrattualmente e legalmente previsto.

### **2.2.1. Segue: «Time Porosity»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro<sup>95</sup>**

Il dibattito, nato nel corso di un seminario presso l'*UCL Faculty of Laws, University College London*,<sup>96</sup> ha portato avanti il tema del tempo di lavoro negli odierni contesti lavorativi partendo dall'analisi teorica di Èmile Genin sul concetto per l'appunto della c.d. «*Time Porosity*»<sup>97</sup>. Infatti, per «*Time Porosity*» si intende quella frazione di tempo del lavoro che è considerata porosa in quanto prevede – nel corso dell'orario di lavoro – lo svolgimento di attività personali e viceversa. Sostanzialmente, la «*Time Porosity*», indica le possibili forme di interferenza tra ciò che è considerato tempo di lavoro e ciò che è considerato tempo personale.

A tal riguardo, bisogna precisare che la porosità del tempo può rivolgersi in entrambe le ipotesi di disallineamento tra l'«orario di lavoro» e il «tempo di lavoro». Per cui, la porosità può verificarsi sia quando il «tempo di lavoro» supera la nozione legale di «orario di lavoro» – e nel caso si pensi alla ricerca citata e quindi, ad esempio, quando il lavoratore continui a lavorare oltre l'orario di lavoro sui mezzi di trasporto nel tragitto casa-lavoro (cfr. *supra* par. 2.2.1) – ma anche nell'ipotesi inversa – che è quella che qui preme approfondire – e cioè quando la nozione legale di «orario di lavoro» supera quella di «tempo del lavoro».

---

<sup>95</sup> Parte del presente paragrafo è confluito nella pubblicazione I. MOSCARITOLO, «*Time Porosity*»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro, in *Boll. ADAPT*, 13 febbraio 2017.

<sup>96</sup> Più specificamente, trattasi di un seminario organizzato dal *London Labour Law PhD Reading Group* nel febbraio 2017 a cui la scrivente ha preso parte tramite collegamento Skype.

<sup>97</sup> E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol.32 n.3, p. 280-300. Cfr. anche, L.A. PERLOW, *The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time*, 44 (1) *Admin. Sci. Q.* 57,1999.

Seguendo questa direzione, bisogna soffermarsi su quella che Genin indica come c.d. «sovrapposizione personale».<sup>98</sup> Più precisamente, la sovrapposizione personale si realizza quando il tempo dedicato ad attività personali rifluisce direttamente nell'orario di lavoro. Si pensi ad esempio a tutte quelle attività personali che vengono espletate all'interno dell'orario di lavoro.

Questo si verifica perché, probabilmente, il tempo digitale riduce il lavoro generando la possibilità di spazi vuoti nell'esecuzione della prestazione di lavoro. Ma può anche verificarsi per quella che da più parti viene definita come la cultura dell'«*Always on*» che impone una costante connessione e impedisce al lavoratore di sentirsi realmente libero se non connesso.

Dunque, nella Quarta rivoluzione industriale, il forte utilizzo delle strumentazioni digitali – sia come strumento di lavoro che come strumento di mera distrazione/pausa dal lavoro – sempre a “portata di mano”, determinano una buona base d'azione per il potenziale aumento della porosità del tempo di lavoro.

Trattasi, tuttavia, non solo di porosità del tempo di lavoro, ma di un vero e proprio meccanismo che genera dubbiosità circa l'effettiva collocazione dell'orario e del tempo di lavoro sempre meno soggetti a controlli. Qual è il momento di avvio e di arresto del tempo di lavoro?<sup>99</sup>

In questa direzione, una possibile prospettiva futura di studio, potrebbe riguardare un'attenta analisi dei dati la quale possa confermare o meno l'effettivo aumento della porosità nel binomio «orario di lavoro» vs «tempo di lavoro».

Tuttavia, trattasi non solo di un compito alquanto arduo – risulta difficile procedere ad una precisa misurazione del grado di porosità esistente nella “sfera” temporale della prestazione di lavoro – quanto, probabilmente, risulterebbe un metodo correlato ad una visione del tempo di lavoro statica e non in linea con le nuove richieste emergenti dal mercato del tempo di lavoro, le quali, piuttosto, richiedono la correlazione della variabile del tempo con altri elementi caratterizzati la prestazione di lavoro subordinata.

---

<sup>98</sup> *Ibid.*

<sup>99</sup> Sul punto, cfr. la ricerca di E. MC CRATE, *Flexibility for whom? Control over work schedule variability in the US*, *Feminist Economics*, 2012, 18(1), pp. 39-72. Il contributo, basandosi su un'indagine effettuata su alcuni dipendenti statunitensi circa i tempi di avvio e/o di arresto al fine di iniziare e/o terminare l'esecuzione della prestazione di lavoro; ha messo in luce come tali tempi siano di gran lunga aumentati dalla fine degli anni '90. Questi risultati identificano una crescente tendenza a strutturare i lavori in modo da accrescere il conflitto tra lavoro familiare e lavoro retribuito e rafforzare la divisione di genere tra lavoro domestico e lavoro salariato, specialmente nei Paesi più svantaggiati appartenenti alle comunità statunitensi.

### 2.3. *Segue: il tempo di lavoro vs il tempo di non lavoro*

Una delle conseguenze più evidenti di tutti questi fenomeni approfonditi in parte nei paragrafi precedenti, è la crescente lesione dei confini tra il tempo di lavoro e il tempo di non lavoro.

La rivoluzione digitale porta con sé la logica del risultato e degli obiettivi da raggiungere, indipendentemente dalle coordinate spazio-temporali della prestazione di lavoro. Questo aspetto determina molte paure, come ad esempio quello del lavoro senza un limite di orario preciso e soprattutto quello relativo alla commistione tra il tempo di lavoro e quello personale, in un mix sempre più crescente in cui risulta difficile orientarsi.

In buona sostanza, al disallineamento tra il «tempo di lavoro» e la nozione legale di «orario di lavoro», ne consegue la confusione tra il tempo di lavoro – che orario di lavoro non è – e quello di tempo non lavoro, da più parti identificato come il c.d. «tempo di vita»<sup>100</sup>.

Per meglio comprendere tali dinamiche, interessante è il dato emergente fornito dall'indagine Istat sull'uso del tempo<sup>101</sup>, la quale ha preso in considerazione «le linee guida per l'armonizzazione delle indagini Uso del tempo proposte nel 2013 dalla Commissione economica europea per le Nazioni Unite (Unece, 2013)», riferendosi ad un elenco di circa 70 indicatori al fine di illustrare le dimensioni del tempo all'interno della vita sociale ed economica dei diversi Paesi.

In particolare, proprio l'analisi sugli indicatori relativi ai tempi di lavoro e non lavoro, ha messo in risalto la crescita in tema di flessibilità spazio-temporale, producendo una confusione tra l'inizio e la fine del lavoro. Questo aspetto – secondo l'indagine – ha prodotto delle conseguenze nella vita dei soggetti, determinando un'alterazione non solo nella conciliazione tra la vita professionale e personale, ma anche tra vita lavorativa e quella personale (e quindi dei già richiamati concetti legati al «*work-life balance*» e al «*work-life blending*»<sup>102</sup>).

---

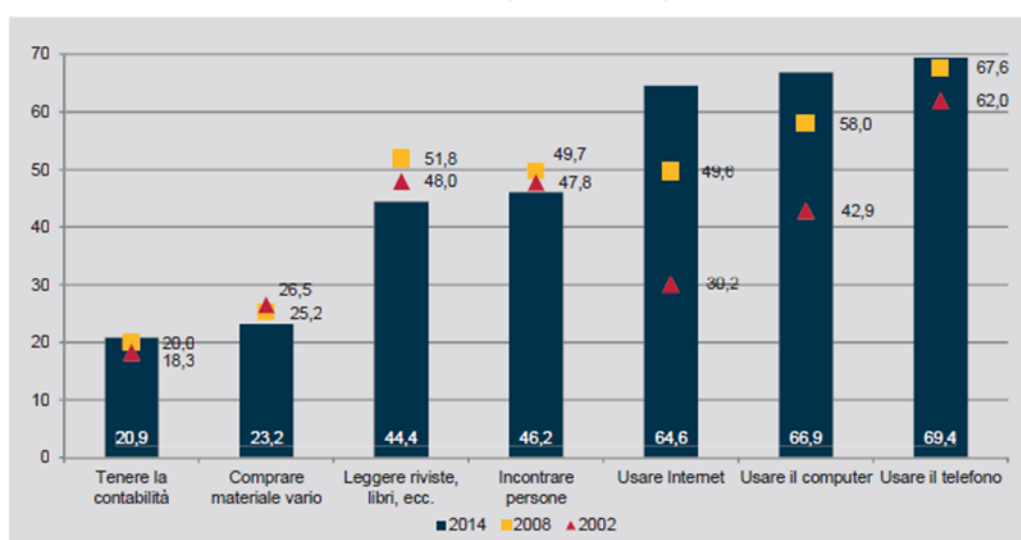
<sup>100</sup> Così, tra i tanti, A. NICCOLAI, *Orario di lavoro e resto della vita* cit., p. 244 secondo cui si genera «un rapporto di dipendenza del tempo di vita dal tempo di lavoro che investe il lavoro maschile così come il lavoro femminile, in palese conflitto con “una moderna concezione della qualità della vita”». In senso conforme, S. SCARPONI, *Rapporti ad orario ridotto e promozione dell'eguaglianza. Introduzione*, in *LD*, 2005 p. 191.

<sup>101</sup> ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 7 maggio 2019.

<sup>102</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. IV, par. 3; in cui viene ripreso il concetto di «*work life blending*», inteso come quel fenomeno di assottigliamento e progressivo annullamento della demarcazione tra tempo di lavoro e tempo della vita privata che secondo la Commissione Europea (Com (2017)206, 26 aprile 2017) rappresenta un rischio inedito e la vera sfida del lavoro del futuro. Tale fenomeno si contrappone al «*work life balance*», tuttavia ne vengono spesso sottolineate le potenzialità positive presentando la commistione tra i tempi di lavoro e quelli di vita privata come

In linea generale, i primi dati dell'indagine mostrano come sono circa più di un quinto gli occupati che dichiarano di lavorare fuori dagli orari e dai luoghi di lavoro (21,1 %) per un tempo all'incirca di 1h35 (cfr. «Figura 2»). Inoltre, nella maggior parte dei casi, tale attività lavorativa viene effettuata mediante l'utilizzo dello smartphone (69,4 %; nel 2002 era di circa il 62%), susseguito dall'uso del Pc (66,9%). Un dato da tenere presente è sicuramente quello relativo alla crescita esponenziale nel corso degli anni e relativo all'utilizzo di internet (aumentato di 34 punti percentuali nell'arco di 10 anni).

Figura 3.11 - Occupati che dichiarano di svolgere attività a fini lavorativi fuori dall'orario di lavoro per tipo di attività - Anni 2002-2003, 2008-2009, 2013-2014 (valori percentuali)



Fonte: Indagine Uso del tempo

Figura 2 (Istat, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, p. 79)

In questa prospettiva, non di poco conto sarebbe verificare la situazione dal 2013 ad oggi, se sia cambiata o meno. Secondo l'indagine Istat, un altro aspetto di commistione tra i tempi è quello dedicato alla pausa pranzo, ossia di quell'ora che espande il tempo stesso della giornata. Le persone che fanno la pausa pranzo sono il 26,9 % degli occupati, e per circa l'81,2 % del tempo i soggetti lo dedicano effettivamente al pranzo. Tuttavia, il restante 18,8 % del tempo viene dedicato al tempo libero (passeggiare, eseguire delle commissioni arretrate, dedicare del tempo allo sport e così via).

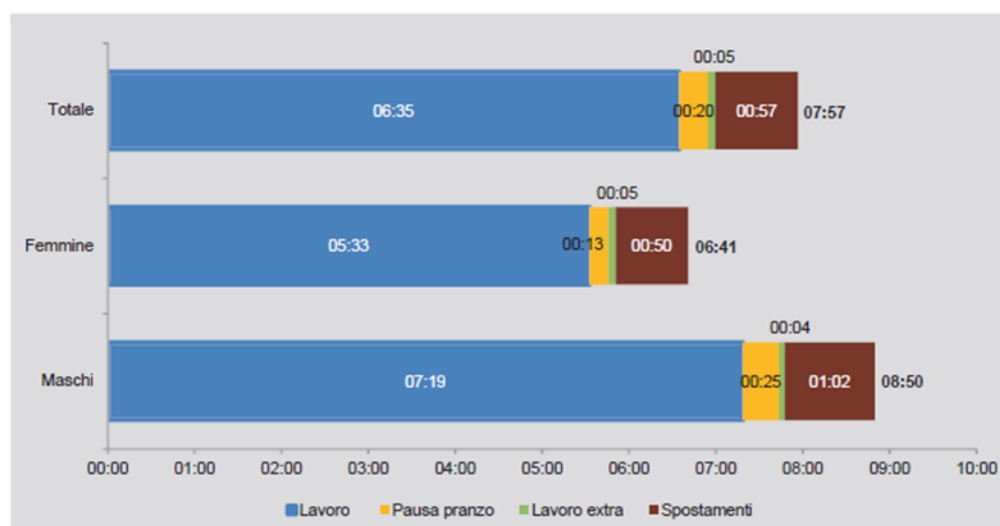
---

un'opportunità di maggiore autogestione dei tempi e flessibilità organizzativa in un'ottica conciliativa.

Inoltre, l'indagine prende in considerazione anche le innumerevoli attività (e non solo quelle lavorative) che, nell'arco di una giornata di 24 ore, devono essere svolte. Si tratta, nel caso, di alternare le diverse attività in modo tale da «incastrare nel poco tempo lasciato libero dal lavoro tutte le attività necessarie per il benessere proprio e della propria famiglia»<sup>103</sup>. L'indagine ha pertanto utilizzato l'indicatore del «*multitasking*» per verificare quante attività, nell'arco di una medesima giornata, sono svolte contemporaneamente.

In linea generale, i lavoratori «hanno circa 5 episodi al giorno in cui dichiarano di svolgere più attività contemporaneamente. Come evidenziato in numerosi studi sul *multitasking*, sono maggiormente le donne a utilizzare tale strategia per fare di più in meno tempo (cfr. «Figura 3») Il dato che emerge è quello che, dal 2002 al 2014, maggiori sono le attività che si sovrappongono e minore è il tempo impiegato per svolgerle.

Figura 3.13 - Tempo dedicato in un giorno feriale alle attività inerenti il lavoro per tipo di attività e sesso - Anni 2013-2014 (durata media generica in ore e minuti)



Fonte: Indagine Uso del tempo

**Figura 3** (Istat, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, p. 81)

Da questi dati emergono alcune osservazioni. Innanzitutto, si tratta di un'indagine di indubbia rilevanza per la miglior comprensione della realtà del tempo di lavoro. Nonostante ciò, si tratta di dati non sufficientemente diffusi i quali meriterebbero una più ampia rilevanza.

<sup>103</sup> Ivi, p. 83.

In secondo luogo, questa problematica relativa al binomio tempo di lavoro vs tempo di non lavoro, ancor prima di esser affrontata adeguatamente dal legislatore, risulta innanzitutto insita da una contrapposizione di natura culturale<sup>104</sup>.

Più specificatamente, pare che le coscienze comuni siano ancora legate a quel sistema caratteristico del Novecento industriale dove, se è pur vero che la demarcazione tra il tempo di lavoro e il tempo non lavoro era garantita dalla scansione cronometrica dell'orologio che segnalava l'inizio e la fine dell'orario di lavoro; dall'altra parte non si percepivano le singole competenze, le propensioni attitudinali e le professionalità, alla stregua di mansioni statiche e ripetitive.

Più precisamente, l'individuo non era totalmente libero di esplicitare sé stesso e di sviluppare l'alveo di tutte quelle nuove professionalità nate con le trasformazioni digitali nel mercato del lavoro.

### **3. La professionalità del lavoratore come strumento di mediazione per il tempo di lavoro nella Grande Trasformazione**

A questo punto del discorso, bisogna cercare di spingersi ancora un po' più in là per cercar di far chiarezza nel panorama interpretativo in cui la variabile del tempo di lavoro si ritrova interconnessa con altri elementi tutti coinvolti nella *Grande Trasformazione del Lavoro* in atto.

Tenuto conto di quanto anticipato nel precedente paragrafo, la sentita esigenza di tener ben distinti i diversi profili attinenti al tempo di lavoro e non lavoro, genera una contrapposizione culturale ancor prima che normativa. Questo poiché, nel pensiero comune, l'«oggettivazione del lavoro» ha garantito – e potrebbe ancora farlo – una perfetta distinzione tra il tempo della subordinazione e il tempo della libertà, mediato dallo strumento dell'«orologio», che grazie alla sua cronometria scandisce perfettamente i diversi tempi del vivere<sup>105</sup>.

Diversamente, la mancata oggettivazione del lavoro – che trova le sue basi nel contratto di lavoro post fordista caratterizzato da flessibilità e incertezza – pone astrattamente in capo all'organizzazione produttiva i poteri, e quindi la stessa determinabilità del tempo di lavoro<sup>106</sup>.

Secondo questa impostazione, proprio la tendenza alla «*de-oggettivazione*» – intesa come un qualcosa che produce un effetto negativo; un qualcosa che si è perso – farebbe venire a meno l'archetipo della separazione tra il «lavoratore» e il

---

<sup>104</sup> Così, anche M. TIRABOSCHI, *Mercati, Regole, Valori* cit., p. 79.

<sup>105</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. III, par. 2. – 2.1., i quali si rifanno alla ricostruzione del pensiero di V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato* cit., e dello stesso autore anche il più recente saggio, *Questioni in diritto sul lavoro digitale* cit., p. 56.

<sup>106</sup> *Ibid.*

«lavoro». Situazione, quest'ultima, probabilmente accentuata con il fenomeno della rivoluzione digitale che determina un'ulteriore e più drastica perdita di «misurabilità» dell'«ora-lavoro».

A tali suggestioni, però, in una fase di profonda transizione come quella attuale, bisogna precisare che «il nuovo fatalmente deve convivere con il vecchio, di cui tuttavia trasforma il significato».<sup>107</sup> In buona sostanza, come più volte precisato, è indubbio il processo di relativa perdita di rilevanza della perfetta e cronometrica calcolabilità dell'orario di lavoro all'interno del rapporto contrattuale.

Si tratta, a ben vedere, di un fenomeno non direttamente risultante dall'impatto con la Quarta rivoluzione industriale, bensì di un lento, ma costante percorso che già da lunghi decenni si sta facendo strada nella realtà del tempo di lavoro. Ancora oggi, seppur in forme diverse, si pongono i medesimi interrogativi di molti anni fa sulla materia del tempo di lavoro i quali impongono «un modo diverso di concepire lo stesso tempo di lavoro»<sup>108</sup>.

Come se non bastasse, le nuove dinamiche del tempo di lavoro non si riconoscono più in una normativa eccessivamente granitica ed ostica che non contempera molte ipotesi nel concreto verificabili e che vede un ruolo sempre più centrale della giurisprudenza nazionale ed europea sulla classificazione di determinate tipologie di tempi<sup>109</sup>.

Ciò nonostante, il punto da cui ripartire è quello di prendere atto di un effettivo mutamento di paradigma che ancor prima di esser approvato nei procedimenti normativi, si imponga nella cultura del lavoro, nei lavoratori e nei sistemi d'impresa contemporanei. Il primo passo per approdare ad una nuova dimensione del tempo di lavoro non più oggettivata in schemi predefiniti, ma che si muova all'interno di nuove dimensioni e spazi di professionalità, è quello di comprendere che la parola «*Trasformazione*», non significhi inconsapevolmente «*Crisi*».

Al contrario, il rapporto di lavoro che si realizza tra luoghi reali e virtuali, adornato da una dimensione temporale della prestazione di lavoro che consente una maggiore autodeterminazione dei tempi del lavoro e della vita, meglio potrebbe

---

<sup>107</sup> Così, S. RODOTÀ, *Il mondo nella rete* cit., p. 9.

<sup>108</sup> Così già L. GALATINO, in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro* cit., p. 134 ss.

<sup>109</sup> Nello specifico ci si riferisce al costante interessamento da parte della giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, sui c.d. «segmenti temporali *interstiziali*, intesi quali intervalli di tempo che, ancorché non “riempiti” da un'attività lavorativa assidua e continuativa, risultano caratterizzati da uno *status* di *costrizione* o quanto meno di *disponibilità* del prestatore di lavoro: 1) *il tempo di viaggio* per recarsi sul posto di lavoro; 2) *il tempo di vestizione e svestizione* della divisa (o equipaggiamento di altro tipo) di lavoro; 3) *il tempo di reperibilità* del lavoratore. Così, G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali* cit., p. 285.



rispondere alle esigenze poste dalle nuove generazioni distanti da un sistema relegato al Novecento industriale.

In questa prospettiva, non si può non convenire con chi sostiene la centralità delle nuove professionalità ad alto grado di conoscenze e saperi, come possibile leva per sostenere la «vera intelligenza fluida» data dalla maggiore centralità della formazione e qualificazione del «capitale umano».<sup>110</sup>

In buona sostanza, è l'insieme di tutti questi nuovi fenomeni che determina un mutamento nell'idea stessa del lavoro, di impresa, di contratti, convenendo nella direzione di una nuova professionalità la quale determina il travalicamento delle vecchie categorie del lavoro subordinato e del lavoro autonomo<sup>111</sup>. Per cui, si assiste alla riscoperta della dimensione qualitativa (e non più meramente quantitativa) del lavoro – e del tempo di lavoro – con la richiesta di nuove conoscenze, partecipazione e competenze non più solo tecniche, ma anche personali e sociali<sup>112</sup>.

Dunque, si tratta di creare un ponte di collegamento tra il tempo di lavoro concepito in modo diverso rispetto agli schemi passati – che non guardi più in modo unidirezionale la rigida separazione tra tempo di lavoro/non lavoro – e la nuova idea di professionalità, la quale, rispetto al passato, viene riempita di contenuti nuovi e valorizzata.

Visionario Gaetano Vardaro che già nel lontano 1986 aveva proposto un coordinamento tra il discorso sulla professionalità e quello del tempo di lavoro.<sup>113</sup> Secondo tale impostazione si passa – con l'introduzione delle prime tecnologie – da un sistema di “mera presenza” nel lavoro, ad un sistema di effettiva divaricazione fra durata oggettiva e durata soggettiva della prestazione lavorativa.<sup>114</sup>

Se nel paradigma della separazione tra «lavoro» e «lavoratore», il corpo era raffigurato come un ingranaggio che rappresentava la persona stessa che lavorava all'interno di un tempo del lavoro rigido e cronometrico<sup>115</sup>; oggi invece il corpo non

---

<sup>110</sup> Sul punto, M. BROLLO, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *DRI*, 2019, n. 2, p. 475.

<sup>111</sup> Così, BERTAGNA G., SCARATTI G., TIRABOSCHI M., *Le ragioni per una nuova rivista sul lavoro che cambia*, in *Professionalità Studi*, n. 1, 2017, p. 1 ss.

<sup>112</sup> *Ibid.* Diversamente, per una prospettiva che guardi alla centralità delle competenze nonché un approfondimento sul relativo istituto della certificazione delle competenze, si veda, cfr. G. BERTAGNA, L. CASANO, M. TIRABOSCHI, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in M. MAGNANI, L. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, pp. 392 e ss.

<sup>113</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. III, par. 3; e G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia lavoro cit.*, p. 121.

<sup>114</sup> *Ivi*, p. 122.

<sup>115</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. III, Sez. III, in cui vengono riproposte alcune elaborazioni della dottrina su tali temi.

è altro che un «corpo tecnologico»<sup>116</sup> che si muove in un tempo flessibile e in nuovi spazi di professionalità.

In buona sostanza, il «tempo di lavoro professionale» non è altro che quel tempo di lavoro caratteristico della Quarta rivoluzione industriale – disallineato rispetto alla disciplina legale dell’orario di lavoro – che aspetta ancor prima di esser riformato dalle fonti normative, nonché di esser accettato dalla cultura del lavoro.

Questa prospettiva, da un lato, garantisce al lavoratore la possibilità di riappropriarsi in modo meno vincolato del suo tempo, di aggiornarsi professionalmente con tempi e costi inferiori grazie all’uso delle tecnologie digitali; dall’altro lato, consente alle imprese moderne di avvalorarsi di dipendenti che non si degradino ad una mera e vuota presenza *nel* lavoro, bensì si muovano all’interno di specifiche professionalità.

In questa prospettiva, *la Professionalità non è «oggettivata» nell’orario di lavoro bensì «valorizzata» tramite il tempo del lavoro.*

Dunque, tra le priorità della Quarta rivoluzione industriale – piuttosto che procedere a logiche legate al passato di oggettivazione del lavoro – vi è quella di accettare e potenziare la nuova dimensione del «tempo di lavoro professionale».

### **3.1. Segue: come attuare tale mutamento di paradigma?**

Giunti a questo punto, sentita è l’esigenza di recuperare una nuova dimensione del tempo di lavoro nella Quarta rivoluzione industriale. Questo poiché, al di là della necessità di imporre un cambiamento di matrice culturale, si impongono delle precise problematiche giuridiche che solo la regolazione del legislatore e l’intervento delle parti sociali possono contemperare.

Più precisamente, la cultura dell’«*Always on*» tende ad “eliminare” dalla vita sociale e professionale chi non è immediatamente connesso e quindi disponibile.<sup>117</sup> Rodotà ci parla di un effettivo passaggio dall’«*habeas corpus all’habeas data*», dal quale si è storicamente sviluppato il concetto della libertà personale in cui innegabili sono i rischi di questa prospettiva sulla mutevole dimensione del tempo del lavoro in cui il lavoratore, smarrito, percepisce la mancanza di una sua identità. Senza trascurare i diversi rischi connessi alla salute e alla sicurezza sul lavoro relativi all’implementazione delle nuove tecnologie digitali, le quali se da un lato

---

<sup>116</sup> Fa riferimento all’entità del «corpo tecnologico» anche D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»* cit., p. 24 ss.; ma anche S. RODOTÀ, *Il mondo nella rete* cit., p. 27 ss.

<sup>117</sup> Così, D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»* cit., p. 24 ss.

offrono grandi opportunità, dall'altro lato, possono provocare anche effetti collaterali<sup>118</sup>.

Per tali ragioni, subentra la necessità di intervenire sotto più fronti.

Innanzitutto si impone al legislatore un maggior rigore nella previsione di un effettivo diritto alla disconnessione del lavoratore, che ponga dei concreti ed effettivi limiti al tempo di lavoro digitale e professionale. Infatti, sulla scorta del modello francese; nel sistema italiano non è sufficiente la previsione di un generale accordo – tra l'altro prerogativa dei soli lavoratori agili – il quale individui i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, comma 1, della legge n. 81 del 2017).

Altra questione, invece, quella relativa al lavoro come contratto e come contratto di lavoro subordinato. Secondo il giurista Alain Supiot, la subordinazione che caratterizza il contratto di lavoro rappresenta «la pietra angolare di un diritto che ha per oggetto essenziale l'inquadramento dell'esercizio del potere che esso conferisce a una persona su un'altra». Pertanto, il diritto del lavoro si è dibattuto in questa tensione: da un lato l'idea di contratto, che indica l'autonomia delle parti; e dall'altro lato l'idea stessa di subordinazione che tende ad escludere tale autonomia.<sup>119</sup> D'altronde non è nuovo il dibattito che attiene alle possibili tecniche normative con cui ad esempio, «procedere nell'operazione di estensione delle tutele e, conseguentemente, ai risultati di politica legislativa che si intendono con essa raggiungere»<sup>120</sup>. In questa prospettiva, la Quarta rivoluzione industriale determina oltre all'emersione di nuove professionalità in un mercato del tempo di lavoro sempre mutevole, anche la figura propria del professionista – ossia quella del lavoratore autonomo – il quale scambia servizi o prestazioni. Pertanto, in quest'ultimo caso, il problema dell'oggettivazione del lavoro viene meno in quanto tale lavoratore autonomo non cede energie e lavora per risultati.

In questi contesti, il problema di conciliazione dei tempi di lavoro e di non lavoro, investe anche tale fattispecie (lavoro autonomo e/o libero-professionale), giacché non più prerogativa esclusiva del lavoro subordinato, ma caratteristica propria di nuove forme di lavoro più innovative come quelle legate alla rete<sup>121</sup>.

---

<sup>118</sup> Sul punto, cfr. la già citata EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Priority for occupational safety and health research* cit.

<sup>119</sup> A. SUPIOT, *Critique du droit* cit. (qui, nella trad. it. pp.121-122).

<sup>120</sup> Così, M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un "tertium genus" o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 570 ss. (qui, p. 583).

<sup>121</sup> In questi termini, C. ALESSI, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *DRI*, n. 3, 2018, p. 804 ss.

In seconda battuta, bisogna muoversi nella consapevolezza che – come la storia ha avuto modo di dimostrare – quasi mai gli interventi legislativi in materia di tempo del lavoro sono andati di pari passo con le trasformazioni del lavoro<sup>122</sup>.

In buona sostanza, le rivoluzioni tecnologiche sono molto più celeri rispetto ai procedimenti legislativi. Tenuto conto di tale aspetto, si nota come, viceversa, le realtà aziendali, camminino quasi di pari passo con tali trasformazioni. Pertanto, un ruolo essenziale dovrà essere interpretato dalle parti sociali – che secondo il più generale principio di sussidiarietà – risultano maggiormente vicine agli interessi di natura contrapposta delle parti in gioco e che per tali ragioni possono offrire uno strumento di reale opportunità per la comprensione di questi mutamenti<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Sul punto, cfr. *supra* par 2.

<sup>123</sup> Così, M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, fasc. 1, p. 257 e ss.

#### 4. Conclusioni

Volti al termine del presente lavoro di ricerca e arrivati al “faticoso” momento delle *Conclusioni*, sorge spontaneo condividere una riflessione.

Il tema giuridico sottoposto ad indagine risulta molto ampio affinché la sua stessa complessità possa esaurirsi in un unico studio, seppur approfondito con la massima dedizione. Ancor di più se si considera che il tempo di lavoro connesso alla *Grande Trasformazione del Lavoro* in atto, innesca – ancor prima che granitiche certezze – aperture e dubbi sul *Futuro del Lavoro*.

Tuttavia, in sede di conclusioni, quantomeno pare doveroso riproporre una lettura in chiave unitaria dell’indagine finora portata a compimento, nonché dei risultati della ricerca evidenziati.

Innanzitutto, l’analisi si è posta come obiettivo primario quello di cercare di ricondurre «ad unità» il frastagliato e disorganico quadro sulla variabile giuridica del tempo di lavoro. Difatti, un aspetto che caratterizza la controversa *figura juris* del tempo di lavoro, è quello della sua frammentata eterogeneità, la quale – come rilevato da diversi autori – ne ha determinato, da sempre, un argomento alquanto complicato e particolarmente sfuggente<sup>124</sup>. Ciò nonostante, tali aspetti non hanno ostacolato la trattazione che fin dalla prima fase di strutturazione del *piano* e del *metodo* di lavoro, ha orientato le sue scelte secondo una sistematizzazione metodologica della *Literature review* in base alla pertinenza e al raccordo tematico.

In prima analisi, l’approfondimento svolto, testimonia come gli istituti attinenti al tempo di lavoro e al contratto subordinato<sup>125</sup> siano stati studiati, fin dalle origini, di pari passo. Più specificatamente, come il «fattore tempo» abbia ricoperto una certa rilevanza qualificatoria per la fattispecie del contratto subordinato: vuoi nel senso di «durata-continuità» del rapporto; vuoi nel senso di metro per determinare la retribuzione da corrispondere in cambio della prestazione.

In seconda analisi, si è osservato come la successiva regolamentazione dell’orario di lavoro<sup>126</sup> – a partire dalla diffusione delle prime legislazioni sociali in Europa – abbia svolto una duplice funzione: da una parte, migliorare le condizioni di lavoro connesse alla salute e alla sicurezza dei lavoratori; dall’altro lato, determinare un criterio certo ai fini del calcolo della retribuzione.

Questi aspetti, hanno portato in luce, il diverso, ma complementare dibattito sul «lavoro come oggetto» e sul «lavoro come soggetto», derivante dall’antica contrapposizione del rapporto di lavoro interpretato in senso patrimoniale e

---

<sup>124</sup> Sul punto, cfr. *supra* Cap. I, par. 3 e riferimenti dottrinali ivi citati.

<sup>125</sup> Cfr. *supra* Cap. III, Sez. I.

<sup>126</sup> Cfr. *supra* Cap. III, Sez. II.

personale. Tali fenomeni – studiati dall’alternativa coppia del «tempo come oggetto» e del «tempo come soggetto» – sono confluiti nell’analisi di specifiche trattazioni monografiche<sup>127</sup>.

Proprio su tali ultimi delicati crinali sono emerse le profonde connessioni tra il tempo di lavoro e la *Quarta rivoluzione industriale* in atto<sup>128</sup>. Più dettagliatamente, si è visto come l’oggettivazione del lavoro ha garantito in passato una chiara distinzione tra il tempo di lavoro e quello di non lavoro. Al contempo, oggi, con il fenomeno della rivoluzione digitale, tale aspetto sfugge da una precisa «misurabilità» della c.d. «ora-lavoro». Conseguentemente, tale processo tende ad allargare il *gap* esistente tra la nozione legale di «orario di lavoro» e quella del «tempo di lavoro» come tempo effettivamente utile alla produzione<sup>129</sup>.

Ciò nonostante, il nodo della dimensione temporale – a sua volta legato al mercato del lavoro come mercato del tempo di lavoro – determina l’emersione di un tempo flessibile il quale si muove in nuovi spazi di professionalità. Queste nuove dimensioni racchiudono un’effettiva “liberazione” dai compiti monotoni e ripetitivi rinchiusi in un tempo del lavoro rigidamente definito (con la consapevolezza però della nascita di nuovi fattori di rischio da contrastare).

In questa prospettiva, nella Quarta rivoluzione industriale, la professionalità riacquista una nuova linfa. Essa non è «oggettivata» nell’orario di lavoro bensì «valorizzata» mediante il tempo del lavoro<sup>130</sup> che punta ad una sua “ri-produzione”.

Ora, seppur trattasi di un quadro estremamente complesso e variegato, occorre avere consapevolezza della presenza di una chiave di lettura che unifica quanto detto e che porta, inevitabilmente, a dei risultati.

In buona sostanza, dall’indagine svolta, sorgono alcune questioni profondamente emergenti.

In primo luogo, con l’impatto della rivoluzione digitale aumenta la porosità del tempo di lavoro, come risposta ad una progressiva perdita dell’oggettivazione del lavoro tipica del Novecento industriale.

Naturalmente, quest’ultima osservazione determina un’ulteriore conseguenza e cioè quella della retorica contrapposizione tra il «tempo della subordinazione» e il «tempo della vita», oggi, indiscutibilmente confusi l’uno nell’altro. Tali fenomeni non si esauriscono nella previsione di un mero diritto formale alla disconnessione.

Al contrario, impongono una dovuta valorizzazione e regolamentazione di tale diritto di «nuova generazione», seppur muovendosi nella consapevolezza che ciò

---

<sup>127</sup> Cfr. *supra* Cap. III, Sez. III.

<sup>128</sup> Cfr. *supra* Cap. III, Sez. IV.

<sup>129</sup> Cfr. *supra*, Cap. III, Sez. II, par. 1; e più in generale le implicazioni emerse dal Cap. IV.

<sup>130</sup> Cfr. *supra* Cap. IV, par. 3. – 3.1.

non basti a risolvere tutte le problematiche connesse alle nuove dinamiche del tempo di lavoro.

In secondo luogo – «*last but not least*» – riemerge il tema del «corpo» del lavoratore in rapporto con la mutata dimensione temporale della prestazione di lavoro. La tradizionale concezione del corpo del lavoratore, messa in discussione dalle nuove tecnologie e dalle nuove forme di organizzazione del lavoro, viene soppiantata da un «corpo tecnologico» in cui è proprio la dimensione spazio-temporale della prestazione di lavoro che apparentemente viene sacrificata, ma che in realtà punta ad una nuova valorizzazione letta in chiave giuslavoristica: quella del «tempo di lavoro professionale».<sup>131</sup>

Tirando le file del discorso, probabilmente, si tratta di ripartire da un nuovo paradigma giuridico, il quale intravede la costruzione di una dimensione temporale della prestazione di lavoro che parta da una rinnovata cultura giuslavoristica. Non si tratta tanto di considerare o meno il superamento dell'«ora-lavoro», quanto piuttosto di prendere coscienza di un tempo del lavoro “liberato” dalla tecnologia e come tale reso più attrattivo soprattutto per le nuove generazioni.

Tuttavia, le possibili e ulteriori implicazioni del cambiamento tecnologico sul lavoro umano che impattino sulla variabile del tempo di lavoro, non sono predeterminate ma dipendono dagli attori in gioco<sup>132</sup>. Per tale ragione, la prospettiva auspicata guarda al passato non con rancore, ma con l'intento di proiettarsi “*Nel*” futuro del lavoro.

La sfida, oggi, è quella di saper interpretare le coordinate di questo nuovo paradigma giuridico del tempo di lavoro e tradurle, senza ulteriori indugi, in azioni concrete ad opera degli attori in gioco mediante una regolazione legale e/o contrattuale che possa porre al centro nuovamente la «categoria valoriale-giuridica»<sup>133</sup> della *Persona*, della *Formazione*, del *Mercato*, del *Lavoro*...del *Diritto del Lavoro*.

---

<sup>131</sup> *Ibid.*

<sup>132</sup> Così, nell'impostazione di T. KOCHAN, *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions*, MIT Task Force on the Work of the Future, March 2019.

<sup>133</sup> In questi termini, L. ZOPPOLI, *Individuale e collettivo nel diritto del lavoro: la persona come radice comune*, in *LD*, n. 2, 2008, p. 358.





## ALLEGATO 1

### *Un muro ben fatto, ecco la felicità*<sup>134</sup>

Primo Levi è un uomo nel quale, per lungo tempo, sono convissuti, con alterna armonia, due mestieri: la professione del chimico e l'impegno dello scrittore. La prima già da diversi anni non l'esercita più. Lo ha fatto per anni, dirigendo un grande stabilimento chimico alle porte di Torino fino al 1974, l'anno della pensione, e in seguito ha continuato a prestare attività di consulenza ancora per un po'. Come scrittore invece è attivissimo e in questo periodo sta raccogliendo materiali e documentazione per un nuovo libro. Primo Levi vive a Torino in una casa ampia e severa in una bella zona residenziale della città. Ed ecco l'intervista che ha concesso all'*Unità*.

*Lei ha scritto due libri, «Se questo è un uomo» e «La chiave a stella», nei quali vengono rappresentati i due volti estremi del lavoro: il lavoro come schiavitù, espropriazione, dominio, riduzione dell'uomo a «natura», da una parte, e, dall'altra, lavoro come strumento di realizzazione, liberazione, conoscenza; lavoro come «cultura». Che cos'è, tra questi due estremi, il lavoro?*

Io rifiuto la dizione «riduzione dell'uomo a natura». La natura non è così crudele. Direi piuttosto riduzione a bestia. Non c'è esempio in natura che si possa accostare all'atrocità dei lager nazisti: i lager sono un fatto unico, almeno in questo secolo. Lei che è giovane forse non lo sa, ma le industrie tedesche prevedevano una sopravvivenza media dell'operaio internato di tre-quattro mesi. Ci sono documenti che dimostrano come, a un certo punto, potere politico e potere economico giunsero a posizioni divergenti. Gli industriali tedeschi capirono che da esseri umani ridotti in quelle condizioni si sarebbe potuto cavare una ben bassa produttività. Io stesso scoprii questa relazione lager-industrie solo a liberazione avvenuta. Venni a sapere che il campo nel quale ero stato recluso, che faceva parte del grande distretto di Auschwitz, apparteneva alla società chimica IG Farbenindustrie. Era un lager privato, collocato proprio vicino alla fabbrica per ragioni di razionalità produttiva.

---

<sup>134</sup> Testo integrale dell'intervista di Edoardo Segantini a Primo Levi pubblicata il 1° maggio 1984 sul supplemento speciale de *l'Unità* «Viaggio al centro del lavoro»; anche presente nell'*Appendice* del libro di Edoardo Segantini, *La Nuova Chiave a Stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerrini e Associati srl, 2017, pp. 171-177.

L'azienda integrava con un pasto il vitto delle SS. Ma lo stesso eravamo ai limiti della sopravvivenza. Per dieci mesi ho lavorato come manovale, nelle condizioni descritte in «*Se questo è un uomo*». Gli ultimi due mesi, venni trasferito al laboratorio chimico. La cosa avvenne non senza resistenze fortissime da parte dei nazisti, i quali trovarono inconcepibile che a un certo ebreo venissero riconosciute la sua laurea e la sua competenza. Da manovale, insieme agli altri, mi chiedevo: ma perché, nella vita normale, chi fatica di più guadagna di meno? Scendere alla zappa è stato un trauma, una destituzione, ma ci ha fatto vedere le cose anche da un'altra visuale. È stato un precipitare all'età barbarica, non una riduzione alla natura. La natura non ti condanna mai in questo modo.

*Correggo: riduzione del lavoro alla sua essenza primordiale, alla definizione fisica...*

Forza per spostamento. Solo che nel caso degli internati nel lager l'energia dispersa era immensa. Lei mi chiedeva cos'è il lavoro tra i due estremi, e penso si riferisse all'atteggiamento soggettivo verso il lavoro. Direi che lo spettro è vastissimo: si va dalla ribellione al lavoro, dal lavoro vissuto come costrizione, senza una remunerazione neppure morale, fino a Bach, alla sublimazione dell'arte. L'ho scritto in *La chiave a stella*, e la frase suscitò anche polemiche: il lavoro può dare la felicità. E non parlo soltanto dell'attività artistica. Il padre di Faussone, per esempio, a differenza del figlio che è una creatura inventata, è esistito davvero. Era una battilama che ho conosciuto e che lavorava in una bottega di Torino, una boita, come si dice in dialetto. Era così affezionato alle cose che produceva che poi soffriva a venderle.

Di lavori noiosi, devo dire, non ho esperienza diretta. Il lager era tutto tranne che noioso. Mi è capitato, sì, di conoscere un operaio addetto a una mansione ripetitiva, un lavoratore del nastro trasportatore. A lui in fondo non dispiaceva, perché quella mansione idiota gli lasciava libero il cervello. Al lato opposto c'è l'orgoglio per il lavoro ben fatto, il «*travail bien fait*», come si dice a Torino, che è un altro, straordinario e insopprimibile aspetto della natura umana. Ricorda il film *Il ponte sul fiume Kwai*, col colonnello inglese che antepone la buona fattura del ponte al dovere di patria? Anche ad Auschwitz ne ritrovai esempi: quel muratore di Fossano che poi mi salvò la vita era orgogliosissimo del suo muro tirato su ben dritto, anche se lo edificava a vantaggio delle SS.

*L'atteggiamento di quell'addetto al nastro trasportatore che lei citava, questo cercare o lavori molto soddisfacenti oppure lavori idioti ma che disimpegnino il cervello, sembra essere oggi comune a molti giovani.*

*Intanto è avvenuta, sta avvenendo una nuova rivoluzione industriale. Le fabbriche, gli uffici, la società stessa sta cambiando faccia. Lei pensa che il lavoro sia sempre centrale nella vita di un uomo, che continuerà ad esserlo?*

Non ho dubbi. La cosa più platealmente sbagliata del '68 era proprio il non riconoscere questo fatto, che io considero fondamentale. L'idea di scrivere *La chiave stella* mi venne proprio dopo aver visto una scritta sul muro, vicino a casa mia. Diceva: «il lavoro non si discute ma si rifiuta». Noi siamo evolutivamente fatti per lavorare. L'ozio forzato è duro tanto quanto il lavoro forzato. Chi possiede il suo lavoro, chi sa trarne godimento, chi vi si riconosce, è un fortunato. Purtroppo, per la maggior parte della gente il lavoro è solo uno strumento, la loro vita è altrove.

*Il protagonista di La chiave a stella, il montatore Tino Faussonne, è un personaggio inventato. Però è anche un condensato di persone vere, che lei ha conosciuto. Che analogie ci sono tra il mestiere dei Faussonne e il suo mestiere di scrittore?*

Molte. Uno scrittore è un montatore di storie, e non so dire se scrivere sia più facile o più difficile che tirar su un traliccio Derrick. Meglio lasciar da parte le Muse dell'ispirazione. C'è una componente fondamentale di lavoro paziente, di cura, di attenzione. Io, almeno, il mio lavoro lo concepisco e lo pratico così. Più che di estro, talento creativo, parlerei quindi di scrupolo, precisione, modestia. Per me, insomma, il lavoro di scrittore è innanzitutto metodo. A scrivere il mio ultimo libro, *Se non ora quando?*, ho impiegato quasi due anni: nove mesi a raccogliere i dati e dodici nella scrittura vera e propria.

*Faussonne rappresenta anche l'orgoglio del mestiere. Esiste un orgoglio dello scrittore?*

Esiste ed è travolgente, luciferino, in certi casi. È uno strano sentimento che si manifesta nell'attenzione quasi morbosa alle reazioni che il proprio libro suscita. Con una gradazione, naturalmente. La sensibilità si manifesta più acutamente verso il giudizio del recensore, ma basta il dubbio, la riserva o anche solo l'impaccio di un lettore perplesso a gettarti in uno stato di disagio, a ficcarti una spina nella carne.

*Come hanno convissuto in lei il mestiere di chimico e quello di scrittore? Si sente più montatore di molecole o di racconti?*

L'una professione ha prevalso sull'altra a seconda dei periodi. Tranne quello a guerra finita. Quando tornai dalla prigionia mi misi freneticamente a cercare lavoro, e lo trovai alla Montecatini. Ma contemporaneamente sentivo un bisogno acuto di scrivere: a casa, in treno, persino in tram. Era una necessità quasi fisica. Poi, per più di dieci anni, ho fatto solo il chimico. Non mi sentivo per niente uno scrittore, in quel periodo. Anche l'Unità mi sollecitò a scrivere della nostra liberazione da parte dei sovietici, ma eravamo negli anni Cinquanta, in piena guerra fredda, e io non volevo criticare chi mi aveva salvato, ma neppure mi sentivo di tessere elogi. Scrisse più tardi, in periodo di distensione, perché mi sentivo più libero, avevo la possibilità di ragionare con un distacco che prima non mi sarebbe stato consentito. La stessa cosa mi accadde più tardi quando scrissi Il sistema periodico. L'idea di tentare una specie di ibridazione chimico-scrittore mi era venuta quando facevo il direttore di fabbrica. Però mi sono sentito di realizzarla soltanto quando ho interrotto il mio rapporto di lavoro e sono uscito dalla fabbrica. Per ottenere buoni risultati, ci vuole distacco.

*E non è proprio del chimico esaminare con distacco la materia, scomponendone gli elementi, anche quando è così dolorosa, così attaccata alla pelle?*

Forse sì. Ma soprattutto occorre, per riuscire bene, individuare il linguaggio giusto per farsi capire. Tutti devono poter comprendere, l'intellettuale come il contadino. E per far questo bisogna saper parlare chiaro, ampio e preciso.

*C'è un brano di La chiave a stella (il capitolo è «Clausura»), in cui il montatore Faussone dice: «Nessuno mi aveva dato il comando della squadra, ma fin dal primo giorno è venuto come di natura che comandassi io, perché ero quello che aveva più mestiere: che fra noi è la sola cosa che conti, i gradi sulla manica noi non li abbiamo». Ricorda la famosa «marcia dei quarantamila» su Torino? Quella manifestazione fu proprio la rivolta di quelli che hanno «i gradi sulla manica». Secondo lei il futuro del lavoro è più nella gerarchia, nel comando, nell'organizzazione, o piuttosto nella competenza, nell'abilità, nella fantasia individuale?*

Io credo che da sempre competenza e gerarchia si combinino in vari modi. Anche negli esercizi questo accade, si è promossi per anzianità ma anche per meriti speciali. Gli scatti di anzianità ci sono sempre stati: sono un riconoscimento dell'esperienza accumulata, del carico di famiglia che cresce, di tante altre cose. In Italia l'impressione che prevalga un po' la burocratizzazione, a scapito delle capacità dei singoli. E io credo che non possa reggere bene una società in cui le professionalità non vengono stimate giustamente. Come direttore di fabbrica mi sono trovato spesso davanti a questo dilemma: promuovere il giovane bravo o l'anziano? E ho sempre cercato soluzioni di compromesso.

*Che cosa c'è in comune tra Primo Levi di Se questo è un uomo e il Primo Levi di La chiave a stella?*

Tra i due libri sono passati trent'anni, una vita. Ma forse il tema comune è proprio il confronto dell'uomo con la materia. La materia come nemico, come muro da sfondare. Sia che si tratti di affrontare una reazione chimica o di sopportare la vita del lager. Il futuro? Non lo so. L'informatica un po' mi spaventa. Ho un figlio di ventisei anni, fisico, che lavora e gioca col suo computer personale, Ha tentato di attirarmi, ma io no. Forse sono troppo vecchio.



## ALLEGATO 2

### Il lavoro del giurista<sup>135</sup>

A che servono dunque i giuristi? Essi hanno avuto, per lungo tempo, il monopolio dello studio delle leggi della società umana, che tuttavia è sfuggito loro man mano che si sviluppavano le scienze sociali. Successivamente, la storia, la sociologia, l'economia, la politica e la stessa gestione, si sono erette a scienze dell'Uomo e della società, tagliando i ponti con lo studio del Diritto, che era stato la matrice della maggior parte di queste discipline, ognuna delle quali contribuisce oggi a una conoscenza del lavoro che si pretende scientifica. Da allora, è ancora il giurista che si indirizza l'enigma del lavoro? La facoltà di diritto diventata questa "facoltà dell'inutile", alla quale l'avevano ridotta i sistemi politici fondati sulla feticizzazione della Scienza e il declino del Diritto? I giuristi che non si occupano nella vita degli affari sono i primi a porsi questo genere di domande: non siamo qui per la forma; per la messa a punto e la sistemazione formale in testi di legge di un pensiero sul lavoro le cui origini sarebbero tutte situate sul versante delle scienze? Oppure siamo i custodi di quest'ultimo angolo di religiosità che sono i diritti dell'Uomo? A queste domande; non vi è una risposta semplice univoca, perché i giuristi contemporanei sono situati come sentinelle fra la religione e la fede, fra il mondo dei valori e quello dei fatti. Ma al termine di questo cammino sulle vie del diritto del lavoro, si percepisce almeno in cosa consiste il loro lavoro.

La pratica del diritto è un'arte e non una scienza. La formula è così abusata dal Digesto in qua (*Jus est ars boni et aequi*) che occorre ricordare qui che "il latino *ars* riunisce delle idee essenziali legate all'attività umana tesa verso un ordine, che questo ordine sia dettato dagli Dei o imposto dalle leggi logiche". La nozione di arte rende perciò esattamente conto di questa frontiera fra il mondo dei fatti e il mondo dei valori sul quale lavoro il giurista. Questa arte particolare dei giuristi si svolge su due piani: è nello stesso tempo un'arte del processo e un'arte dei limiti.

È prima di tutto *un'arte del processo*. Le leggi di cui si occupa il giurista non sono delle leggi scientifiche. Ciò gli conferisce una posizione epistemologica originale rispetto alle scienze sociali, che si fondano sulla sola Verità. L'arte del

---

<sup>135</sup> Brano tratto dal testo tradotto di A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1995 (trad. it., *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997, 290 – 298).

processo è giustamente il mezzo di rispondere alla domanda: che fare quando si sa che non si sa? Come trattare razionalmente questa ignoranza? Risposta che verte su due proposizioni e che simboleggia perfettamente l'immagine della bilancia e della spada: occorre anzitutto dubitare e in seguito decidere.

*Dubitare* è mettere in dubbio, è organizzare ciò che la procedura civile chiama il principio di contraddizione e che riassume l'adagio *audi alteram partem*: ascolta l'altro. Salvo che cadere nella segatura descritta da Kafka, il pensiero giuridico deve essere un pensiero aperto, aperto ai saperi e alle pratiche. Non vi è bisogno di riprendere qui ciò che il contraddittorio significa nella pratica del diritto, nella condotta di un processo o nello studio di un caso. Ma questa arte di maneggiare la bilancia, di pesare il pro e il contro, si esprime anche nelle relazioni che il Diritto intrattiene con le scienze. Il giurista del lavoro non deve fermarsi a ciò che per esempio la storia, la sociologia o l'economia hanno da dire sul lavoro e sul modo in cui esse fondano delle pratiche di gestione delle "risorse umane". Tuttavia, il suo dialogo con queste scienze ha senso solo se apporta allo stesso la propria arte del processo. Ognuna delle precedenti discipline, in effetti, per costituirsi ha dovuto rinchiudersi in un paradigma di base, sia esso il tempo, il fatto sociale, o l'*Homo oeconomicus*. Tutte ambiscono a stabilire scientificamente, su tale base alcune leggi della società umana (le leggi della storia, le leggi dell'economia etc.); e in mancanza di leggi, a dare un senso; in mancanza di un senso a giustificare più significati, ricavati da un'osservazione sempre più fine della regolarità. Il carattere universale di un tale sviluppo le conduce a disconoscere la loro dimensione normativa, a dimenticare che esse rimangono legate – come sottolinea Louis Dumont – «alla nostra cultura e società moderna come una forma particolare di umanità»

L'apporto del giurista nel suo dialogo con le scienze, specialmente le scienze umane e sociali, deve quindi prendere due forme. Deve prima di tutto *interrogare la normativa di fatto* della quale ciascuna di esse è portatrice. Di fronte alle verità asserite dalle scienze sociali, il giurista deve ricordare il monito del poeta: «*Répétons-le, Messieurs, quand on le laisse seul, le monde mental ment, monumentalement*». Ad esempio, deve mettere in discussione la normatività inerente alle categorie statistiche che tutte queste scienze riportano a loro vantaggio quando si impegnano nella quantificazione. Che cos'è un «lavoratore», un «salariato», uno «straniero», un «giovane», una «convenzione» o un «disoccupato»? Certamente con una essenza immediatamente percepibile, ma il prodotto di operazioni di classificazione, di inclusione e di esclusione, che sono normative del loro principio come nei loro effetti. L'arte del processo può così



aiutare a ciò che Bachelard chiamava “psicanalisi della conoscenza oggettiva”, psicanalisi necessaria per eliminare gli ostacoli propri ad ogni sapere quantitativo. Il giurista deve in seguito *sottomettere queste differenti forme della normatività scientifica al principio di contraddizione*. Egli deve tenere tutti i fili della matassa delle norme non giuridiche che intessono il legame, e sociale, che queste norme si fondino o meno sull'autorità della scienza. Fra queste norme (che siano quelle dell'economia o della sociologia, della biologia e dell'ecologia, dell'estetica o della morale etc.), non vi è in effetti arbitraggio scientifico possibile, ma solamente una ricerca sempre brancolante della Giustizia che si presume esprima la regola di diritto. Il giurista deve perciò sempre ricordare 'esistenza di altre norme di fronte alla normatività imperante, che questa dipenda dalle scienze sociali (come oggi l'economia e la gestione nel campo del lavoro), o dalle scienze dette esatte (come oggi la scienza medica che domina nei comitati di etica). È a questa condizione che esso contribuisce a scartare il totalitarismo che è il germe in ogni sapere specializzato.

*Decidere* è l'altra faccia dell'arte del processo. Per il giurista, l'organizzazione metodica del dubbio, l'espressione delle contraddizioni è sempre tesa verso la loro soluzione. Il Diritto è qui ben più prossimo alla Medicina che alle scienze. Il dubbio persistenze impedisce allo scienziato di decidere. Il giurista, come il medico, non può eternamente rinviare la risposta a domani. Questa necessità si impone in tutta la dogmatica giuridica, quale che sia il luogo in cui essa si esercita: essa si impone al legislatore e che media fra i diversi interessi; al giudice, naturalmente, che non può rifiutare di decidere su una lite “ in base al pretesto del silenzio, dell'oscurità o dell'insufficienza della legge”, ma anche all'avvocato che deve fissare la sua opinione nelle sue conclusioni; al praticante che redige un atto o un contratto, la cui penna esita sulla scelta della parola che vincolerà le parti; e anche all'universitario dal quale si attende la «dottrina», a meno che egli non evada da questa esigenza abbandonando la dogmatica per la teoria del diritto (ma egli corre allora degli altri rischi, perché a simili altezze occorrono grandi ali e l'ossigeno è raro). Il mestiere del giurista richiede perciò di saper decidere. Ma come? E con che cosa?

Decidere come? Mai nel nome della legge del più forte. Senza dubbio il più forte – la corruzione in politica e la mercificazione delle professioni giuridiche sono lì per testimoniare – ha i mezzi per comprare coloro che fanno le leggi o concorrono alla loro applicazione. Ma anche il giurista venduto al più forte non può sentenziare in nome del più forte. Il parlamentare finanziato da un gruppo di

pressione, l'avvocato stipendiato da un'organizzazione datoriale o sindacale, come il giudice o l'universitario comprato da un gruppo d'interessi (se ne esistono, ciò che a Dio non piace!) non possono appoggiare la loro decisione o la loro opinione sull'autorità di colui che li paga, perché essi devono sempre *riferirla* a un valore trascendente i dati del problema che è loro sottoposto. Nella nostra cultura legalista, questa idea di riferimento evoca innanzitutto il riferimento alla legge e il risvolto sillogistico dei nostri giudizi e dei nostri modi di ragionare in diritto. Ma questa idea di riferimento ha una portata molto più larga. Può essere il precedente (o l'assenza di precedente) per il giurista di *common law*; il principio generale di diritto per il giudice amministrativo o costituzionale, l'interesse generale per il relatore di una legge, etc. In tutti i casi, riferire significa che si regola il caso in nome di ciò che trascende il caso che si innesta la decisione in un sistema normativo più vasto che la legittima (nel nome della legge, nel nome del Popolo francese, nel nome della Repubblica, etc.).

Decidere con che cosa? La spada come la bilancia non ha qui che un valore allegorico. Il giurista non decide con un coltello ma con le parole. Per lui tutto finisce e tutto ricomincia eternamente con dei testi e con delle formule. Ma *formulare* in diritto è il mezzo di operare una giusta ripartizione dei beni e dei costi. Anche queste formule del Diritto devono di permettere di decidere, perché vi si legano dei diritti, che si tratti di rivendicare, attribuire o rifiutare. Questo spiega la forma necessariamente rigorosa dei concetti giuridici, che non possono accontentarsi dell'imprecisione inerente alla maggior parte delle categorie di pensiero delle scienze sociali. Di fronte a questa imprecisione il giurista procede in due modi: il primo consiste nel sentenziare su queste categorie che egli divide con il vocabolario generale. Si possono leggere per esempio delle tesi voluminose di sociologia dell'immigrazione senza trovarvi la definizione di lavoratore straniero; e questo si può capire, perché vi è sociologicamente e psicologicamente una sottile gradazione nell'appartenenza e il sentimento di appartenenza ad una società. Per contro, da un punto di vista giuridico, *on ne peut pas davantage être un peu français qu'un peu enceinte*: il Diritto divide con il bisturi fra il Francese e lo straniero. Il secondo approccio consiste nello sciogliere le nozioni deboli in una pluralità di concetti giuridicamente operativi. Ne testimonia per esempio il destino delle nozioni di «impresa», o di «piano» in diritto del lavoro. Non potendo dare loro una definizione unitaria, l'analisi giuridica le risolve all'interno di una pluralità di qualificazioni di cui essa alterna l'uso. Questo modo di legare il legame sociale attraverso delle formule – che aveva ben scelto Loysel: «si legano i buoi per le corna

e gli uomini per le parole» - avvicina piuttosto il giurista ai linguisti e ai filosofi (specialmente ai logici), che ai sociologi o agli economisti.

Tale profilo risolutorio del diritto introduce già all'altro aspetto dell'arte giuridica: *l'arte dei limiti*. Se, dagli strumenti e dai metodi, si passa al lavoro stesso del giurista, l'immagine emblematica della spada e della bilancia lascia il posto, in effetti, a quella dell'agrimensore, che ricorre dal tempo degli egizi fino agli eroi del *Castello* di Kafka. Nell'antico Egitto vi era un funzionario reale che si occupava, dopo ogni piena del Nilo, di «misurare nuovamente le terre mischiate dal fango e dal limo per redistribuirne o attribuirne le parti». E Michel Serres – che ci ricorda questa bella immagine – osserva che da questo gesto nasce sia il diritto privato (l'attribuzione delle proprietà) sia il diritto pubblico (la base delle imposte) e la matematica (la geometria). A questo proposito, lo studio del diritto del lavoro conferma due cose: la prima è che i limiti così tracciati non riguardano solo la ripetizione dei beni, ma anche l'identità delle persone; e la seconda è che questa arte dei limiti conosce essa stessa i propri limiti, che il diritto ha anch'esso i propri limiti.

Prima ancora di ripartire i propri beni, il Diritto ha il compito di *identificare* delle persone e il giurista che ignora gli arcani dell'identificazione inerenti alle categorie che egli manipola fallisce immancabilmente la sua missione. Questo è vero specialmente per il giurista del lavoro, poiché il lavoro è una parte dell'identità umana. Il diritto del lavoro ha significato una reincorporazione dell'identità del lavoratore nel quadro del diritto delle obbligazioni. E questa reincorporazione si trova minacciata nel momento in cui si cede alla tentazione scienziata e quantificatrice, che consiste nel ridurre il soggetto a un'unità di conto, cioè a confondere il soggetto e l'individuo. È vero che il Diritto è una matematica per il sociale. L'accostamento del diritto con l'aritmetica e la geometria è già presente nella riflessione di Aristotele sull'uguaglianza. E si potrebbe aggiungere a ciò i legami del diritto e dell'algebra, il *Primus* e il *Secundus* dei ragionamenti astratti dei romani che prefigurano le  $x$  e  $y$  delle equazioni. Ma l'elemento principale del Diritto è il Numero, è il Soggetto, il soggetto del diritto, la cui dimensione simbolica non può essere ignorata a pena di uscire dalle vie del Diritto. Osservazione che sembrerà astratta, ma che è l'equivalente di una messa in guardia contro derive gestionali del pensiero giuridico, specialmente quando la gestione si applica alle risorse umane. La storia del diritto del lavoro dimostra che i progetti di normalizzazione scientifica del lavoro dell'uomo finiscono sempre per andare in frantumi di fronte all'irriducibile determinazione dei lavoratori d'esistere come

soggetti, a vedersi riconoscere un posto umanamente vivibile. Uno dei compiti del giurista – che sia docente universitario, giudice o consulente giuridico di un'azienda – è di ricondurre la ragione gestionale all'ordine del soggetto del diritto, quando questa si lascia fuorviare dalla magia delle cifre.

Il giurista deve infine applicare a se stesso tale arte del limite, accettando di riconoscere i limiti del Diritto. Sì, il Diritto è limitato, limitato come le caselle dei giochi che i bambini disegnano per terra. Niente linee sul terreno, nessun gioco possibile: è l'anomia e la confusione, il regno più forte. Ma se ci sono talmente tante linee che non lasciano più solo spazio libero, non vi è ugualmente nessun gioco possibile: è l'ipernomia e la confusione, il regno del più forte. Se ce ne sono quante bastano, è possibile dimenticare coloro che le tracciano e rischiare il tutto per tutto negli spazi che esse disegnano; si può anche barare. A proprio rischio e pericolo. Questa è la libertà.

## BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987
- AA.VV., *La professionalità*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, 2004
- ACCORNERO A., *Il lavoro come diritto e come cittadinanza*, in *LD*, 1996, p. 725 ss.
- ACCORNERO A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000
- ADAM B., *Time and Social Theory*, Cambridge, Polity Press, 1990.
- ADAPT, ASSOLOMBARDA, *Libro Bianco. Il futuro del lavoro*, 2018
- ALESSI C., *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004
- ALESSI C., *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *DRI*, n. 3, 2018, p. 804 ss.
- ALLAMPRESE A., *Attività di guardia medica e orario di lavoro*, in *LG*, 2003, n. 12, 1124 ss.
- ALLAMPRESE A., *Osservazioni sulla proposta di modifica della direttiva 2003/88 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, Documenti programmatici, [www.cgil.it](http://www.cgil.it), 2 luglio 2008
- ALLAMPRESE A., *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria*, in *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, B. VENEZIANI e V. BAVARO (a cura di) Cacucci, Bari, 2009, p. 139 ss.
- ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 311 ss.
- ALOISI A., *Il lavoro a chiamata e le piattaforme online delle collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in *LLI*, 2016, n. 2, p. 16 ss.
- ANTONUCCI A., *Lavoro a domicilio e telelavoro*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, 2008, pp. 285-292.
- ARCÀ C., *Legislazione sociale*, Roma 1912, p. 46 ss.
- AREDT H., *Vita Activa*, Bompiani, Milano, 2005

- BALLESTRERO M.V., *Orario di lavoro (voce)*, in *Enc. Giur. Dir.*, vol. XXX, Milano, 1980, p. 623
- BALLESTRERO M.V., *Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” IT - 99/2010
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, Milano, 1901
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008
- BAVARO V., *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in VENEZIANI B. e BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, p. 13 ss.
- BAVARO V., voce *Tempo-lavoro (misura del)*, in M. PEDRAZZOLI (ordinato da), *Lessico giuslavoristico, I, Lavoro*, Bologna, Bononia University Press, 2010
- BAVARO V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, I, 2018, p. 35 ss.
- BERGER T., FREY C.B., *Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Publishing, 2016
- BERTAGNA G., CASANO L., TIRABOSCHI M., *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, in MAGNANI M., TIRABOSCHI M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, pp. 392 e ss.
- BERTAGNA G., SCARATTI G., TIRABOSCHI M., *Le ragioni per una nuova rivista sul lavoro che cambia*, in *Professionalità Studi*, n. 1, 2017, p. 1 ss.
- BIAGI M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, fasc. 1, p. 257 e ss.
- BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un “tertium genus” o codificazione di uno “Statuto dei lavori”?*, in *LD*, 1999, n. 4, p. 570 ss.
- BIANCHI P., *4.0 La nuova rivoluzione industriale*, Il Mulino, 2018, p. 27 ss.
- BIASI M., *Dai pony express ai riders di Foodora*, ADAPT Working paper, n. 11/2017
- BISPINCK R., *Germany: Working time and its negotiation*, in KENUE M., GALONCZI B., *Collective bargaining on working time: recent European experience*, Bruxelles, ETUI-REHS, 2006

- BLOCK F., *Introduction to: K. POLANYI, The Great Transformation. The Political and Economic Origins of our Time*, Beacon press, Boston, 1944 (2001)
- BROLLO M., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *DRI*, 2019, n. 2, p. 475.
- BUOSO S., *L'orario di lavoro nel quadro della politica sociale. Le regole europee su «taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro»*, Tesi di Dottorato, Università degli Studi di Ferrara, 2014, p. 53.
- BUTERA F., *Postfazione. La crescita professionale di tutti*, in *La nuova chiave a stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerrini e Associati srl, 2017, p. 181.
- CABRINI A., *La legislazione sociale*, Roma, 1914, p. 35 ss.
- CAPOZZI G., *Temporalità e norma*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli, 1968
- CAPPELLARI R., *Il tempo e il valore. Flessibilità e gestione dell'orario di lavoro*, Utet, Torino, 2002, p. 72.
- CARABELLI U., LECCESE V., *Legge, autonomia collettiva e autonomia individuale nella disciplina dell'orario di lavoro in Italia (Rapporto sull'Italia presentato al Séminaire de recherche européen: leçons d'une réduction de la durée du travail, Bordeaux, 5-6 dicembre 2002)*, in [www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm](http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm), 2002
- CARABELLI U., LECCESE V., (a) *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" IT - 38/2004
- CARABELLI U., LECCESE V., (b) *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT - 22/2004
- CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, WP CSDLE "Massimo D'Antona IT, n. 5/2003
- CARINCI F. (a cura di), *La Contrattazione in deroga, Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art.8 del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, 2012
- CARINCI F., *Il diritto del lavoro che verrà (in occasione del congedo accademico di un amico)*, in *ADL*, 2014, I, 655 ss.
- CARNELUTTI F., *Teoria generale del diritto*, Edizione Scientifiche Italiane, Napoli, 1998.

- CAROFIGLIO G., *Con parole precise. Breviario di scrittura civile*, Laterza, Bari, 2015
- CARUSO B., *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, p. 1 ss.
- CASANO L., *Al cuore del lavoro agile: certificazione delle competenze e alfabetizzazione digitale degli adulti*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e autonomo*, 2016, ADAPT University Press, pp. 51-55
- CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C., (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo “Statuto dei lavori” di Marco Biagi*, ADAPT E-Book Series, n. 56, 2016.
- CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *RGL*, 2018, n. 1., p. 115 ss.
- CASSÌ V., *La durata della prestazione di lavoro*, Milano, Giuffrè vol. I-II, 1956
- CAULLEY D., *Writing a Critical Review of the Literature*, La Trobe University (Bundoora campus), 1992
- CESTER C., *Contratto di lavoro e tempo di lavoro*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Ludovico Barassi cent’anni dopo. Novità, influssi, distanze*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. 513 ss.
- CICALA R., *Concetto di divisibilità e di indivisibilità dell’obbligazione*, Jovene, Napoli, 1953
- CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018
- COLLEONI M., *I tempi sociali*, Carocci, Roma, 2004, p. 21 ss.
- CONAGHAN J., *Gender and the Labour of Law*, in COLLINS H., LESTER G., MANTOUCALOU V., (eds) *Philosophical Foundations of Labour Law*, 2017.
- CORRADO R., *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Utet, Torino, 1956
- CORRADO R., *Trattato di diritto del lavoro*, vol. III, Torino, 1969, pp. 126-138.
- CRISTOFOLINI C., *La nuova nozione tedesca di contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, n. 153, 2017, 1 p. 227



- D'ANTONA M., *Diritto del lavoro e fine secolo: una crisi d'identità?*, in *RGL*, 1998, n. 1, pp. 311 – 331.
- DAGNINO E., *Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie*, in *LLI*, 2015, n. 1, 86-106.
- DAGNINO E., *Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy*, in *DRI*, 2016, 137-163.
- DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, n. 4, 2017, 1024 ss.
- DAGNINO E., *Le proposte legislative in materia di lavoro da piattaforma: lavoro, subordinazione e autonomia*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018, pp. 207-226.
- DAGNINO E., MENEGOTTO M., PELUSI L. M., TIRABOSCHI M., *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali, schemi operativi, mappatura della contrattazione collettiva*, Adapt University Press, 2017
- DAGNINO E., MOSCARITOLO I., *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in *Boll. ADAPT*, 20 settembre 2016.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo della prestazione di lavoro*, in *DLRI*, 1986, p. 470.
- DE LUCA TAMAJO R., *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in *ADL*, 2005 p. 479
- DE LUCA TAMAJO R., *La Sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *LDE*, 2019, fasc. 1, p. 82-103.
- DE STEFANO V., *Lavoro «su piattaforma» e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata*, in *RGL*, 2017, I, p. 241 ss.
- DEGRYSE C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour market*, in *Etui working paper*, in ETUI working paper, European Trade Union Institute, Brussels, 2016, p. 50
- DEL CONTE M., *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 1, 36 ss.
- DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, p. 195 ss.

- DELL'OLIO M., *I collaboratori dell'imprenditore*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da PRESCIGNO P., vol. XV, tomo I, Torino, 2004
- DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *LLI*, vol. 3, n. 2, 2017, pp. 18-38.
- DODINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 77 ss.
- DOMAT J., *Le leggi civili nel loro ordine naturale*, Marotta, Napoli, 1798, I, p. 229.
- EUROFOUND, *European Fondation for the improvement of living and working conditions, New form of employment*, Luxemburg, 2015, in [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
- FABRE-MAGNAN M., *Le contrat de travail défini par son object*, in SUPIOT A., (sous la direction de) *Le travail en perspectives*, LGDJ, 1998, p. 101
- FEBVRE L., *Il problema dell'incredulità nel secolo XVI*, Einaudi, Torino, 1978
- FENOGLIO A., *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, 2018, n. 4, p. 625 ss.
- FENOGLIO A., *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2012
- FERRANTE V., *La nuova legge in tema di lavoro straordinario*, in *NLCC*, 1999, 799 ss.
- FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008, p. 48 ss.
- FERRANTE V., (voce) *Tempo di lavoro*, in *Enc. Dir., Annali IV*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 1187.
- FERRANTE V., *Orario e tempi di lavoro. Durata della prestazione, lavoro a tempo parziale, contratti di solidarietà*, Dike, Roma, 2014
- FERRANTE V., (a) *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Professionalità Quotidiana*, 17 febbraio 2017
- FERRANTE V., (b) *Limitazioni dell'orario di lavoro e diritto a ferie retribuite*, in AA.VV. (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Giuffrè, 2017, p. 613 ss.

- FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017
- FOUCAULT M., *Sorvegliare e punire*, Torino, Einaudi, 1993
- FREEDLAND M., *The Contract of Employment*, Clarendon Press, Oxford, 1976, p. 22
- GAETA L., LOFFREDO A., *Tempi e subordinazioni*, in VENEZIANI B., BAVARO V., (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 29-38.
- GAETA L., *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *LD*, 1998, n. 1, 35 e ss.
- GARBARINI V., *La disciplina del tempo. Gli orari di lavoro durante il fascismo*, in *Questione di ore: orario e tempo di lavoro dall'800 a oggi*, Studi e ricerche, BERGAMASCHI M. (a cura di), Pisa, 1997, 72 ss.
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi (Giornate di Studio AIDLASS)*, Cassino, 18-19 maggio 2017, Giuffrè Editore, 2017, p. 169.
- GARRISON D. R., ANDERSON T., ARCHER W., *Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education, The Internet and Higher Education*, 2000, 2, pp. 87-105.
- GASPARINI G., *Tempo e vita quotidiana*, Editori Laterza, Bari, 2001
- GENIN E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLIR*, 2016, vol. 32 n. 3, p. 280-300.
- GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *DLRI*, 1988, p. 621.
- GHERA E., *Ludovico Barassi e Paolo Greco*, in *La nascita del diritto del lavoro. «Il contratto di lavoro» di Ludovico Barassi cent'anni dopo. Novità, influssi, distanze*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. 239 ss.
- GIUNGI G., MENGONI L., VENEZIANI B., *Tre commenti alla Critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, n. 67, 1995, p. 471 ss
- GIUNGI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2015
- GRAGNOLI E., *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, n. 2, p. 439 ss.

- GRANDI M., voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Milano, Giuffrè, 1987, vol. XXXVIII, p. 322 e ss.
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, n. 2, 1999, p. 309 ss.
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, Utet, Torino, 1939
- HAN B.C., *Nello sciame. Visioni dal digitale*, Nottempo, Bologna, 2015
- HEGEL G. W. F., *Lineamenti di filosofia del diritto*, G. MARINI (a cura di), Edizioni Laterza, (2000), 1821
- HERMANN M., PENTEK T., OTTO B., *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review*, *Technische Universität Dortmund Working Paper*, 2015, n. 1, p. 12.
- HUWS U., *A review on the future of work: online labour exchanges, or “Crowdsourcing” – Implications for occupational safety and healths*, Discussion paper. *European Agency for Safety and Health at Work*, Bilbao, 2015, in [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Vol. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè, Milano, 1984
- ICHINO P., (a) *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Vol. II. Estensione temporale della prestazione lavorativa subordinata e relative forme speciali di organizzazione*, Giuffrè, Milano, 1985
- ICHINO P., (b) *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull’art. 5 della l. 19.12.1984*, in *RIDL*, n. 863, 1985, p. 241
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato: per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, Milano, 1996
- ICHINO P., *Il tempo di lavoro nell’Unione europea. Direttiva comunitaria e tendenze degli ordinamenti nazionali*, in *RIDL*, I, 1998, pag. 153
- ICHINO P., *Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il “lavoro agile”*, in [www.pietroichino.it](http://www.pietroichino.it), 2016
- ICHINO P., *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, n. 4, 2017, p. 525 ss.

- ICHINO P., *Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy (Nota a Tribunale Torino, 7 maggio 2018, n. 778, sez. lav.)*, in *RIDL*, 2018, n. 2, pp. 294-303.
- ILO, EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, in [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)
- ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, in [www.istat.it](http://www.istat.it), 7 maggio 2019
- JAIN J., BARTLE C., CLAYTON W., *Continuously connected customer. Project Report. Centre for Transport and Society*, 2018
- JACQUES E., *The Enigma of Time*, in HASSARD J., 1990, p. 21
- JAY A., *Machiavelli e i dirigenti d'azienda*, trad. it. di F. Saba Sardi, Rizzoli, Milano, 1968, p. 95.
- KOCHAN T., *The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions, MIT Task Force on the Work of the Future*, March 2019.
- KUMAR S., DAWSON K., *An Online Doctorate for Researching Professionals. Program Design, Implementation, and Evaluation*, AuPress, 2018, p. 65-66.
- LAFARGUE P., *Il diritto all'ozio*, La Vita Felice, 2016
- LAI M., *La normativa internazionale e comunitaria dell'orario di lavoro*, in *QDLRI*, n. 17, 1995, p. 249.
- LAI M., *Nuova disciplina del tempo di lavoro e tutela della salute e della sicurezza: riflessioni sul d.lgs. n. 66/2003*, in *RIDL*, n. 1, 2004, p. 64 ss.
- LAI M., RICCIARDI M., *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *DPL*, 2016, n. 11, pp. 707-710
- LAZZARI C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora*, in *RDSS*, 2018, n. 3, pp. 455-487.
- LE GOFF J., *Storia e memoria*, Einaudi, Torino, 1982, pp. XIV, 33
- LE GOFF J., *Tempo della Chiesa e tempo del mercante. Saggi sul lavoro e la cultura nel Medioevo*, Einaudi, Torino, 2000
- LECCESE V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001, p. 147 ss.

- LECCESE V., *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT – 40/2006
- LEFBVRE H., *Critica della vita quotidiana*, Dedalo, Milano, 1979
- LEONE M., *Normativa CEE e orario di lavoro*, in *DPL*, n. 41, 1993, p. 2688.
- LEONE M., *Lavoro agile: prime riflessioni*, in *Il Giuslavorista*, 3 dicembre 2018
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Giuffrè, 1982, p. 356 ss.
- LOCKE J., *Second Treatise of Government*, Barnes & Noble, New York, 2004, p. 48
- LOFFREDO A., *Il lavoro su piattaforma digitale: il curioso caso del settore dei trasporti*, in *RGL*, 2017, n. 2, pp. 117-122.
- LOI P., *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in *RGL*, 2017, I, p. 259 ss.
- LOTMAR P., *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen reiches*, Leipzig, I, 1902
- LOY G., *Professionalità e rapporto di lavoro*, in *La professionalità*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, Milano, 2004
- LUCIDI F., *Promuovere gli spazi di salute dei lavoratori ai tempi del lavoro senza né tempo né spazio*, in *Giornale italiano di psicologia*, 2019, fasc. 1-2, pp. 131 – 134.
- MAGNANI M., *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, p. 165 ss.
- MAGNANI M., *Il contratto di lavoro subordinato*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 360/2018, p. 2.
- MAGRINI S., voce *Lavoro (contratto individuale di)*, in *Enc. Dir.*, Giuffrè, 1973, vol. XXIII, p. 379 e ss.
- MANZELLA P., NESPOLI F., *Le parole del lavoro: un glossario internazionale/22 – Agile o smart?*, in *Boll. ADAPT*, 22 febbraio 2016
- MANZELLA P., *The Words of (Italian) Labour Law. Le parole del diritto del lavoro in lingua inglese: un percorso di lettura*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2019, n. 82.

- MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, 2002, p. 299 ss.
- MARTONE M., (a cura di). *La subordinazione. Una categoria del Novecento*; in *Trattato di diritto del lavoro*, PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Contratto e rapporto di lavoro*, Vol. IV, tomo I, Padova, 2012, p. 3 e ss.
- MARX K., *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Libro I, Utet, Torino, 1954
- MASCHKE M., *Digitalisation: challenges for company codetermination*, in *ETUI*, coll. 7/2016
- MAZZOTTA O., *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in AA. VV., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Milano, 1994, p. 3.
- MCCANN D., MURRAY J., *Prompting Formalisation Through Labour Market Regulation: A 'Framed Flexibility' Model for Domestic Work*, in *ILJ Industrial Law Journal*, Vol. 43, No. 3, September 2014, p. 318.
- MC CRATE E., *Flexibility for whom? Control over work schedule variability in the US*, *Feminist Economics*, 2012, 18(1), pp. 39-72.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in AA.VV., *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Lussemburgo, 1965, pp. 419-420.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, M. NAPOLI (a cura di), Vita e Pensiero, 2004, p. 5 e ss.
- MENOGOTTO M., RAUSEI P., *Il possibile ruolo della contrattazione di prossimità*, in M. MENEGOTTO, P. RAUSEI, P. TOMASETTI (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 76, 2018, p. 184 ss.
- METTLING B., *Transformation numérique et vie au travail*, in [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr), Settembre 2015
- MILITELLO M., *Il work-life blending nell'era della on demand economy*, in *RGL*, 2019, n. 1, pp. 49 -68.
- MORO G., *Orario di lavoro: la Corte di Giustizia interpreta la direttiva*, in *DPL*, 2003, n. 17, 1087 ss.
- MOSCARITOLO I., «Time Porosity»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro, in *Boll. ADAPT*, 13 febbraio 2017

- MOSCARITOLO I., *Alla ricerca di una regolazione per il tempo di lavoro che cambia: una proposta dalla Germania*, in *Boll. ADAPT*, 27 novembre 2017
- MOSCARITOLO I., *Lavorare nel tempo di viaggio? Una ricerca inglese ci mostra i dati*, in *Boll. ADAPT*, 17 settembre 2018
- MOSCARITOLO I., *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in “tempi brevi” costituiscono “orario di lavoro”*, in *DRI*, n. 3, 2018, p. 959 ss.
- MOSCARITOLO I., *Percorsi di lettura sul lavoro/2 – Tempo e disciplina del lavoro in Edward P. Thompson*, in *Boll. ADAPT*, 20 maggio 2019.
- MUSSO S., *Le trasformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali*, in *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018., p. 367.
- NAPOLIN., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, tomo II, 1057 e ss.
- NAPOLI M., *Ritornare a Barassi?*, in L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, rist. NAPOLI M., (a cura di) Vita e Pensiero, Milano, 2003, p. VII ss.
- NERSON R., *Le droit extrapatrimoniaux*, Paris, in *LGDJ*, 1939, p. 546
- NICCOLAI A., *Orario di lavoro e resto della vita*, in *LD*, 2009, n. 2, p. 243 ss.
- NOGLER L., *Cosa significa che l'Italia è una Repubblica “fondata sul lavoro”?*, in *LD*, 2009, n. 3, p. 438 ss.
- NOGLER N., *Ancora sul tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, I, 2002, p. 111
- OCCHINO A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010
- ONO H., *Why Do the Japanese Work Long Hours? Sociological Perspectives on Long Working Hours in Japan*, in *Japan Labor Issues*, vol.2, no.5, February-March 2018, p. 35 ss.
- PACELLA G., *Lavoro e piattaforme: una sentenza brasiliana qualifica come subordinato il rapporto tra Uber e gli autisti*, in *RIDL*, II, 2017, p. 570 ss.
- PEDRAZZOLI M., *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status. Riflessioni su Barassi e il dopo*, in *ADL*, n. 2, 2002, p. 263 ss.



- PELISSERO P., *Orario di lavoro e periodi di riposo: i servizi di guardia in ospedale*, in *DPL*, 2003, n. 43, 2867 ss.
- PELISSERO P., *Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race to the bottom?*, in *LD*, 2005, n. 2, p. 363 ss.
- PERA G., *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1996, p. 460-461.
- PERLOW L. A., *The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time*, 44 (1) *Admin. Sci. Q.* 57, 1999
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966
- PERSIANI M., *Riflessioni sulla giurisprudenza in tema di individuazione della fattispecie del lavoro subordinato*, in *Scritti in onore di F. Santoro-Passarelli*, Vol. V, Napoli, 1972, p. 864 ss.
- PERSIANI M., PROIA G., *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, V ed., 2007
- PERSIANI M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, n. 3, 2010, p. 465
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992, p. 51 ss.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 191
- PERULLI A., *I lavoratori delle piattaforme e le collaborazioni etero-organizzate dal committente: una nuova frontiera regolativa per la Gig economy*, in *Labor*, 2019, n. 3, p. 320 ss.
- PERULLI A., *Il tempo da oggetto a risorsa*, Franco Angeli, Milano, 1996
- PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart working?*, in *DSL*, 2017, n. 1, pp. 1-29.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1989
- PEZZOTTA S., *Dalla Germania, una proposta innovativa: per il rinnovo dei contratti di lavoro*, in *Boll. ADAPT*, 14 novembre 2017
- POLANYI K., *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Einaudi, Torino, 1974
- POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *RCP*, n. 1, 2017, p. 8 ss.

- POLETTI G., *L'orario di lavoro è un parametro vecchio*, in *www.repubblica.it*, 27 novembre 2015
- PONTE F.V., *La (in)certezza della norma inderogabile nel lavoro subordinato*, in *DML*, 2017, p. 75 ss.
- POTHIER R. J., *Trattato del contratto di locazione*, Seguin, Napoli, 1820, II parte, p. 3 ss.
- RAY J., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *DrSoc.*, n. 11/2002, 939 ss.
- RENET T., *L'object du contrat de travail*, *DrSoc.*, 1992, p. 859
- RICCI G., *Orario di lavoro*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S., (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, Bologna, 1996, p. 593.
- RICCI G., *Nozione di orario di lavoro: ancora una pronunzia della Corte di Giustizia*, in *Guida lav.* n. 39, 2003, p. 10.
- RICCI G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005
- RICCIO A., *Il poter di scelta del datore di lavoro*, Aracne editrice, 2018, pp. 157-174.
- RIFKIN J., *La terza rivoluzione industriale*, Mondadori, Milano, 2012
- RIFKIN J., *La società a costo marginale zero*, Mondadori, Milano, 2014
- ROCCELLA M, TREU T., *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Padova, Cedam, 2012, p. 356 ss.
- RODOTÀ S., *Il mondo nella rete. Quali diritti, quali i vincoli*, Laterza, Roma-Bari, 2014
- ROMAGNOLI U., *Il diritto del secolo. E poi?*, in *DML*, n. 2, 1999, p. 236.
- ROMAGNOLI U., voce *Diritto del lavoro*, in *Enc. dir., Annali IV*, 2011, pp. 3-4.
- RONCAGLIA A., *Lavoro (economia)*, in *ESS Trec*, vol. V, 1996, p. 173.
- ROTA A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017, pp. 163 – 178.

- RUBERY J. *et al.*, “*It’s all about time*”: *time as contested terrain in the management and experience of domiciliary care work in England*, *Human Resource Management*, 2015, 54(4), pp. 753-772.
- RUSCIANO M., *L’articolo 8 è contro la Costituzione*, in *Eguaglianza & Libertà*, 8 settembre 2011
- RUSSO A., *La disciplina dell’orario di lavoro: un inventario critico per la trasposizione della direttiva n. 1993/104/UE*, in *DRI*, n. 3, 2002, p. 450.
- SANDULLI P., *Orario di lavoro. I) Rapporto di lavoro privato*, in *Enc. Giur. Treccani*, XXI, Roma 1990, p. 7 e ss.
- SANTORO PASSARELLI F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell’Università di Catania*, 1947-48, p. 3, e ora in *Saggi di diritto civile*, Napoli, 1961, p. 1071
- SANTORO-PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1987, p. 25.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT – 327/2017
- SCARPONI S., *Rapporti ad orario ridotto e promozione dell’eguaglianza. Introduzione*, in *LD*, 2005 p. 191.
- SCHWAB K., *La quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016
- SCIARPA S., *La direttiva comunitaria sull’orario. Prime osservazioni*, in *Lav. Inf.*, 1993, n.n. 23-24, p. 13 ss.
- SCOGNAMIGLIO R., *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Angeli, Milano, 1978, p. 85 ss.
- SCOGNAMIGLIO S., voce *Lavoro subordinato*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1999, p.1
- SEGANTINI E., *La chiave a stella. Storie di persone nella fabbrica del futuro*, Edizioni Angelo Guerini e Associati srl, Milano, 2017
- SEGHEZZI F., *La nuova grande trasformazione del lavoro, Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017
- SEGHEZZI F., *Lavoro e competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 1, 2017, p. 20 ss.

- SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M., *Oltre l'orario di lavoro c'è una nuova idea di impresa*, in *Boll. ADAPT*, 29 novembre 2015
- SIGNORINI E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 3.
- SILVA D., *The Sources of Labour Law on Working Time: A Comparative Perspective*, in *EJCLS*, 2017, Vol. 6, No. 2, May-June, p. 1 ss.
- SIMONATO D., *Finalità e definizioni*, in CESTER C. et al., *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, 2003, 48 ss.
- SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, p. 414 ss.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Impresa, rapporto di lavoro, continuità (riflessioni sulla giurisprudenza)*, in *RDC*, 1969, II, pp. 545-578
- SPEZIALE V., *La trasformazione del diritto del lavoro*, in *LD*, 2016, n. 4, p. 721.
- SPINELLI C., *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro: lo smart working è davvero la nuova frontiera della conciliazione vita-lavoro?*, in A. OCCHINO, (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 156 ss.
- STENBOM S., *A systematic review of the Community of Inquiry survey, The Internet and Higher Education*, 2018, 39, pp. 22-32.
- SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 1995 (trad. it. A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, Editore da TeleConsul, Roma, 1997)
- SUPIOT A., (a) *Alla ricerca della concordanza dei tempi, le disavventure europee del "tempo di lavoro"*, in *LD*, 1997, n.1, p. 15 ss.
- SUPIOT A., (b) *Du bon usage des lois en matière d'emploi*, in *DrSoc.*, n. 3, 1997, p. 229-242.
- SUPIOT A., *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *DRI*, n. 2, 2000, p. 217 ss.
- SUPPIEJ G., *Il rapporto di lavoro*, in *Enc. Giur. Lav.*, Padova, 1982, p. 168 e ss.
- TABBONI S., *La rappresentazione sociale del tempo*, Angeli, Milano, 1991
- THOMPSON E. P., *Tempo e disciplina del lavoro*, Edizioni Et. al., Milano, 2011
- THOMSON P., *Not all literature Reviews are the same*, in [www.patthomson.net](http://www.patthomson.net), 23 maggio 2013

- THOMSON P., *Five ways to structure a literature review*, in [www.patthomson.net](http://www.patthomson.net), 29 agosto 2016
- TIRABOSCHI M., RUSSO A., *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/CE*, in *Guid. Lav*, 2003, n. 17, p.13.
- TIRABOSCHI M., *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011 n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *DRI*, 2012, n. 1, 78 ss.
- TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, vol. 2., n. 2, p. 3 ss.
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 335/2017
- TIRABOSCHI M., *Teoria e pratica dei contratti di lavoro, (IV ed)*, Adapt University Press, 2018
- TIRABOSCHI M., *Mercati, Regole, Valori, Giornate di Studio AIDLASS*, Udine, 13-14 giugno 2019
- TOMASETTI P., *Flessibilità oraria: prima di parlare dell'accordo IG Metall facciamo il punto sulla metalmeccanica italiana*, in *Boll. ADAPT*, 8 febbraio 2018
- TRENTIN B., *La città del lavoro*, Feltrinelli, Milano, 1997, pp. 227-228.
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, n. 3-4, 2017, 367 ss.
- TULLINI P., *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in *RGL*, 2016, n. 4, p. 748.
- TULLINI P., *Prime riflessioni dopo la sentenza di Torino sul caso Foodora, La qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro dei gig-workers: nuove pronunce e vecchi approcci metodologici*, in *LDE*, 2018, fasc. 1, p. 1 ss.
- VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1, p. 75 ss.
- VECCHI L., *Disciplina dell'orario di lavoro in Italia*, in *DRI*, n. 1, 2000, p. 61 ss.
- VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *GDLRI*, n. 69, 1996, p. 47 ss.

- VITA LEVI M., *Della locazione di opere e più specificatamente degli appalti*, vol. I, Unione Tipografico-Editrice, Torino, 1876
- VOZA R., *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007
- VOZA R., *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", IT. 336/2017
- WEIL S., *La condizione operaia*, Edizioni di Comunità, Milano, 1974
- WEISS M., *Tecnologia, ambiente e demografia: il diritto del lavoro alla prova della nuova grande trasformazione. Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, n. 3, 2016, p. 651 ss.
- ZEPPILLI V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore*, in *RGL*, 2019, n. 2, p. 305 ss.
- ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e agile*, Cedam, 2018
- ZOPPOLI L., *Individuale e collettivo nel diritto del lavoro: la persona come radice comune*, in *LD*, n. 2, 2008, p. 358.

## Ringraziamenti

Al termine del presente lavoro di ricerca desidero ringraziare tutti coloro che mi hanno aiutato nella stesura della tesi con suggerimenti, correzioni, osservazioni.

Un ringraziamento speciale va al *Prof. Michele Tiraboschi* per avermi trasmesso un *Metodo* di lavoro e per avermi dato l'opportunità e la fiducia nell'affrontare un tema estremamente bello e complesso. I suoi preziosi insegnamenti sono stati la linfa per alimentare un percorso di maturazione non solo professionale, ma soprattutto personale: «*a coach is someone who can give correction without causing resentment*».

Un ringraziamento va anche alla *Scuola ADAPT* per avermi trasmesso il *Senso* e il *Metodo* di un percorso difficile, importante, appassionante.

Un caloroso ringraziamento ai miei colleghi e amici di dottorato, in particolare a *Marco, Margherita, Alessia, Silvia, Marta, Antonella*, con i quali ho condiviso un impegnativo percorso didattico e indimenticabili esperienze di vita.

Un ringraziamento affettuoso alle mie amiche calabresi di sempre, con le quali, seppur a distanza, ho condiviso questa esperienza. Grazie *Annalisia, Eleonora, Valeria, Mara, Ida, Adriana, Maria Rosa, Annalidia, Valentina, Ida, Manuela*. Le ringrazio per il loro sostegno e la loro pazienza nell'avermi ascoltato come occasione di confronto reciproco.

Ringrazio *Alessio* per i suoi suggerimenti, la sua pazienza, le sue critiche e per la forza che mi trasmette credendo in me.

A *Benedetta*, mia sorella, mia migliore amica, con la quale ho condiviso i momenti più belli, ma anche quelli più difficili, sempre l'una affianco all'altra.

Un grazie, infine, alla mia famiglia, *mia Mamma, mio Papà*, per il loro amore, la loro infinita pazienza e il loro costante supporto.