



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Università degli Studi di Siena
Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive

Corso di Dottorato in Apprendimento e innovazione nei
contesti sociali e di lavoro
XXXVIII CICLO

L'orario di lavoro dal punto di vista del formante contrattuale

Tutor
Prof. Michele Tiraboschi

Candidato
Dott. Francesco Alifano

A.A. 2024-2025

Università degli Studi di Siena

Corso di dottorato:

“Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro”

Coordinatore:

Prof. Claudio Melacarne

Ciclo:

XXXVIII

Candidato:

Francesco Alifano

Supervisore scientifico:

Prof. Michele Tiraboschi

Data dell’invio finale dell’elaborato:

Firma:

Candidato Francesco Alifano

L'ORARIO DI LAVORO DAL PUNTO DI VISTA DEL FORMANTE CONTRATTUALE

INDICE

Capitolo I. Posizione del problema.....	9
1. Orario di lavoro, tecnologia e libertà: un cantiere sempre aperto.....	9
2. L'evoluzione dell'orario di lavoro.....	12
3. Orario di lavoro ed evidenze empiriche dai dati sul mercato del lavoro	22
4. Orario di lavoro: una proposta ricostruttiva.....	28
5. Domanda di ricerca.....	38
6. Metodologia.....	43
Capitolo II. Organizzazione del lavoro e contrattazione collettiva	48
1. La matrice eurounitaria della disciplina sull'orario di lavoro	48
2. Il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del d. lgs. n. 66/2003	53
3. L'orario normale di lavoro.....	60
3.1. Il lavoro a turni	72
3.2. La reperibilità.....	75
3.3. Il tempo-tuta.....	82
4. L'orario multiperiodale.....	85
5. La durata massima dell'orario di lavoro	97
6. Il lavoro straordinario	103
Capitolo III. La contrattazione collettiva e le deroghe alle disposizioni sull'orario di lavoro	117
1. Il sistema di deroghe previsto dal capo V del d. lgs. n. 66/2003	117
2. La contrattazione collettiva e l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003.....	128
3. La regolazione collettiva del telelavoro e del lavoro agile e le deroghe in materia di orario di lavoro	136
4. L'obbligo di registrare l'orario di lavoro: la contrattazione collettiva e l'eliminazione delle timbrature.....	148
5. La contrattazione di prossimità e le deroghe in materia di organizzazione dell'orario di lavoro	152
Capitolo IV. Nuovi scenari sulla regolazione dell'orario di lavoro.....	157
1. Orario di lavoro, organizzazione e misurazione della prestazione di lavoro.....	157
2. Fuga dall'orario misurato?.....	160
3. Tempo di lavoro e professionalità	168
4. Un nuovo ruolo per l'autonomia collettiva?	173

Bibliografia.....178

Capitolo I.

POSIZIONE DEL PROBLEMA

Sommario: 1. Orario di lavoro, tecnologia e libertà: un cantiere sempre aperto. – 2. L'evoluzione dell'orario di lavoro. – 3. Orario di lavoro ed evidenze empiriche dai dati sul mercato del lavoro. – 4. Orario di lavoro: una proposta ricostruttiva. – 5. Domanda di ricerca. – 6. Metodologia.

1. Orario di lavoro, tecnologia e libertà: un cantiere sempre aperto

«Ancora per moltissimi anni l'Adamo in noi sarà così forte che ciascuno, per tenerlo buono, sentirà di dover lavorare ancora un po'», ma «turni di tre ore, o settimane di quindici, potranno procrastinare per un po' il problema. Tre ore al giorno dovrebbero senz'altro bastare per placare l'Adamo» ⁽¹⁾.

Sono oramai passati quasi cento anni da quando John Maynard Keynes profetizzò che, nell'arco di un secolo, la crescita economica e le evoluzioni tecnologiche avrebbero condotto alla drastica riduzione dell'orario di lavoro, tanto che l'uomo medio si sarebbe limitato a lavorare unicamente per soddisfare abitudini e istinti accumulati da generazioni ⁽²⁾. Questa, pur con tutti i *caveat* formulati dallo stesso Keynes ⁽³⁾, è stata una prospettiva dirompente anche per i risvolti più propriamente giuslavoristici e di evoluzione dell'ordinamento giuridico del lavoro: per un verso, ha permesso di concentrare l'attenzione di attori politici e sindacali sulla relazione

⁽¹⁾ Il riferimento è alla relazione tenuta nel 1928 presso il Winchester College e poi confluita in J.M. KEYNES, *Possibilità economiche per i nostri nipoti*, Adelphi, Milano, 2009 (ma 1930), qui pp. 24-25. Non è inedito il ricorso alla figura biblica di Adamo per indicare la necessità del lavoro per l'uomo: non a caso, riferendosi al lavoro svolto dalla nascente classe operaia, E.P. THOMPSON intitola *La maledizione di Adamo* la Parte II del celebre volume *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, il Saggiatore, Milano, 1969 (ma 1963).

⁽²⁾ Cfr. J.M. KEYNES, *Possibilità economiche per i nostri nipoti*, cit., p. 22.

⁽³⁾ Keynes considera che la riduzione dell'orario di lavoro dipenderà da quattro elementi: «la capacità di controllare l'aumento della popolazione, la determinazione nell'evitare guerre e tensioni sociali, la disponibilità ad affidare alla scienza il governo di ciò che propriamente le compete, e il tasso di accumulazione fissato nel margine fra produzione e consumo» (*Ivi*, pp. 29-30).

tra riduzione dell'orario e innalzamento dei livelli occupazionali, da realizzarsi mediante la distribuzione delle occasioni di lavoro tra un numero maggiore di lavoratori in maniera da ridurre l'impatto della disoccupazione tecnologica ⁽⁴⁾; per l'altro verso, ha suggerito la possibilità di alleviare, attraverso le innovazioni, la penosità dei lavori più usuranti e ripetitivi, di modo che il lavoro non si limitasse ad essere il mezzo utile esclusivamente a soddisfare le necessità del lavoratore ⁽⁵⁾, ma potesse anche diventare un'attività tendente alla piena «autorealizzazione della persona che agisce» e che quindi consenta «di dare pieno sviluppo alle sue capacità» ⁽⁶⁾.

A guardar bene, da questo angolo visuale, la prospettiva adottata da Keynes nelle *Possibilità economiche per i nostri nipoti* non è, almeno da Marx in poi, inedita nella storia del pensiero economico ⁽⁷⁾, ma permette di evidenziare come tramite lo

⁽⁴⁾ La prospettiva di contrastare la disoccupazione riducendo l'orario di lavoro è tornata più volte e con varie declinazioni nel corso della seconda metà del Novecento (si veda, *ex multis*, G. AZNAR, *Lavorare meno per lavorare tutti. Venti proposte*, Bollati Boringhieri, Torino, 1994). Da ultimo, la prospettiva di riduzione dell'orario di lavoro è stata sganciata dall'obiettivo della piena occupazione e connessa ad una maggiore qualità della vita (in questo senso, S. BUSSO, *Lavorare meno. Se otto ore vi sembrano poche*, Gruppo Abele, Torino, 2023).

⁽⁵⁾ È proprio la visione del lavoro quale necessità per l'uomo un tema ricorrente nella storia del pensiero occidentale: già D. HUME, *Trattato sulla natura umana*, in E. LECALDANO, (a cura di), *Opere filosofiche*, Laterza, Roma-Bari, 2002 (ma 1739-1740), p. 512, evidenziava come «a prima vista sembra che la natura si sia mostrata più crudele con l'uomo che con tutti gli animali che popolano questo pianeta, in quanto lo ha sovraccaricato di innumerevoli bisogni e necessità, mentre gli fornisce solo dei mezzi esigui per soddisfare queste necessità».

⁽⁶⁾ In questi termini, nel delineare la differenza tra libertà *del* lavoro (intesa come possibilità concreta che il lavoratore ha di realizzare la sua dimensione espressiva) e libertà *dal* lavoro (intesa come emancipazione dalla necessità del lavoro), si esprime S. ZAMAGNI, *Libertà del lavoro e giustizia del lavoro*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2016, p. 74. Sull'uso delle diverse preposizioni che collegano i lemmi di «lavoro» e «libertà», si veda anche V. BAVARO, *Su lavoro e libertà. Appunti per una critica del diritto su quattro preposizioni*, in W. CHIAROMONTE, M.L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Vol. III, Tomo I, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 111-130.

⁽⁷⁾ Sembra forte, nella ricostruzione di Keynes, l'influenza di K. MARX, *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, La Nuova Italia, Firenze, 1969 (ma 1857-1858), vol. 2, pp. 387-411, oggi pubblicato come K. MARX, *Frammento sulle macchine*, in M. DONÀ (a cura di), *La scienza e le macchine*, AlboVersorio, Milano, 2015, pp. 9-26, dove Marx afferma che il superamento del modo di produzione del capitalismo industriale potrebbe garantire «la riduzione del lavoro necessario della società a un minimo, a cui corrisponde poi la formazione e lo sviluppo artistico, scientifico ecc. degli individui grazie al tempo divenuto libero e ai mezzi creati per tutti loro» (p. 22). Sui punti di contatto tra il pensiero di Marx e Keynes in materia di tempi di lavoro si veda, da

sviluppo tecnologico possa essere garantita la riduzione dell'orario di lavoro, da cui deriverebbe l'esaltazione del «libero sviluppo delle individualità»⁽⁸⁾ che, a sua volta, consentirebbe ad ognuno di «coltivare l'arte della vita, perfezionandola senza venderci»⁽⁹⁾. In proposito, è da notare che Keynes, rifuggendo dai facili manicheismi che si sono sviluppati nel dibattito attuale sulla fine del lavoro⁽¹⁰⁾, individuava nella riduzione dell'orario di lavoro un passaggio fondamentale per affermare la dignità della persona che lavora ed esaltarne la libertà. Si trattava, insomma, di una sorta di manifesto politico e culturale, presente ancora oggi nel dibattito giuslavoristico in relazione agli studi sulla ritrovata soggettività del prestatore di lavoro, per concorrere a trasformare il lavoro, come avrebbe scritto André Gorz, da «una penitenza» ad «un'attività immersa nel tempo della vita, una via verso l'espansione dei sensi, verso il potere su di sé e sulle cose, il legame con gli altri»⁽¹¹⁾.

Se esaminata da questa prospettiva, risulta quindi evidente come proprio la regolazione dell'istituto dell'orario di lavoro e l'evoluzione delle sue diverse funzioni abbiano da sempre riflesso le tensioni relative al rapporto dialettico tra subordinazione giuridica e libertà⁽¹²⁾ ovvero la storica tensione tra il lavoro

ultimo, D.A. SPENCER, *Marx, Keynes and the future of working time*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n. 1, pp. 25-40.

⁽⁸⁾ In questi termini si veda ancora K. MARX, *Frammento sulle macchine*, cit., p. 22.

⁽⁹⁾ Così J.M. KEYNES, *Possibilità economiche per i nostri nipoti*, cit., p. 23.

⁽¹⁰⁾ In questo senso, D.A. SPENCER, *Marx, Keynes and the future of working time*, cit., p. 38.

⁽¹¹⁾ Così A. GORZ, *Miserie del presente, ricchezza del possibile*, Manifestolibri, Roma, 2009 (ma 1997), p. 125. Una traccia di questa tensione si riscontra anche nella migliore dottrina giuslavoristica: si veda, *ex multis*, S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *DLRI*, 1990, n. 1, p. 105, dove afferma che la regolazione giuridica del lavoro deve mirare ad «enfaticc[are] l'autodeterminazione del singolo lavoratore e la sua realizzazione come persona». Più di recente, per un simile approccio si vedano, su tutti, R. DEL PUNTA, *Is the Capability Approach Theory an Adequate Normative Theory for Labour Law?*, in B. LANGILLE (a cura di), *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2019, pp. 82-102, spec. pp. 94-99, e A. SUPLOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI siècle*, in *Revue Internationale Du Travail*, 2021, n. 1, pp. 1-20, spec. p. 4 e p. 19.

⁽¹²⁾ Una tensione che, in un certo senso, riflette quella tra la prospettiva dell'abitare e quella della produzione delle merci individuata da T. INGOLD, *Work, Time and Industry*, in *Time Society*, 1995, n. 1, p. 20.

(umano) come oggetto e il lavoro come soggetto ⁽¹³⁾. Tali tensioni, però, appaiono oggi ancora più evidenti a causa di un'ulteriore e diversa accelerazione dello sviluppo tecnologico ⁽¹⁴⁾, da cui derivano tanto rischi quanto opportunità: da un lato, la pervasività delle nuove tecnologie ripropone, sebbene in una forma totalmente nuova, molte delle questioni già emerse nel corso del Novecento ⁽¹⁵⁾; dall'altro, proprio grazie alle possibilità offerte dall'utilizzo della tecnologia, si affermano istanze volte a garantire, mediante la riduzione dell'orario lavorativo, una maggiore qualità della vita della persona che lavora ⁽¹⁶⁾ oppure a criticare radicalmente la centralità del tempo nello svolgimento del rapporto di lavoro ⁽¹⁷⁾.

2. L'evoluzione dell'orario di lavoro

Per comprendere le attuali problematiche relative alla regolazione giuridica dell'orario di lavoro, potrebbe essere necessario osservare come sia la stessa nascita della società industriale ad essere intrinsecamente connessa alla definizione di un

⁽¹³⁾ Cfr. M. GRANDI, «Il lavoro non è una merce»: una formula da rimeditare, in *LD*, 1997, n. 4, p. 577.

⁽¹⁴⁾ Cfr. J. RIFKIN, *La Terza rivoluzione industriale*, Mondadori, Milano, 2011, p. 299.

⁽¹⁵⁾ La necessità di ripensare la regolazione del lavoro in relazione all'emersione delle nuove tecnologie era già stata prevista con grande anticipo da G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1, p. 107.

⁽¹⁶⁾ Si veda, su tutti, l'ironico ma attualissimo rilievo di G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1995, p. 202, dove, nel constatare che, a partire dagli anni Ottanta, nella regolazione del tempo di lavoro iniziavano a trovare spazio risposte ad esigenze dei lavoratori, gli Autori osservano che «essendosi sparsa la voce che si vive una volta sola, la qualità della vita ha acquistato una grandissima importanza».

⁽¹⁷⁾ Cfr. A.M. PONZELLINI, *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smartworking, lavoro digitale*, in *QRS*, 2017, n. 3, p. 42. In una prospettiva di diritto del lavoro, si vedano M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori: atti giornate di studio AIDLSS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, *passim* e spec. pp. 120-123, e A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 467-468. Si veda però anche V. LECCESE, *Lavoratori "senza tempo"? Rischi, bisogni di protezione, opportunità*, in *LLI*, 2025, n. 1, p. 33, che definisce «apparente» la «liberazione del singolo dal condizionamento negativo derivante dall'obbligo del rispetto di durate e/o collocazioni temporali della prestazione lavorativa espressamente e negozialmente imposte».

orario rigidamente determinato ⁽¹⁸⁾. Nel passaggio dalla società preindustriale alla società industriale è stata l'introduzione dell'orario di lavoro a rappresentare il cardine del processo di inquadramento giuridico del lavoro reso da una persona libera nonché il principale strumento della razionalizzazione del processo produttivo ⁽¹⁹⁾. È soltanto grazie all'affermazione dell'orario lavorativo quale strumento di oggettivazione del tempo di lavoro ⁽²⁰⁾, infatti, che diviene possibile scindere il lavoro dalla persona del lavoratore ⁽²¹⁾ e, quindi, quantificare e misurare l'impegno del lavoratore ⁽²²⁾. In questa prospettiva, è la regolazione giuridica dell'orario di lavoro che consente la nascita del mercato del lavoro, inteso quale mercato in cui il lavoro, per essere scambiato con la retribuzione ⁽²³⁾, deve essere

⁽¹⁸⁾ Si veda E.P. THOMPSON, *Time, work-discipline and industrial capitalism*, in *Past & Present*, 1967, n. 38, p. 69, che sottolinea come la società industriale sia sorta contestualmente al passaggio da una misurazione naturale ad una misurazione scientifica del tempo, causato dalla diffusione dell'orologio, che, da bene di lusso nella società precapitalistica, divenne lo strumento utile a regolare «i nuovi ritmi della vita industriale».

⁽¹⁹⁾ *Ivi*, p. 96. Similmente, G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 94-95.

⁽²⁰⁾ Cfr. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008, p. 38, dove è affermato che «il lavoro deve ridursi ad una quantità determinata tale da poter essere oggettivamente scambiato; e l'unica misura del lavoro non può che essere il suo tempo» (corsivo dell'Autore).

⁽²¹⁾ Già i grandi pensatori dell'Ottocento individuavano il fondamento del contratto di lavoro moderno nella scissione tra lavoro e lavoratore ottenuta grazie alla misurazione del tempo di lavoro: G.W.F. HEGEL, *Lineamenti di filosofia del diritto*, Laterza, Bari, 2021 (ma 1820), p. 79, aveva definito proprio il contratto di lavoro come «l'alienazione del mio *produire* o *prestar servigi*, nella misura in cui esso è alienabile, per un tempo limitato», mentre K. MARX, *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Libro I, Editori Riuniti, Roma, 1980 (ma 1867), p. 200, aveva rilevato che il lavoratore, proprietario della propria forza-lavoro, deve venderla «sempre e soltanto per un tempo determinato; poiché se la vende in blocco, una volta per tutte, vende se stesso, si trasforma da libero in schiavo, da possessore di merce in merce».

⁽²²⁾ In termini simili, G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 90-91.

⁽²³⁾ In proposito, è opportuno sottolineare la rilevanza del principio, ritenuto patrimonio comune del giuslavorismo, secondo cui il lavoro non è riducibile a mera merce. Sul punto si veda M. GRANDI, «*Il lavoro non è una merce*», cit., p. 561, dove l'Autore afferma che la formula non intende essere una «negazione del mercato, ma negazione soltanto della natura mercantile del lavoro; se il lavoro non è una merce, il mercato del lavoro è, tuttavia, una realtà». Si veda anche R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020, p. 47, dove si evidenzia che è necessario che il lavoro sia «scambiat[o] a condizioni eque» senza che la «mercificazione possa essere integrale», dovendo essere salvaguardati beni non scambiabili, come la dignità e la salute.

misurato nella sua durata temporale ⁽²⁴⁾. Logica conseguenza di tutto ciò è che tale mercato, almeno con riferimento all'area del lavoro subordinato, ha assunto sin da subito la forma di un mercato del tempo di lavoro ⁽²⁵⁾, cioè un mercato dove, ad essere scambiata con una tariffa, è una prestazione lavorativa certamente qualitativamente connotata dal tipo di mestiere, ma prima ancora quantitativamente misurata sotto il profilo temporale, lasciando ben pochi spazi ai profili attinenti alla professionalità del singolo lavoratore ⁽²⁶⁾.

L'istituto dell'orario di lavoro non si limita tuttavia alla determinazione della retribuzione. Fin da subito, nel dibattito politico e sindacale ⁽²⁷⁾, emerge un secondo fondamentale scopo assolto dalla regolazione giuridica del tempo di lavoro, al punto da essere indicato come «l'atto di fondazione del diritto del lavoro» ⁽²⁸⁾, ossia quello di salvaguardare la salute e l'integrità fisica del lavoratore, evitando che raggiunga lo sfinimento psico-fisico ⁽²⁹⁾.

Proprio grazie all'intreccio delle due finalità, di determinazione della retribuzione e di limitazione della prestazione lavorativa a presidio della salute del lavoratore ⁽³⁰⁾, l'istituto giuridico dell'orario di lavoro ha potuto costituire «una applicazione

⁽²⁴⁾ In questo senso, R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 1986, p. 434, che vede nell'orario lo strumento di «misurazione della durata dell'impegno lavorativo». Similmente, P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro - vol. II*, Giuffrè, Milano, 1985, pp. 251-252.

⁽²⁵⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Adapt University Press, Bergamo, 2019, p. 173.

⁽²⁶⁾ Si veda M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, Milano, 1996, spec. p. 1120. In proposito, v. *infra*, capitolo IV, spec. § 4.

⁽²⁷⁾ Si veda, *ex multis*, L. ALBERTINI, *La questione delle otto ore di lavoro*, Fratelli Bocca Editori, Torino, 1894.

⁽²⁸⁾ Così A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *LD*, 1997, n. 1, p. 15.

⁽²⁹⁾ In questo senso già G. D'EUFEMIA, *L'orario di lavoro e i riposi*, in *Trattato di diritto del lavoro*, dir. da U. BORSI, F. PERGOLESÌ, vol. III, *Il contratto individuale di lavoro*, III ed., Cedam, Padova, 1959, p. 202.

⁽³⁰⁾ Cfr. A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi*, cit., p. 16, che osserva come il tempo funga insieme «da limite alla subordinazione del lavoratore e da misura di scambio del lavoro». Similmente, V. LECCESE, *Lavoratori "senza tempo"?*, cit., p. 33. Si veda altresì G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 91-92, dove osserva che «una nozione del tempo come "durata" assomma (...) in sé due funzioni, fra loro diverse, ancorché funzionalmente collegate: una funzione di determinazione (...) della prestazione lavorativa, ed una funzione di

tipica del compromesso sociale alla base del sistema taylor-fordista», in cui l'impresa otteneva «certezza del tempo di lavoro e il completo comando sui lavoratori» e i sindacati «limiti molto precisi, facili da far rispettare» ⁽³¹⁾. Nel contesto di questo compromesso sociale tra capitale e lavoro, dunque, a partire dal Secondo dopoguerra, la regolazione dell'orario di lavoro ha consentito di fornire risposte a numerose istanze, tanto da divenire il «crocevia» da cui sono passate, oltre alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica del lavoratore, molteplici «questioni non meno importanti, come quelle dei livelli occupazionali, del rinnovamento del mercato del lavoro, della fruibilità dei servizi sociali, della riqualificazione dell'apparato produttivo, della partecipazione dei lavoratori alle decisioni sul come e quanto produrre» ⁽³²⁾.

Contemporaneamente, tra gli anni Cinquanta e gli anni Ottanta del secolo scorso, in un periodo di crescita economica e di grande forza del movimento sindacale, le rappresentanze di lavoro e impresa hanno garantito ovunque, grazie anche alle innovazioni tecnologiche e nella prospettiva già indicata da Keynes, lo scambio tra una progressiva riduzione dell'orario di lavoro e aumenti di produttività, che hanno permesso di compensare la riduzione dell'orario senza cali della redditività ⁽³³⁾.

A partire dagli anni Ottanta, però, la progressiva riduzione dell'orario di lavoro si è interrotta, assestandosi, nella generalità dei casi dei Paesi occidentali, su una

“controllo” sull'adempimento di quest'ultima (...). E siccome in entrambe le ipotesi, la misurazione del tempo viene realizzata attraverso uno strumento tecnico “neutro” (l'orologio), quest'ultimo viene configurato come misura di tutela tanto dell'interesse del datore di lavoro, quanto di quello del lavoratore».

⁽³¹⁾ Cfr. L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro: casi di flessibilità vantaggiosa*, in *QRS*, 2017, n. 3, p. 67. È da notare che a favorire tale compromesso è stata la capacità del movimento sindacale di agire sulla regolazione dell'orario di lavoro, inizialmente funzionale al soddisfacimento delle esigenze imprenditoriali, per garantire vantaggi ai lavoratori. Cfr. E.P. THOMPSON, *Time, work-discipline and industrial capitalism*, cit., p. 88

⁽³²⁾ Così P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, in AA.VV., *Il Tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987, p. 87.

⁽³³⁾ Cfr. B. BURCHELL, S. DEAKIN, J. RUBERY, D.A. SPENCER, *The future of work and working time: introduction to special issue*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n. 1, pp. 1-24, spec. p. 6.

settimana lavorativa di quaranta ore distribuite su cinque giorni lavorativi ⁽³⁴⁾. Indubbiamente, non è possibile individuare un'unica causa che ha portato alla frenata del processo di riduzione dell'orario di lavoro, ma è necessario ragionare su una molteplicità di fattori che hanno concorso, pur con tutte le diversità nei singoli contesti nazionali ⁽³⁵⁾, a delineare l'attuale scenario.

Primo tra tutti è da considerare il minore potere contrattuale delle rappresentanze dei lavoratori, che, rispetto al trentennio precedente, a partire dagli anni Ottanta, non hanno avuto la capacità di contrattare massicce riduzioni dell'orario di lavoro settimanale ⁽³⁶⁾.

In secondo luogo, è da tenere in debita considerazione l'impatto della crescita della domanda di consumi da parte dei prestatori di lavoro, poiché, negli ultimi decenni, i lavoratori non hanno considerato prioritaria la riduzione del proprio tempo di lavoro quanto la possibilità di ottenere redditi maggiori per soddisfare le crescenti richieste di consumi materiali ⁽³⁷⁾.

⁽³⁴⁾ Ivi, p. 7. Sulle ragioni del fallimento della previsione keynesiana, si veda R. FREEMAN, *Why Do We Work More Than Keynes Expected?*, in L. PECCHI, G. PIGA (a cura di), *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for our Grandchildren*, MIT Press, Cambridge, 2008, pp. 135-142.

⁽³⁵⁾ Limitando lo sguardo all'Unione Europea, è comunque da rilevare che già nei primi anni del Duemila nei Paesi fondatori si registrava una tendenza a porre al centro del dibattito la riduzione della settimana lavorativa (cfr. M. KEUNE, *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*, in B. GALGÓCZI, M. KEUNE (a cura di), *Collective bargaining on working time*, ETUI, 2006, p. 10), mentre negli Stati che avevano fatto il loro ingresso nell'Unione solo nel Nuovo millennio si notava una richiesta generalizzata da parte dei lavoratori di aumentare gli orari di lavoro per aumentare i propri salari. In particolare, nel 2005 si stimava che circa il 50% dei dipendenti degli allora nuovi Stati membri dell'Europa centrale sarebbero stati disposti ad un aumento dell'orario per un corrispettivo incremento retributivo, rispetto a solo il 14% nei Paesi scandinavi, al 25% in Germania e al 28% nel Regno Unito (cfr. P. DEKKER, S. EDERVEEN (a cura di), *European times. Public opinion on Europe & Working hours, compared and explained*, CPB/SCP, European Outlook no. 3, The Hague: Ministry of Foreign Affairs, 2005).

⁽³⁶⁾ In questo senso, B. BURCHELL et al., *The future of work and working time*, cit., p. 7. Per gli Autori, è da riconnettersi alla forza dei sindacati la circostanza per cui in Germania e Paesi Bassi, pur non essendo ancora la settimana lavorativa inferiore ai cinque giorni, si assiste ad una tendenziale riduzione della durata della prestazione lavorativa.

⁽³⁷⁾ Cfr. K. COWLING, *Prosperity, depression and modern capitalism*, in *Kyklos*, 2006, vol. 59, n. 3, p. 374. Non è un caso che lo stesso Keynes abbia considerato, quale presupposto della riduzione dell'orario, la necessità di frenare i bisogni relativi, intesi come quelli «che si manifestano solo se la loro soddisfazione ci pone, o ci fa sentire, al di sopra dei nostri simili» (J.M. KEYNES, *Possibilità economiche per i nostri nipoti*, cit., p. 20). Similmente, E.P. THOMPSON, *Time, work-discipline and industrial capitalism*, cit., p. 95. Sul punto, proprio in riferimento a quanto affermato da Keynes, si veda J. STIGLITZ, *Toward a General Theory of Consumerism: Reflections on Keynes's Economic*

Infine, sono da sottolineare i mutamenti dei processi produttivi causati dallo sviluppo tecnologico, che hanno favorito – e talvolta imposto – una diversificazione dei regimi temporali che regolano le differenti attività lavorative, orientando la produzione verso la tendenziale «sincronia tra domanda (spesso ciclica o discontinua) e offerta», garantita mediante la diffusione dei sistemi di lavoro *just in time* che hanno condotto ad «una sempre più accentuata modulazione dei tempi di lavoro»⁽³⁸⁾. In questo senso, infatti, nel corso degli ultimi quarant'anni, a fronte di una durata della normale prestazione lavorativa rimasta costante, si sono verificati due fenomeni: da un lato, anche allo scopo di permettere l'ingresso nel mercato del lavoro a soggettività in precedenza escluse⁽³⁹⁾, si sono diffusi contratti di lavoro c.d. flessibili, a partire dai contratti di lavoro a tempo parziale e intermittente, connotati da una peculiare disciplina per quanto attiene ai profili temporali della prestazione⁽⁴⁰⁾, e, dall'altro, al fine di gestire le fasi espansive dei cicli produttivi, si è registrato un incremento del ricorso ad istituti come il lavoro multiperiodale e il lavoro straordinario⁽⁴¹⁾.

Diretta conseguenza di questi due fenomeni, quindi, è la circostanza per cui, di sovente, le quaranta ore settimanali paiono rappresentare un parametro meramente indicativo della durata della prestazione lavorativa (ma sul punto si veda *infra* § 3)⁽⁴²⁾.

Il descritto processo di diversificazione degli orari lavorativi, inoltre, ha subito una poderosa accelerata negli ultimi anni con l'implementazione delle nuove

Possibilities for our Grandchildren, in L. PECCHI, G. PIGA (a cura di), *Revisiting Keynes*, cit., 2008, pp. 63-64. Sul complesso rapporto tra consumo, tempo di lavoro e tempo libero, si veda anche A. ACCORNERO, *Era il Secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997, pp. 63-67.

⁽³⁸⁾ In questi termini, S. BELLOMO, *Limiti e flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero dopo la legge 24 giugno 1997, n. 196*, in *ADL*, 1999, n. 1, pp. 145-146.

⁽³⁹⁾ Si veda A. SIGNORELLI, L. DE VITA, K. SANTOMIERI, *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, n. 3, pp. 41-64.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. B. BURCHELL et al., *The future of work and working time*, cit., p. 10. In chiave giuridica, si vedano sul punto i rilievi già mossi da S. SCIARRA, *Nuovi regimi dei tempi di lavoro e nuove solidarietà: alla ricerca di un mare aperto verso cui salpare*, in *LD*, 1994, n. 4, pp. 488-489.

⁽⁴¹⁾ Cfr. G. BOLEGO, *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *LD*, 1998, n. 1, p. 68.

⁽⁴²⁾ Sulla «persistente centralità della “normalità”» dell'orario di lavoro si veda V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 252.

tecnologie, che, sempre più frequentemente, consentono di rendere la prestazione di lavoro al di fuori di limiti orari chiaramente definiti, potendo il lavoratore «connettersi tecnicamente al lavoro da qualsiasi luogo ed in qualsiasi momento o essere reperibile per colleghi e datori di lavoro, sia durante sia dopo l'orario stabilito di lavoro»⁽⁴³⁾.

Emblematica di questa evoluzione è l'implementazione di modelli organizzativi volti a superare la previsione di un orario standard di lavoro, ma anche l'applicazione del modello organizzativo del lavoro agile, là dove non si tratti soltanto di uno spostamento fisico del luogo di lavoro⁽⁴⁴⁾, ma di una vera e propria modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si concreta, secondo quanto sancito dall'art. 18 Legge n. 81 del 2017, in «forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro»⁽⁴⁵⁾. Attraverso le innovazioni tecnologiche, dunque, «si assiste, da un lato, a una trasformazione, nel senso dell'arricchimento modulare, della correlazione tempo/retribuzione fuori dal modello classico unità temporale/unità di retribuzione standard; dall'altro, si registra una riduzione del peso specifico del tempo, come parametro (unico e/o dominante) di commisurazione della retribuzione»⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴³⁾ Così E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Bergamo, 2019, p. 28. In proposito, si veda anche V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 258.

⁽⁴⁴⁾ Si veda quanto rilevato da E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, 2017, n. 4, pp. 1038-1039, che afferma che, anche in relazione al lavoro agile, «la tendenza organizzativa» sia quella di prevedere «tendenzialmente che la prestazione sia svolta in correlazione temporale con l'orario d'ufficio», con la conseguenza che spesso il lavoro agile si risolve esclusivamente nello sganciamento dal luogo fisico della prestazione, senza modificare l'orario di lavoro.

⁽⁴⁵⁾ La letteratura sul tema è sterminata. Per brevità si rinvia a G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova, 2018, e ai diversi contributi della Parte IV, dedicata al lavoro agile. Per una rinnovata analisi, che tenga anche conto della molteplicità delle funzioni svolte dal lavoro agile, anche a seguito dell'esperienza pandemica, si veda M. BROLLO, *La polifunzionalità del lavoro agile*, in *DML*, 2023, n. 3, pp. 551-576. Per un'analisi dello sviluppo nell'esperienza della contrattazione collettiva del lavoro agile, già da prima della l. n. 81/2017, si veda M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, pp. 921-977.

⁽⁴⁶⁾ Così B. CARUSO, *La retribuzione e l'orario di lavoro "alla corte" della flessibilità (le manovre sull'orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, p. 84.

Nonostante la crescente diversificazione degli orari di lavoro e la progressiva svalutazione della misurazione esclusivamente quantitativa del tempo nel rapporto di lavoro, però, non pare emergere nella regolazione dell'istituto una tendenza a riconoscere, almeno ad un livello non meramente individuale, una rilevanza all'interno del sinallagma contrattuale ai profili qualitativi del tempo della prestazione, a cominciare dall'intensità del lavoro ⁽⁴⁷⁾, e ciò finanche nei pochi (ma sempre più frequenti) casi in cui si sperimentano riduzioni dell'orario settimanale ⁽⁴⁸⁾.

A fronte di questi fenomeni, dunque, già alla metà degli anni Ottanta e con grande anticipo rispetto alle attuali e decisamente più incisive innovazioni tecnologiche, Gaetano Vardaro, muovendo dall'insoddisfazione per il rilievo esclusivamente quantitativo assegnato al tempo nella misurazione del valore del lavoro ⁽⁴⁹⁾, aveva avviato una riflessione critica volta a recuperare, attraverso una rivalutazione qualitativa del tempo di lavoro, la dimensione soggettiva del diritto del lavoro, con l'obiettivo di tutelare la dignità – ma anche la stessa professionalità – del lavoratore di fronte alla pervasività delle nuove tecnologie. Limitarsi a considerare esclusivamente l'estensione temporale della prestazione non avrebbe consentito, secondo Vardaro, di cogliere le peculiarità introdotte dalle nuove tecnologie, che hanno spesso determinato che finanche «la riduzione della durata (obiettiva) della prestazione si [è] accompagna[ta] ad un'intensificazione del lavoro, per modo che, almeno nell'area del lavoro tecnicamente dipendente, tale riduzione “quantitativa” dell'orario di lavoro non si [è] trad[otta] affatto in una riduzione “qualitativa” della

(⁴⁷) È infatti da notare che spesso la riduzione dell'orario di lavoro è compensata dall'intensificazione della prestazione di lavoro. Cfr. V. CIRILLO, M. RINALDINI, J. STACCIOLI, M.E. VIRGILLITO, *Trade unions' responses to Industry 4.0 amid corporatism and resistance*, in *PSL Quarterly Review*, 2023, vol. 76, n. 305, pp. 111-112, dove gli Autori, analizzando le sperimentazioni avviate in alcune aziende metalmeccaniche emiliane, evidenziano come le riduzioni dell'orario si verificano principalmente a fronte dell'intensificazione dei ritmi di lavoro. Sul punto, in ottica più generale, si veda F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, I, pp. 431-432.

(⁴⁸) Per una fotografia delle sperimentazioni che si sono registrate in Italia e nel panorama internazionale e delle proposte di legge in campo, A.L. FRAIOLI, *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, in *MGL*, 2024, n. 3, pp. 460-478.

(⁴⁹) In questo senso, G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 101-103.

subordinazione»⁽⁵⁰⁾. Da tale circostanza, dunque, sarebbe derivata «una vera e propria frattura fra durata obbiettiva e durata soggettiva della prestazione lavorativa», che il diritto del lavoro avrebbe potuto colmare definendo una nuova «politica del tempo» al fine di riconoscere al tempo di lavoro una rilevanza non solo quantitativa, ma anche qualitativa in relazione al nuovo atteggiarsi della subordinazione del lavoratore⁽⁵¹⁾.

Le intuizioni di Vardaro, rilette oggi, manifestano un'attualità forse ancora più marcata di quanto poteva essere intuito e compreso quarant'anni fa, poiché permettono di rilevare come le crepe e le fratture causate dallo sviluppo tecnologico all'interno dell'ordinamento giuslavoristico non siano state ancora saldate e che, anzi, risultano ancor più evidenti in ragione dell'incapacità del diritto del lavoro di governare l'attuale processo di transizione dal mercato del tempo di lavoro al mercato delle professionalità⁽⁵²⁾.

Nei nuovi paradigmi organizzativi, infatti, tanto il potere direttivo del datore di lavoro quanto la subordinazione del dipendente appaiono più sfumati rispetto al passato⁽⁵³⁾, mentre si evidenzia una maggiore responsabilizzazione – se non anche partecipazione⁽⁵⁴⁾ – del lavoratore⁽⁵⁵⁾, che si vede assegnati nuovi spazi di autonomia, poiché non gli è richiesto «solo l'apporto di energie per il tempo stabilito, ma un contributo di iniziativa, intelligenza e qualità»⁽⁵⁶⁾, circostanza testimoniata dal fatto che, con riferimento ai profili lavorativi più elevati, non è

⁽⁵⁰⁾ *Ivi*, p. 122.

⁽⁵¹⁾ *Ivi*, pp. 123-124.

⁽⁵²⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2024, n. 4, pp. 1096-1097.

⁽⁵³⁾ In questo senso, M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., *passim* e spec. pp. 19, 76 e 122.

⁽⁵⁴⁾ Una prospettiva richiamata da L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *DRI*, 2023, n. 4, pp. 971-972.

⁽⁵⁵⁾ Si veda U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, 2004, n. 1, p. 56, dove l'Autore considera che, nell'impresa postfordista, si registra la tendenza «a *de-verticalizzare* o, se si preferisce, *orizzontalizzare*, il processo organizzativo, e dunque il rapporto intersoggettivo, secondo modelli di gerarchia “piatta”, in cui allo schema “discendente” comando/obbedienza (e dunque subordinazione) si sostituisce quello “piano” autonomia/controllo».

⁽⁵⁶⁾ Così già M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, *La retribuzione ad incentivi: introduzione*, in *DRI*, 1991, n. 1, pp. 6-7.

tanto la misurazione temporale del lavoro a risaltare, quanto la professionalità del lavoratore che la esegue ⁽⁵⁷⁾.

Si comprende così perché risulta oggi essenziale un rinnovato tentativo in ambito giuslavoristico rispetto allo sforzo di «coordinare il discorso sulla professionalità con quello sul tempo» ⁽⁵⁸⁾, così da incanalare in termini anche operativi e pratici la riflessione sulle funzioni del tempo nella relazione tra persona e lavoro ⁽⁵⁹⁾. In un quadro segnato dai descritti stravolgimenti che impattano profondamente sulla economia e sulla intera società ⁽⁶⁰⁾, infatti, appare dunque quanto mai attuale e necessario interrogarsi sul tempo di lavoro, sulla sua quantità e sulla sua qualità, nonché su quali siano, nel nuovo contesto che si va delineando, le funzioni a cui assolve o può assolvere l'orario di lavoro e quali siano gli effetti che possono derivare, tanto sulla persona che lavora quanto sull'organizzazione produttiva nella quale è inserita, dalla sua regolazione giuridica da parte della legge e della contrattazione collettiva.

⁽⁵⁷⁾ Sul punto, A. ACCORNERO, *Era il Secolo del lavoro*, cit., p. 112. Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., p. 55. Similmente, L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva*, in W. CHIAROMONTE, M.L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, cit., Tomo II, p. 1210.

⁽⁵⁸⁾ Così G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., p. 121.

⁽⁵⁹⁾ In questa prospettiva, T. INGOLD, *Work, Time and Industry*, cit., p. 27.

⁽⁶⁰⁾ Oltre alla descritta transizione tecnologica, è appena il caso di sottolineare come tutte le diverse trasformazioni sociali stiano impattando sui tempi di lavoro: da un lato, la transizione demografica sta facendo emergere nuovi bisogni nella popolazione in età lavorativa, dall'altro, i cambiamenti climatici richiedono una riorganizzazione dei tempi di lavoro sia per fronteggiare gli eventi climatici estremi sia per promuovere pratiche lavorative sostenibili e compatibili con la tutela ambientale. Non è un caso se a tale tema l'associazione nazionale dei giuslavoristi spagnoli ha dedicato il suo ultimo convegno annuale: cfr. AA. VV., *Tiempo de Trabajo y Cambio Climático. Ponencias del XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Centro de Publicaciones, Madrid, 2025. In Italia, si veda, da ultimo, F. MARTELLONI, *La riconversione ecologica del diritto del lavoro tra limiti e prospettive*, in A. ALLAMPRESE, A. LOFFREDO (a cura di), *Il limite del diritto, il diritto dei limiti. Sul pensiero di Alain Supiot*, in *QDLM*, 2025, n. 18, spec. pp. 204-206.

3. Orario di lavoro ed evidenze empiriche dai dati sul mercato del lavoro

Per comprendere come si sia evoluta la regolazione del lavoro nel corso degli ultimi anni può essere utile uno studio preliminare dell'andamento degli orari di lavoro. D'altro canto, è sempre più importante, per la comunità giuslavoristica, prevedere all'interno delle proprie analisi il confronto con le statistiche e i dati quantitativi ⁽⁶¹⁾, che, possono fornire al giurista «le conoscenze imprescindibili per la valutazione della possibile efficacia delle proposte di riforma» che altro non è che «quella “prognosi di effettività” (...), il dispregio della quale rischia di rendere vana qualsiasi norma giuridica, legale e contrattuale» ⁽⁶²⁾.

Ponendosi in questa prospettiva metodologica, è possibile dunque osservare come la letteratura economica internazionale sia generalmente concorde nell'affermare che, almeno dagli anni Ottanta, l'andamento degli orari di lavoro sia stato per lo più stazionario, non essendosi verificate significative riduzioni degli orari *pro capite*, assestatisi nella generalità dei casi sulle quaranta ore settimanali ⁽⁶³⁾. Limitando il perimetro dell'analisi al caso italiano, però, sono da formulare immediatamente alcune precisazioni metodologiche che possono impattare sulle considerazioni ricavabili dalla lettura dei dati.

Preliminarmente, è necessario osservare che l'informazione statistica sui tempi di lavoro è lacunosa e frammentaria, generando numerosi problemi per le ricerche che intendono utilizzare dati in materia ⁽⁶⁴⁾. Mancano infatti – probabilmente per la complessità di reperire queste informazioni in un contesto, come è quello italiano, caratterizzato dalla grande diffusione di piccole e medie imprese – soprattutto

⁽⁶¹⁾ Si veda, da ultimo, A.M. NOACK, L.F. VOSKO, E. TUCKER, R. CASEY, *Research Methods in Labor Law: Surveys and Administrative Data*, in A. BLACKHAM, S. COONEY, *Research methods in labour law: A handbook*, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, 2024, pp. 382-398.

⁽⁶²⁾ Così C. ZOLI, *Metodo interdisciplinare e attività del giuslavorista*, in *LD*, 1990, n. 3, p. 424, che richiama il concetto di “prognosi di effettività” elaborato da M. REHBINDER, *Sociologia del diritto*, (trad. it. S. PATTI), Cedam, Padova, 1982, p. 26.

⁽⁶³⁾ In questi termini, B. BURCHELL et al., *The future of work and working time*, cit., pp. 6-7.

⁽⁶⁴⁾ Restano ancora oggi validi i rilievi critici evidenziati già negli anni Novanta da G. OLINI (a cura di), *La domanda e l'offerta di informazione statistica in materia di tempo di lavoro e di flessibilità dell'orario*, in CNEL, *Tempi di lavoro e flessibilità dell'orario*, Documenti CNEL, 1993, pp. 15-39 che sottolineava come i dati in materia di tempi di lavoro fossero incompleti.

indicazioni sulla correlazione tra orario di lavoro dei singoli lavoratori e tempo complessivo di funzionamento delle attività in cui gli stessi sono impegnati: si tratterebbe di indicazioni di grande importanza per lo studio dell'organizzazione del lavoro, dal momento che consentirebbero di quantificare la diffusione di prestazioni caratterizzate da una peculiare penosità sotto il profilo della collocazione temporale, permettendo di indagare la durata di utilizzo degli impianti nell'industria e l'orario di funzionamento nel terziario, stimando quindi anche il ricorso al lavoro a turni e, ove previsto, al lavoro notturno e domenicale, con tutte le ricadute che ne deriverebbero anche sul piano del mercato del lavoro.

Le indagini disponibili, realizzate principalmente da Eurofound e Istat/Eurostat o dall'OECD, invece, mirano, da un lato, a rendere noti gli orari fissati dalla contrattazione collettiva e, dall'altro, a fornire dati di carattere statistico volti a misurare gli orari lavorativi effettivi.

Le indagini che insistono sul primo versante stimano gli orari normali previsti dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 3 d. lgs. n. 66/2003 ⁽⁶⁵⁾. Per quanto attiene al secondo versante, invece, le ricerche disponibili si occupano della misurazione delle ore lavorate di fatto per dipendente, una variabile fortemente connessa con altre importanti variabili del mercato del lavoro, come i livelli occupazionali, le retribuzioni, il costo del lavoro e la produttività sia di singoli settori economici che dell'intero sistema ⁽⁶⁶⁾.

Rispetto a quella relativa agli orari contrattuali, la misurazione degli orari effettivi tiene dunque conto, in misura diversa a seconda di come è costruito il dato, delle poste che riducono il tempo di lavoro, tra cui le tipologie contrattuali a orario ridotto o intermittente, ovvero delle assenze dal lavoro, delle ore di cassa integrazione guadagni e delle ore di sciopero, o che invece lo aumentano, come lo straordinario.

⁽⁶⁵⁾ Si veda, ad esempio, EUROFOUND, *EurWORK's database on wages, working time and collective disputes, version 4.0*, Eurofound, 2022.

⁽⁶⁶⁾ La correlazione tra le diverse variabili, soprattutto con riferimento al rapporto tra orario di lavoro e livelli occupazionali, è stata empiricamente indagata nei rapporti sulle relazioni sindacali in Italia curati dal CNEL in collaborazione con il CESOS nel corso degli anni Ottanta e Novanta (per la sintesi delle risultanze dei rapporti si rinvia a F. ALIFANO, *Note per uno studio dell'orario di lavoro. Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2024, n. 13).

Poco o nulla si sa, invece, rispetto a quei modelli organizzativi del lavoro che, come il lavoro agile o da remoto, prescindono da una puntuale indicazione dell'orario di lavoro che pure, per espressa previsione di legge, non dovrebbe superare i vincoli di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale (in questo senso l'art. 18, co. 1, l. n. 81/2017) ⁽⁶⁷⁾.

Guardando agli orari contrattuali, è dunque possibile rilevare come, rispetto a tutti i principali contratti collettivi nazionali di lavoro presenti nell'archivio CNEL, si siano assestati, a partire dalla metà degli anni Settanta, intorno alle 40 ore settimanali. Secondo le stime più recenti, infatti, la media degli orari contrattuali settimanali in Italia è pari a 38 ore, con una situazione abbastanza diversificata a livello settoriale ⁽⁶⁸⁾. Nella manifattura, in particolare, a fronte della stessa media di 38 ore a settimana, gli orari contrattuali variano dalle 40 ore previste nell'industria metalmeccanica alle 37,8 ore dell'industria chimica. Nel terziario, invece, l'orario contrattuale si è assestato sulle 40 ore nella distribuzione e nei servizi, mentre nel settore del credito è stato recentemente ridotto dalle 37,5 ore, che si erano affermate già da tempo, a 37 ore. Non si registra, dunque, in nessun settore una riduzione significativa rispetto al limite posto per l'orario normale dall'art. 3 d. lgs. n. 66/2003, rimanendo per lo più ovunque fermo il parametro delle 40 ore, con minimi scostamenti verso il basso.

Un discorso diverso, e forse più interessante per capire come si sta evolvendo la regolazione del tempo di lavoro, va invece fatto per quanto attiene alla misurazione degli orari di lavoro effettivi. Sul punto è da premettere che, in materia, le fonti statistiche tendono a divergere, a causa dell'eterogeneità dei campioni utilizzati e del differente metodo di costruzione del monte ore considerato ai fini del computo dell'orario effettivo.

⁽⁶⁷⁾ Sulla complessa relazione tra l'art. 18, co. 1, l. n. 81/2017 e l'art. 17, co. 5, lett. *d*, d. lgs. n. 66/2003 (che invece consente, per i telelavoristi, la deroga, pur nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, ai limiti di durata dell'orario di lavoro), si vedano O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 388-391, V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *LLI*, 2022, n. 1, p. 13.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. EUROFOUND, *EurWORK's database on wages, working time and collective disputes, version 4.0*, cit.

Analizzando le serie statistiche sugli orari annuali *pro capite* – una variabile che, come anticipato, risulta fortemente influenzata dall’andamento generale dell’economia e dei livelli occupazionali – è comunque possibile osservare in Italia una riduzione, dal 1970 al 2023 (ultimo dato della serie disponibile al momento), di circa 300 ore di lavoro all’anno e, segnatamente, da 2.042 a 1.734 ore lavorate *pro capite* ⁽⁶⁹⁾. Questo calo, per quanto significativo, non è comunque paragonabile a quello che si è registrato nelle altre economie europee: nello stesso arco temporale, infatti, le ore lavorate *pro capite* annualmente sono diminuite da 1.960 a 1.343 in Germania, da 1.993 a 1.500 in Francia e da 2.046 a 1.632 in Spagna ⁽⁷⁰⁾.

Provando a stimare l’andamento degli orari nei differenti settori, si riscontra una situazione alquanto diversificata. Tra il 1999 e il 2024, infatti, la durata normale della settimana lavorativa in Italia si è ridotta da 39,2 a 37,2 ore, ma in maniera disomogenea tra i vari settori: nella manifattura la settimana lavorativa è passata da 40,6 a 39,7 ore; nel settore del credito e delle assicurazioni è rimasta costante, pur con qualche oscillazione, a 38,4 ore; nel commercio e nel turismo e pubblici esercizi l’orario settimanale è calato, rispettivamente, da 42,7 a 38,3 ore e da 43,2 a 36,2 ore ⁽⁷¹⁾, ma tale riduzione è dovuta anche ad una maggiore incidenza dei contratti di lavoro a tempo parziale oltre che, per quanto riguarda il settore del turismo, alla lenta ripresa successiva al periodo pandemico.

Concentrando l’attenzione sulla manifattura, una recente indagine dell’Eurostat volta a misurare gli orari attuali (intesi come gli orari lavorativi osservati nei tre mesi antecedenti alla ricerca) ha rivelato una situazione abbastanza diversificata anche all’interno dello stesso settore secondario, dove, però, in quasi tutti i sottosettori, l’Italia ha orari più lunghi rispetto alla media europea ⁽⁷²⁾. Per quanto

⁽⁶⁹⁾ OECD, *Average annual hours actually worked per worker*, in *OECD Data explorer*, 2024.

⁽⁷⁰⁾ *Ibidem*.

⁽⁷¹⁾ EUROSTAT, *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity*, in *Eurostat Labour Force Survey*, 2025. È in ogni caso da sottolineare che un disallineamento tra i dati registrati tra il 1999 ed il 2008 e quelli relativi al periodo che va dal 2008 in poi è dovuto al cambio del sistema di classificazione delle attività economiche.

⁽⁷²⁾ I dati, raccolti da EUROSTAT, *Structure of Earnings Survey*, e relativi al 2018, sono i più recenti della serie e sono riportati da T. MULLER, *Friday on my mind – Working time in the manufacturing sector*, in *ETUI Working Paper*, 2023, n. 8.

riguarda il settore tessile, infatti, in Italia si lavora 43,4 ore a settimana, a fronte di una media europea di 40,6 ore settimanali; nel comparto del legno e della carta il dato italiano è di 42,9 ore di lavoro a settimana, mentre la media europea si ferma a 40,8 ore; nell'industria chimica, farmaceutica e della gomma l'orario settimanale italiano è di 42,8 ore, mentre quello medio europeo è di 41; nell'industria siderurgica gli orari italiani sono di 43,9 ore, mentre l'orario medio europeo è di 41,3 ore; nella produzione ottica e delle componentistiche elettroniche e informatiche in Italia si lavora per 43,2 ore a fronte di una media europea di 41,2 ore; nell'industria meccanica, infine, l'orario italiano è di 44,1 ore a settimana, mentre l'orario medio europeo è di 41,4.

Questi dati, che pure registrano alcune asimmetrie rispetto a quelli riportati da altre indagini ⁽⁷³⁾ perché, come anticipato, stimano gli orari attuali e non gli orari medi annui, permettono comunque di evidenziare che nella manifattura italiana, rispetto a quanto avviene nel resto del settore secondario europeo, gli orari settimanali sono generalmente più lunghi.

Questa circostanza, in particolare, si può spiegare considerando che generalmente i processi produttivi, in Italia, sono caratterizzati dalla presenza di una maggiore intensità del fattore lavoro rispetto a quanto avviene negli altri Paesi europei ⁽⁷⁴⁾, dove la maggiore attenzione all'innovazione e alla formazione dei lavoratori si è tradotta in una maggiore produttività del lavoro, che ha condotto a riduzioni dell'orario ⁽⁷⁵⁾.

⁽⁷³⁾ In particolare, si registra un disallineamento, dovuto alla differente costruzione del campione, tra le indagini EUROSTAT, *Structure of Earnings Survey*, e EUROSTAT, *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity*, cit.

⁽⁷⁴⁾ Questa circostanza emerge con chiarezza da ISTAT, *Report sulle misure di produttività (anni 1995-2022)*, 2023, che sottolinea come l'alto numero di ore lavorate *pro capite* sia connesso alla bassa produttività del lavoro.

⁽⁷⁵⁾ Si veda G. DOSI, D. GUARASCIO, *Innovazione tecnologica, politiche industriali ed evoluzione delle industrie*, in L. PENNACCHI, R. SANNA, (a cura di), *Lavoro e Innovazione*, Ediesse, Roma, 2018, pp. 135-146, in cui si sostiene che la capacità produttiva delle imprese italiane rispetto a quelle europee deriva dalla mancanza di investimenti in innovazione e ricerca, oltre che dalla mancanza di politiche industriali.

In Italia, quindi, a differenza che altrove in UE, si è compensata la bassa produttività del lavoro con orari più lunghi, tanto che, nel recente dibattito sui tempi di lavoro, è stato sottolineato come soltanto grandi aziende – come Luxottica, Lamborghini o Intesa Sanpaolo, caratterizzate da elevati margini di produttività e redditività – hanno potuto implementare modelli come la settimana corta, coprendo il costo che deriva dalla riduzione del lavoro ⁽⁷⁶⁾.

Al tempo stesso, però, nonostante l'elevato numero di ore lavorate in media dai singoli lavoratori, il totale complessivo delle ore lavorate in Italia non cresce allo stesso ritmo del resto d'Europa ⁽⁷⁷⁾. Questa apparente contraddizione si spiega considerando il basso tasso di occupazione, che, nel 2024, si è attestato in Italia al 67,1% (con un persistente ritardo soprattutto per quanto riguarda l'occupazione femminile, il cui tasso si ferma al 57,4%), a fronte di una media del 75,8% nei Paesi dell'Unione Europea ⁽⁷⁸⁾. Oltre all'elevato numero di persone non occupate, è poi da sottolineare la diffusione dei rapporti di lavoro a tempo parziale (pari, nel 2024, al 16,8% del totale dei rapporti di lavoro, con un importante divario di genere, dal momento che il lavoro a tempo parziale riguarda il 29,9% dei rapporti di lavoro delle donne e soltanto il 7% di quelli degli uomini) ⁽⁷⁹⁾ – con una forte incidenza del part time involontario ⁽⁸⁰⁾ – e dei rapporti di lavoro a tempo determinato (pari, nel 2024, al 14,8% del totale dei rapporti di lavoro) ⁽⁸¹⁾. Una simile diffusione dei contratti c.d. atipici non ha solo contribuito alla mancata crescita del monte ore lavorate, ma ha anche avuto riflessi sulle dinamiche salariali.

⁽⁷⁶⁾ In questo senso, M. TIRABOSCHI, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, in *C&CC*, 2024, n. 1, p. 5.

⁽⁷⁷⁾ ISTAT, *Occupati, unità di lavoro, posizioni lavorative e ore lavorate*, in *IstatData*, 2025.

⁽⁷⁸⁾ EUROSTAT, *Employment rate by sex*, in *Database*, 2025.

⁽⁷⁹⁾ EUROSTAT, *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*, in *Database*, 2025.

⁽⁸⁰⁾ EUROSTAT, *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)*, in *Database*, 2025, evidenzia come, nel 2024, la percentuale di rapporti di lavoro a tempo parziale involontario sul totale dei rapporti di lavoro a tempo parziale fosse in Italia pari al 51,3% rispetto ad una media nell'Unione Europea pari al 18,3%.

⁽⁸¹⁾ EUROSTAT, *Temporary employees as percentage of the total number of employees*, in *Database*, 2025.

In sintesi, quindi, il mercato del lavoro italiano sembra caratterizzato dalla tendenza a occupare meno persone con orari più lunghi, mentre una parte significativa della popolazione risulta non occupata oppure è impiegata per un numero di ore non adeguato a garantire una retribuzione sufficiente, con ampi squilibri legati soprattutto al genere.

4. Orario di lavoro: una proposta ricostruttiva

A valle delle considerazioni fin qui svolte, è quindi possibile rilevare come l'istituto dell'orario di lavoro, nato con la rivoluzione industriale, abbia svolto un ruolo cruciale nella costruzione giuridica del mercato del lavoro, e come la sua disciplina normativa abbia concorso a garantire sia la protezione della salute del lavoratore sia la razionalizzazione della produzione, riflettendo nel tempo le evoluzioni del compromesso sociale tra lavoro e impresa. Negli ultimi decenni, tuttavia, si è assistito ad un'importante diversificazione degli orari di lavoro, favorita dall'innovazione tecnologica e dalla crescente flessibilità, che ha portato, almeno in Italia, gli orari a restare sostanzialmente invariati per i lavoratori impiegati a tempo pieno, ma con una diversificazione degli orari che ha portato anche ad un aumento del numero dei lavoratori – e, soprattutto, delle lavoratrici (v. *supra*) – impiegati a tempo parziale o in maniera discontinua⁽⁸²⁾.

In un simile scenario, resta da valutare, nell'ambito della riflessione giuslavoristica, se non sia oggi necessario, per comprendere come fronteggiare le attuali trasformazioni, articolare una precisa tassonomia delle funzioni cui mira ad assolvere la stessa regolazione del tempo di lavoro da parte della legge nel suo

⁽⁸²⁾ Sul punto è da considerare che la discontinuità dell'occupazione è un fenomeno in crescita, che, oltre al lavoro intermittente (che, in ogni caso, stando alle stime dell'Istat coinvolge più del 2% della forza lavoro e rispetto al quale la discontinuità è un carattere intrinseco: cfr. F. BANO, *Il lavoro intermittente è comunque un lavoro*, in *LD*, 2023, n. 1, p. 68), coinvolge anche tutti quei lavoratori che, assunti con contratti di lavoro a tempo determinato, alternano periodi di occupazione a periodi di non occupazione: cfr. A. GARNERO, S. CIUCCIOVINO, M. MAGNANI, P. NATICCHIONI, M. RAITANO, S. SCHERER, E. STRUFFOLINO, *Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, in *EL*, 2022, n. 3, p. 10.

rapporto dialettico con la contrattazione collettiva, intesa come fenomeno che assolve ad un'essenziale funzione non solo normativa, ma anche economica e politica ⁽⁸³⁾.

Nella dinamica dei rapporti di lavoro, infatti, l'istituto dell'orario di lavoro pare assumere un «significato pluridirezionale» ⁽⁸⁴⁾, nel senso che, come rilevato in precedenza (v. *supra*, § 2), la sua regolazione risponde storicamente a molteplici finalità, che vanno ora chiarite in relazione alle attuali evoluzioni del lavoro.

In Italia, come noto, è il d. lgs. n. 66/2003 che disciplina organicamente la materia, in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, definendone i diversi profili, come la durata normale e la durata massima dell'orario di lavoro, gli straordinari, i riposi, le pause, le ferie e il lavoro notturno ⁽⁸⁵⁾. Nella regolazione dei diversi istituti, il legislatore ha scelto di adoperare tecniche differenti, interagendo in molteplici modalità con la contrattazione collettiva – non solo nazionale ma, come si ricava dal disposto dell'art. 1, co. 2, lett. *m*, anche territoriale o aziendale (su cui, *infra*, capitolo II, § 1) –, a cui sono riservati spazi di agibilità piuttosto ampi, tanto che la disciplina approntata dal legislatore in materia di orario di lavoro è stata individuata come uno dei principali terreni su cui si articola il complesso sistema di «relazioni pericolose tra legge ed autonomia collettiva nel nostro ordinamento» ⁽⁸⁶⁾.

⁽⁸³⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 3, p. 811.

⁽⁸⁴⁾ In questi termini, Cass. 3 novembre 2021, n. 31349.

⁽⁸⁵⁾ Per puntuali commenti alle disposizioni del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si rinvia a V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, e a C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003.

⁽⁸⁶⁾ Così U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in U. ROMAGNOLI et al. (a cura di), *Studi in Onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Cedam, Padova, 2005, p. 346. Sul punto, è più cauto A. MARESCA, *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, in *DPL*, 2003, p. 2999, che osserva che «la tutela del lavoratore e le esigenze di flessibilità dell'impresa sottese alla disciplina del tempo di lavoro possono essere utilmente mediate attraverso la negoziazione sindacale, anche in una materia, come quella dell'orario di lavoro e delle pause, che è stata affidata tradizionalmente all'intervento inderogabile della legge». Per un'analisi delle interazioni tra disciplina legale e autonomia collettiva, pur con riferimento al quadro previgente al d. lgs. n. 66/2003, si veda V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001, pp. 328-332.

Attraverso i numerosi rinvii che il decreto legislativo in esame compie nei confronti della contrattazione, infatti, il legislatore mira a costituire un sistema in cui le disposizioni legislative e collettive si integrano per fissare uno standard regolativo a cui l'autonomia privata individuale è chiamata a conformarsi ⁽⁸⁷⁾.

Nel concreto atteggiarsi del rapporto tra legge e contrattazione collettiva in materia di regolazione dell'orario di lavoro, quindi, il d. lgs. n. 66/2003 delega alla contrattazione collettiva una funzione essenziale, affidandole il compito di occuparsi di definire, seppur in presenza di taluni limiti e condizioni, puntualmente la disciplina dell'orario ⁽⁸⁸⁾, che, in assenza dell'intervento dell'autonomia collettiva, potrebbe essere soggetta al potere unilaterale del datore di lavoro di organizzare il tempo della prestazione di lavoro ⁽⁸⁹⁾.

In questo senso, pertanto, si può affermare che il legislatore ha sottratto allo scambio individuale la definizione concreta della flessibilizzazione dell'orario affidando, al contempo, un ruolo regolatorio di primo piano ai sistemi di relazioni industriali, chiamati a definire concretamente la disciplina dell'orario, tanto che, secondo un'opinione che critica la perdita di centralità della legge nella regolazione del tempo di lavoro, le parti collettive devono non più «amministrare o aumentare il flusso della flessibilità attraverso le “chiuse” create dal legislatore», ma «costruire tali “chiuse” in un regime di flusso ormai liberalizzato per l'autonomia individuale» ⁽⁹⁰⁾.

Solo esaminando congiuntamente la fonte legale e la contrattazione collettiva è quindi possibile registrare le evoluzioni delle differenti funzioni svolte dalla regolazione giuridica dell'orario di lavoro, fermo restando che la stessa

⁽⁸⁷⁾ Cfr. G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 65.

⁽⁸⁸⁾ In questo senso, P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 60.

⁽⁸⁹⁾ Per comprendere i diversi aspetti attinenti alla facoltà attribuita dal d. lgs. n. 66/2003 alla contrattazione collettiva «di ridurre o ampliare l'ambito nel quale può esplicarsi il potere direttivo del datore», si veda A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria*, in B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 139-182, qui p. 144. Si veda anche V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008, p. 115.

⁽⁹⁰⁾ Così U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., p. 350.

disposizione può contemporaneamente assolvere a più funzioni ⁽⁹¹⁾. Nondimeno, considerare isolatamente ciascuna funzione dell'orario di lavoro può essere utile ad individuare le prospettive di sviluppo della regolazione giuridica, anche con riferimento alle nuove trasformazioni del lavoro e dell'organizzazione produttiva (v. *infra*, § 5).

In proposito, una prima funzione riguarda la regolazione del rapporto individuale di lavoro attraverso l'imposizione di «comandi» all'autonomia privata individuale. Si tratta, in questo caso, di «norme di condotta», ovvero di norme imperative che si rivolgono alla generalità degli individui e hanno «una conseguenza giuridica tendenzialmente precisa e determinata», che consiste «nella qualificazione deontica di un certo comportamento come obbligatorio o vietato» ⁽⁹²⁾. Le regole di condotta, in materia di tempi di lavoro, possono essere formulate secondo due differenti modelli.

Un primo modello vede il legislatore rivolgersi direttamente all'autonomia privata individuale per regolare il rapporto di lavoro fissando gli standard inderogabili di tutela del prestatore. In questi casi, il legislatore intende fissare gli standard inderogabili di tutela del prestatore di lavoro a cui l'autonomia individuale privata è tenuta a conformarsi. Assolve a questo compito, ad esempio, l'art. 3, co. 1, d. lgs. n. 66/2003 che fissa il limite delle quaranta ore per la durata normale dell'orario, ma rientrano in questa categoria anche tutte le altre disposizioni che pongono obblighi in capo al datore di lavoro o diritti in capo al lavoratore, come quelle attinenti al riposo giornaliero, alle pause, al riposo settimanale e alle ferie.

Un secondo modello, invece, si ha nei casi in cui il legislatore ha scelto di non formulare direttamente un «comando» all'autonomia negoziale privata individuale,

⁽⁹¹⁾ In proposito, si veda M. TIRABOSCHI, *Dalla questione salariale alla regolazione del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, in *C&CC*, 2023, n. 10, pp. 4-5.

⁽⁹²⁾ Così G. PINO, *Teoria analitica del diritto*, Edizioni ETS, Pisa, 2016, p. 66. In questo senso, si tratta di modelli di regolazione di tipo «direzionale»: in proposito si veda M. TIRABOSCHI, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, Torino, 1999, pp. 213-214, dove l'Autore distingue tra una regolazione di tipo «strutturale», che mira ad incidere direttamente sulla struttura del mercato, e una regolazione di tipo «direzionale», volta a definire il comportamento dei soggetti che operano all'interno del medesimo mercato.

ma di delegarne la definizione all'autonomia collettiva, attraverso un processo di giuridificazione delle previsioni della contrattazione collettiva ⁽⁹³⁾. Anche con le disposizioni afferenti a questo secondo modello regolatorio, dunque, il fine ultimo perseguito resta il medesimo, ossia la regolazione del rapporto individuale di lavoro, ma, in questi casi, il legislatore sceglie di affidarsi alla mediazione operata dalle parti collettive, ammettendo una differenziazione su base settoriale delle regole in materia di orario. Un esempio paradigmatico di questa tecnica legislativa è rappresentato dall'art. 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003, che accorda ai contratti collettivi la possibilità di definire un limite diverso e minore per la durata normale della prestazione o di calcolarla su base multiperiodale. Per determinare la regola da applicare al rapporto individuale di lavoro in questi casi è necessario, dunque, che l'autonomia individuale tenga conto, oltre che delle disposizioni del Decreto Legislativo, anche delle clausole del contratto collettivo di riferimento ⁽⁹⁴⁾.

Una seconda funzione della regolazione dell'orario di lavoro è assolta da quelle disposizioni che, limitando l'autonomia individuale, mirano a disciplinare l'orario di lavoro per salvaguardare la salute e la sicurezza del dipendente.

Pur presentando una stretta connessione con la funzione di regolazione del rapporto individuale esaminata in precedenza, questa seconda funzione ha un *quid pluris*, che risiede nel valore preminente che assume nella disciplina dell'orario di lavoro la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore ⁽⁹⁵⁾, presidiata da disposizioni di carattere costituzionale ⁽⁹⁶⁾ e considerata un interesse pubblico il cui

⁽⁹³⁾ Sul metodo di normazione e sulla giuridificazione delle clausole collettive si veda G. GIUGNI, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989 (precedentemente in *DLRI*, 1986), pp. 337-365, spec. 357-359.

⁽⁹⁴⁾ Indicativo, ad esempio, è il CCNL dell'industria chimica, che, esercitando entrambe le deleghe contenute nell'art. 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003, fissa un orario normale settimanale di trentasette ore e quarantacinque minuti, da calcolarsi quale media su un arco pluriperiodale di più settimane o più mesi fino ad un massimo di dodici.

⁽⁹⁵⁾ Basti pensare che dalla Convenzione n. 1 del 1919 dell'OIL sull'orario di lavoro nell'industria alle stesse direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE, attuate in Italia mediante il d. lgs. n. 66/2003, tutti i testi normativi che hanno affrontato il tema dell'orario di lavoro si sono posti quale primario obiettivo la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

⁽⁹⁶⁾ Art. 36, co. 2 e 3 Cost. Sul punto, si veda V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., spec. pp. 173-182.

perseguimento è essenziale per lo Stato ⁽⁹⁷⁾. Questa funzione della regolazione dell'orario di lavoro, anzi, risulta così fondamentale che non mancano proposte volte ad estendere le previsioni sul contenimento dell'orario lavorativo in funzione di salvaguardia della salute e sicurezza anche al di fuori dell'area della subordinazione ⁽⁹⁸⁾.

D'altro canto, è da sottolineare che la funzione di tutela della salute del prestatore è talmente rilevante nell'ambito della regolazione dell'orario di lavoro che è possibile sostenere che l'intera disciplina giuridica dell'orario sia teleologicamente orientata proprio alla salvaguardia dell'integrità del lavoratore, con la conseguenza che i principi in materia di tutela della salute del lavoratore non si esauriscono in norme di condotta volte a vincolare l'autonomia individuale, ma si impongono anche al legislatore e, per quanto di sua competenza, all'autonomia collettiva ⁽⁹⁹⁾.

Una disposizione che emblematicamente risponde alla funzione di tutela della salute, ad esempio, è l'art. 4, d. lgs. n. 66/2003, che fissa il tetto massimo alla durata della prestazione lavorativa al fine di evitare lo sfinimento del lavoratore ⁽¹⁰⁰⁾. Alla stessa funzione di tutela risponde anche il capo III del d. lgs. n. 66/2003 che, regolando il riposo giornaliero, le pause, il riposo settimanale e le ferie, realizza una connessione tra il principio della limitazione della durata della prestazione lavorativa *ex art. 36, co. 2 e 3, Cost. e l'art. 32 Cost.*, riconoscendo al lavoratore pause e riposi per evitare lo sfinimento ⁽¹⁰¹⁾.

Una terza funzione della regolazione dell'orario di lavoro attiene alla disciplina non già del rapporto individuale di lavoro, quanto dell'intero mercato del lavoro e, in

⁽⁹⁷⁾ In questa prospettiva, V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., *passim*, spec. pp. 22 e 58.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. V. LECCESE, *Lavoratori "senza tempo"?*, cit., p. 33.

⁽⁹⁹⁾ Si veda V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 129, che rileva come l'art. 36 Cost. non sia solo «norma sui comportamenti», ma anche «norma sulle norme».

⁽¹⁰⁰⁾ Sulla non riconducibilità dell'art. 3 d. lgs. n. 66/2003, a differenza del successivo art. 4, alle disposizioni che rispondono alla funzione di tutelare la salute del lavoratore, si veda S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Milano, 2020, p. 1223.

⁽¹⁰¹⁾ In questo senso, già con riferimento alla normativa previgente P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro - vol. II*, cit., p. 281.

particolare, è propria delle disposizioni – legali e, unitamente, contrattual-collettive – che, per via dell'importanza dell'orario di lavoro nella misurazione del valore economico della prestazione di lavoro, contribuiscono a determinare le regole dello scambio tra lavoro e retribuzione.

Le disposizioni che regolano l'orario di lavoro, infatti, possono costituire vere e proprie «norme di organizzazione»⁽¹⁰²⁾ che non si occupano né di prescrivere comportamenti doverosi né di incidere sui rapporti individuali, ma di disporre il terreno per il successivo intervento dell'autonomia individuale⁽¹⁰³⁾ costruendo le regole che consentono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro⁽¹⁰⁴⁾. Tale incontro è infatti possibile solo se, grazie all'incrocio tra disciplina dell'orario e costruzione dei sistemi di classificazione e relativi livelli retributivi, è attribuito al lavoro un valore economico, fissando la retribuzione da corrispondere per le prestazioni ordinarie, cioè rese all'interno dell'orario normale di lavoro, e per le prestazioni straordinarie, cioè che eccedono l'orario normale, e per quelle connotate da eccezionali profili di gravosità⁽¹⁰⁵⁾.

Appare evidente come, su questo particolare profilo, il legislatore abbia lasciato notevoli spazi all'autonomia collettiva. Solo una volta definito il sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro – di cui il contratto collettivo, che rappresenta il risultato della mediazione tanto tra i differenti interessi dei lavoratori quanto tra le loro esigenze e quelle dei datori di lavoro⁽¹⁰⁶⁾, è un cardine – è possibile ammettere,

⁽¹⁰²⁾ Così M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, n. 3, p. 559. Si tratta, con riferimento alla già illustrata dicotomia tracciata da M. TIRABOSCHI, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, cit., pp. 213-214, di una regolazione «strutturale».

⁽¹⁰³⁾ Cfr. M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 3, p. 471.

⁽¹⁰⁴⁾ In questo senso, emerge la peculiarità del mercato del lavoro quale istituzione sociale, che si fonda su quanto ritenuto mutualmente accettabile, sulla base di regole che preesistono all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, dalle parti in causa. Cfr. R. SOLOW, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il mulino, Bologna, 1994 (ma 1990).

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., pp. 67-68.

⁽¹⁰⁶⁾ In questa prospettiva, già P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., pp. 43-44.

nei limiti delineati dalla disciplina contrattuale, l'intervento dell'autonomia individuale ⁽¹⁰⁷⁾.

Un esempio significativo di questo tipo di regolazione è fornito dalla previsione che, in tema di lavoro straordinario, dispone che le prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro debbano essere compensate con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi (art. 1° art. 5, co. 5, d. lgs. n. 66/2003): in questo caso, quindi, la disposizione, letta in combinato con le clausole contrattuali collettive che prevedono gli aumenti percentuali per le prestazioni di lavoro straordinario, concorre alla funzione di fissare una tariffa differente per queste peculiari prestazioni, caratterizzate da una maggiore gravosità rispetto alle prestazioni ordinarie ⁽¹⁰⁸⁾.

In generale, però, tutte le disposizioni che incidono sull'orario di lavoro determinandone modifiche in ordine all'estensione possono rispondere a questa funzione, dal momento che simili interventi sull'orario investono l'intero scambio tra lavoro e retribuzione, alterando, nel caso in cui l'intervento sia volto a ridurre l'orario, la quantità di lavoro che è scambiata per la medesima retribuzione. In quest'ottica, quindi, rispondono a questa funzione anche tutte le disposizioni, tanto legali quanto contrattual-collettive, che riducono l'orario attraverso permessi o congedi in relazione a specifiche esigenze soggettive del prestatore di lavoro, arricchendo di nuovi elementi il sinallagma contrattuale ⁽¹⁰⁹⁾.

Guardando la regolazione dell'orario di lavoro dalla prospettiva della funzione di regolazione del mercato del lavoro, inoltre, è da sottolineare che, contribuendo a fissare le tariffe per le diverse prestazioni di lavoro, tanto le normali quanto le straordinarie, la disciplina dell'orario può incidere, attraverso gli interventi del

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, cit., p. 827-828.

⁽¹⁰⁸⁾ La quasi totalità dei contratti collettivi prescrive particolari maggiorazioni per il lavoro straordinario, spesso distinguendo in base al numero di ore prestate in eccedenza rispetto all'orario normale nonché alla loro collocazione, che può dare luogo a maggiorazioni più elevate nei casi in cui il lavoro straordinario sia prestato di notte oppure in giorni festivi.

⁽¹⁰⁹⁾ In questo senso, nell'ottica di considerare la possibilità di godere dei diritti a permessi e congedi come contro-poteri individuali idonei ad incidere sul sinallagma contrattuale, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 274. In una simile prospettiva, si veda anche A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro*, in *DLRI*, 2001, n. 1, pp. 131-132.

legislatore e dell'autonomia collettiva sul «binomio riduzione-flessibilità» ⁽¹¹⁰⁾, anche sulle altre variabili del mercato del lavoro, a partire dai livelli occupazionali ⁽¹¹¹⁾.

Allo stesso modo, ed è forse questo il profilo di attuale maggiore complessità, alla funzione di regolazione dello scambio tra lavoro e retribuzione rispondono le disposizioni che, in vario modo, svincolano la prestazione di lavoro dalle coordinate temporali, introducendo deroghe al capo II del d. lgs. n. 66/2003 per talune categorie di lavoratori (art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003) oppure organizzando, come nel caso del lavoro agile, la prestazione «per fasi, cicli e obiettivi» (art. 18, co. 1, l. n. 81/2017) ⁽¹¹²⁾. In questi casi, infatti, pur «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori» (art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003) oppure «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (art. 18, co. 1, l. n. 81/2017), si pone il tema di cosa, se non un'attività lavorativa temporalmente delimitata e misurata, è oggetto dello scambio con la retribuzione ⁽¹¹³⁾.

La quarta funzione della regolazione dell'orario di lavoro, infine, è relativa all'organizzazione del lavoro in azienda, poiché, attraverso la disciplina dell'orario di lavoro, è possibile regolare l'impiego del fattore lavoro nei processi produttivi mediante la determinazione di schemi organizzativi temporali, che, rispondendo alle differenti esigenze della produzione e della persona che lavora, «interferiscono profondamente con le performance delle persone e dell'intero sistema economico»

⁽¹¹⁰⁾ Così P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 52.

⁽¹¹¹⁾ *Ivi*, p. 67 e p. 87. Sulle questioni relative allo scambio, nella contrattazione collettiva, tra riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro e sull'incidenza che tale scambio può avere sui livelli occupazionali (in ottica difensiva), si veda anche L. PERO, *Politiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, in *LD*, 1998, 1, p. 117. Scettico sull'effettiva correlazione tra riduzione dell'orario di lavoro e crescita occupazionale P. ICHINO, *Riduzione dell'orario di lavoro e concorrenza tra occupati e disoccupati*, in *LD*, 1994, n. 3, p. 343; sul punto, si veda anche C. CESTER, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, pp. 18-19.

⁽¹¹²⁾ Cfr. V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., pp. 12-13.

⁽¹¹³⁾ Si veda F. SANTONI, *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *MGL*, 2019, n. 4, p. 933.

(¹¹⁴) e stabiliscono «un legame tra la massa dei lavoratori e le esigenze specifiche di un dato ciclo produttivo» (¹¹⁵).

Questa funzione della regolazione dell'orario di lavoro è particolarmente evidente nelle disposizioni in materia di tempi di lavoro approntate dalla contrattazione decentrata, sia pure nel rispetto del perimetro delineato dai principi stabiliti dalla legge e dalle clausole dei contratti collettivi nazionali di categoria.

Adempiono alla funzione di organizzare il lavoro, ad esempio, le previsioni che regolano la turnistica o il lavoro agile, rendendo più agevole o più gravoso il ricorso a questi istituti per meglio rispondere alle esigenze organizzative dell'impresa e dei lavoratori e definendo, in concreto, l'attività lavorativa con riferimento al singolo contesto produttivo.

L'inquadramento delle molteplici funzioni della regolazione giuridica del tempo di lavoro mostra come gli interventi in materia possano astrattamente superare la sola dimensione del rapporto individuale per incidere anche sulle diverse dimensioni della tutela della salute, del mercato del lavoro e dell'organizzazione produttiva (¹¹⁶).

Nell'attuale fase storica – segnata dalle spinte verso la flessibilizzazione dovute, da un lato, all'innovazione tecnologica e, dall'altro, all'emersione di istanze di riduzione e personalizzazione dei tempi di lavoro in base alle condizioni soggettive del singolo prestatore di lavoro – risulta dunque essenziale indagare in che modo la disciplina dell'orario potrebbe adeguarsi alle trasformazioni della società e quali potrebbero essere le ricadute sulle sue diverse funzioni.

(¹¹⁴) Così L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro*, cit., p. 65.

(¹¹⁵) Così P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 39. Analogamente, F. BANO, *Il tempo come criterio di verifica dell'adempimento: riflessi sulla retribuzione*, in *RGL*, 1998, n. 1, p. 130, che rileva che è solo tramite la «fissazione di un “orario di lavoro”» che è consentito «al creditore l'effettivo coordinamento temporale della prestazione con la propria organizzazione produttiva».

(¹¹⁶) Cfr. P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 39.

5. Domanda di ricerca

Quanto finora osservato può essere utile per tracciare alcune possibili traiettorie di ricerca muovendo dalla “profezia” di John Maynard Keynes di quasi cento anni fa. Le prospettive che Keynes ipotizzava per il 2030, pur se lontane dall’essersi realizzate, restano infatti fortemente suggestive per chiunque si accosti allo studio del tempo di lavoro, poiché si pongono quale ideale punto di partenza per la riflessione sul ruolo che, in una società pienamente sviluppata, potrebbe assumere il lavoro, che, grazie alle innovazioni tecnologiche, potrebbe divenire strumento di emancipazione della persona che del proprio lavoro vive (v. *supra*, § 1), nonché di ampliamento della partecipazione ai benefici della ricchezza generata ⁽¹¹⁷⁾. Soprattutto alla luce degli attuali rischi di accentuazione dell’alienazione connessi alle attuali trasformazioni del lavoro, dunque, quella di Keynes resta una riflessione che invita ad interrogarsi su come sia possibile lavorare di meno e lavorare meglio ⁽¹¹⁸⁾.

Come si è potuto rilevare, però, la descritta prospettiva si è rivelata tanto affascinante quanto disattesa dalla realtà dei fatti (v. *supra*, § 2), poiché, rispetto a quanto immaginato, all’innovazione tecnologica non è seguita tanto la riduzione degli orari di lavoro quanto la diversificazione dei regimi temporali dei lavoratori. Di conseguenza, la regolazione giuridica dell’orario di lavoro ha dovuto adattarsi a nuove esigenze e sfide, che hanno implicato non necessariamente una diminuzione del tempo di lavoro, ma piuttosto una sua destrutturazione ⁽¹¹⁹⁾.

Come già sottolineato (v. *supra*, § 3), la diversificazione degli orari di lavoro, iniziata a partire dagli anni Ottanta, ha avuto non trascurabili effetti sulle dinamiche del mercato del lavoro. La riduzione prospettata da Keynes delle ore lavorate nel complesso dai lavoratori è sì avvenuta, ma non nei termini auspicati ormai quasi

⁽¹¹⁷⁾ Si veda quanto osservato da R. SOLOW, *Whose Grandchildren?*, in L. PECCHI, G. PIGA (a cura di), *Revisiting Keynes*, cit., p. 92.

⁽¹¹⁸⁾ In questo senso, A.M. CARABELLI, *Oltre all'utilitarismo. La critica di Keynes dell'uomo economico benthamiano*, in G. MARI, F. AMMANNATI, S. BROGI, T. FAITINI, A. FERMANI, F. SEGHEZZI, A. TONARELLI (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 840-841.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., spec. pp. 23-30.

cent'anni fa di una redistribuzione del carico lavorativo: da ciò sono derivati orari estremamente differenziati, poiché per talune categorie di lavoratori la durata della prestazione lavorativa è rimasta sostanzialmente invariata, mentre per altre, impiegate principalmente per mezzo di contratti di lavoro a tempo parziale o intermittente, si assiste ad una riduzione dell'orario di lavoro ⁽¹²⁰⁾. Per questi lavoratori, però, come dimostra la diffusione del fenomeno del part-time c.d. involontario, la riduzione dell'orario raramente assume i contorni di una scelta, configurandosi piuttosto come un'imposizione ⁽¹²¹⁾, che comporta la contestuale riduzione del salario, generando non trascurabili sacche di lavoro povero ⁽¹²²⁾ e contribuendo, anche in virtù dell'odiosa tradizionale divisione di genere del lavoro e degli oneri di cura, ad acuire le problematiche del lavoro femminile ⁽¹²³⁾. Allo stesso tempo, i processi di destrutturazione del tempo di lavoro non hanno riguardato la sola durata della prestazione, ma anche la sua collocazione temporale, tanto da far sorgere per tutto il lavoro subordinato l'interrogativo sull'esistenza di

⁽¹²⁰⁾ Cfr. A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992 (ma 1988), p. 208, dove si sottolinea che «la durata del lavoro è stata ridotta in modi estremamente differenziati: per gli uni, è caduta a zero, per gli altri non è cambiata». Si veda, da ultimo, A. LOFFREDO, *Solidarietà, ideologia e tecnologia nel diritto del lavoro globalizzato*, in A. ALLAMPRESE, A. LOFFREDO (a cura di), *Il limite del diritto, il diritto dei limiti*, cit., p. 172.

⁽¹²¹⁾ Cfr. G. CALVELLINI, *La volontarietà del part-time: un principio dimenticato da riscoprire?*, in *DLRI*, 2016, n. 4, p. 672.

⁽¹²²⁾ È quanto sottolinea anche CNEL, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, 4 ottobre 2023, pp. 19-20. Sul punto, si vedano anche G. ZILIO GRANDI, *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazioni al di fuori del lavoro standard: contratti di lavoro subordinato "atipici" e contratti di lavoro autonomo*, in *ADL*, 2024, n. 5, pp. 949-950, e, *funditus*, P. LAMBERTUCCI, *Lavoro a tempo parziale e lavoro povero*, in M. BROLLO, C. ZOLI, P. LAMBERTUCCI, M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, pp. 156-172.

⁽¹²³⁾ Cfr. C. ALESSI, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *DRI*, 2018, n. 3, p. 814; V. FILÌ, «Mind the gap!» *La professionalità per l'occupabilità in una prospettiva di genere*, in M. BROLLO, C. ZOLI, P. LAMBERTUCCI, M. BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso*, cit., pp. 427 e 432.

un diritto alla prevedibilità della prestazione di lavoro ⁽¹²⁴⁾, tradizionalmente accordato solo al lavoratore impiegato a tempo parziale ⁽¹²⁵⁾.

Se ad ogni modo appare chiaro come la destrutturazione del tempo di lavoro abbia avuto implicazioni sulla diversificazione degli orari, è comunque da sottolineare che ha avuto un impatto ancora più profondo sulle dinamiche dello scambio contrattuale di lavoro. Non si è posto, infatti, soltanto il tema dello scambio tra un minore numero di ore di retribuzione con un minor salario che ha riguardato i lavoratori impiegati con contratti atipici, ma, soprattutto, la destrutturazione del tempo di lavoro, svalutando (in tutto o in parte) il ruolo del tempo nell'organizzazione giuridica del lavoro, è arrivata al punto di porre radicalmente in discussione la centralità dell'orario come strumento di misurazione dell'impegno lavorativo ⁽¹²⁶⁾, talvolta integrandolo o sostituendolo, anche nel campo del lavoro dipendente, con il requisito del «raggiungimento di un dato rendimento, quale obiettivo individuale-collettivo che in quanto tale assolve agli scopi dell'organizzazione produttiva» ⁽¹²⁷⁾.

Senza risalire all'antica domanda su quale sia l'oggetto dello scambio sotteso al contratto di lavoro, ovvero se lo scambio intervenga «tra salario e prestazione

⁽¹²⁴⁾ Cfr. T. MASERATI, *Prevedibilità dell'orario di lavoro e programmabilità dei tempi liberi nel rapporto full-time*, in *RGL*, 2025, n. 1, pp. 41-60; F. MARTELLONI, *La riconversione ecologica del diritto del lavoro tra limiti e prospettive*, cit., p. 205.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. C. cost. 11 maggio 1992, n. 210, con nota di P. ICHINO, *Limitate, non drasticamente vietate, le clausole di elasticità nel part-time ad opera della Corte costituzionale*, in *RIDL*, 1992, n. 4, II, pp. 731-742.

⁽¹²⁶⁾ In questa prospettiva, già R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., p. 473. Più di recente, si veda, con riferimento al lavoro agile, B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, n. 2, I, p. 246. In senso opposto, si veda M.T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *LLI*, 2022, n. 1, p. 107, dove conclude che «l'«equa retribuzione» imposta dalla Costituzione va sempre misurata in base al tempo».

⁽¹²⁷⁾ Così M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 83. Si veda anche *ivi*, p. 121-122, dove l'A. definisce il rendimento come il «rapporto tra il tempo dedicato alla prestazione e il risultato ottenuto», facendo riemergere il profilo dell'intensità del lavoro e, dunque, valorizzando l'autonomia del prestatore, anche una concezione qualitativa del tempo di lavoro, pur con l'opportuna precisazione secondo cui, in ogni caso, «il mancato raggiungimento del risultato» non integra «tout court inadempimento contrattuale del lavoratore», che sussiste soltanto nel caso in cui «lo scarso rendimento costituisca la conseguenza della negligenza del prestatore di lavoro».

effettiva, o prestazione utile, o messa a disposizione delle energie lavorative»⁽¹²⁸⁾, resa nuovamente attuale dalla non sempre immediata corrispondenza tra lavoro e unità di tempo omogenea e misurabile, la presente ricerca si propone di esplorare come i mutamenti che stanno interessando il tempo di lavoro impattino sulle dinamiche contrattuali e collettive relative alla concreta organizzazione del lavoro. Tra le molteplici funzioni della regolazione dell'orario di lavoro (*supra*, § 4), infatti, il presente lavoro di ricerca si pone l'obiettivo di analizzare in che modo la regolazione degli orari interagisca dialetticamente con i modelli organizzativi, indubbiamente coinvolti nelle grandi trasformazioni in atto, tanto tecnologiche, che consentono un diverso modo di articolazione e misurazione della prestazione lavorativa, quanto demografiche, che implicano una nuova composizione della forza lavoro e, dunque, l'emersione di nuove esigenze per la persona che lavora⁽¹²⁹⁾.

A causa della notevole incidenza delle innovazioni tecnologiche e delle istanze di riduzione, flessibilizzazione e personalizzazione degli orari, dunque, risulta necessaria una riflessione volta ad approfondire la regolazione giuridica dell'orario quale elemento essenziale dell'organizzazione del lavoro⁽¹³⁰⁾, al fine di verificare

⁽¹²⁸⁾ Così M.V. BALLESTRERO, *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in AA.VV., *Il Tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5 aprile 1986*, cit. p. 165. Per una ricostruzione della questione si veda M. GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, n. 2, pp. 309-344. Sul punto si veda anche M.V. BALLESTRERO, *Le «energie da lavoro» tra soggetto ed oggetto*, in *Trattato di Biodiritto*, dir. da S. RODOTÀ, P. ZATTI, vol. II, S. CANESTRARI, G. FERRANDO, C. MAZZONI, S. RODOTÀ, P. ZATTI (a cura di), *Il governo del corpo*, Giuffrè, Milano, 2011, spec. pp. 867-868.

⁽¹²⁹⁾ Si veda in merito F. ALIFANO, *Invecchiamento attivo e salute non occupazionale nelle politiche contrattuali*, in C. ALESSI, W. CHIAROMONTE, M. ESPOSITO, V. FILÌ, M. GAMBACCIANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro: la prospettiva giuridica*, Adapt University Press, Bergamo, 2025, pp. 3-41.

⁽¹³⁰⁾ Si veda L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro*, cit., p. 65, che osserva come «il calendario e gli orari di lavoro sono uno degli strumenti più efficaci per coordinare la società umana (...). Se poi si considera solo il lavoro, la funzione dell'orario è forse ancora più importante ed è paragonabile a quella svolta da concetti elementari come quello di gerarchia, di divisione dei compiti, di responsabilità, di specializzazione, di lavoro in team. Di conseguenza l'orario di lavoro ha legami molto stretti con l'organizzazione del lavoro: le sue modifiche interferiscono profondamente con le performance delle persone e dell'intero sistema economico».

la rispondenza delle nuove tendenze in materia di disciplina dell'orario rispetto al quadro giuridico fornito dall'ordinamento lavoro.

In questo senso, per verificare le evoluzioni della regolazione dell'orario di lavoro, il presente lavoro, in una prospettiva di diritto delle relazioni industriali ⁽¹³¹⁾, si propone di assumere come oggetto di indagine le regole poste dalla contrattazione collettiva nei diversi livelli in cui si articola. L'esame di queste regole, soprattutto con riguardo ad un istituto quale è quello dell'orario, risulta infatti fondamentale per la comprensione dei concreti assetti organizzativi del lavoro, dal momento che le clausole della contrattazione collettiva non hanno una funzione meramente giuridica e normativa, ma rispondono «a una concreta finalità o funzione economica» ⁽¹³²⁾ – una funzione, cioè, «pratica», che corrisponde alla «costruzione e organizzazione dei mercati del lavoro» ⁽¹³³⁾ –, che, come rilevato, ha proprio nella regolazione degli orari di lavoro un pilastro fondamentale.

Da questo punto di vista, infatti, è la stessa contrattazione collettiva – che, più della fonte legale, ha la possibilità di sperimentare soluzioni innovative per rispondere alle questioni poste dalle evoluzioni della tecnologia e dall'emersione di nuove esigenze delle imprese e dei lavoratori ⁽¹³⁴⁾ – ad essersi storicamente occupata di regolare i tempi di lavoro ⁽¹³⁵⁾, gestendo «l'evoluzione e la riorganizzazione degli

⁽¹³¹⁾ Sulla dimensione del diritto delle relazioni industriali, si veda L. SPAGNUOLO VIGORITA, *La rivista "Diritto delle relazioni industriali"*, 1991, n. 1, p. 4.

⁽¹³²⁾ Così M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, cit., p. 811.

⁽¹³³⁾ *Ivi*, p. 836.

⁽¹³⁴⁾ In questo senso, già G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in AA. VV., *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro: Pescara-Teramo 1-4 giugno 1967*, Giuffrè, Milano, 1968, p. 11, che rileva come «il contratto collettivo di lavoro costituisce uno degli istituti in cui l'ordinamento giuridico manifesta un più alto grado di sensibilità all'evoluzione dei rapporti sociali». Di recente, si vedano i rilievi critici di L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, p. 46.

⁽¹³⁵⁾ Un ruolo riconosciuto e certificato dagli ampi rinvii in materia di orario di lavoro che il legislatore rivolge all'autonomia collettiva. In proposito, si veda, da ultimo, M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori: atti giornate di studio AIDLAS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, cit., pp. 162-163, che sottolinea come la contrattazione collettiva sia «strumento di integrazione o adattamento dello standard normativo su molteplici materie attinenti alla conformazione organizzativa dei luoghi e dei processi produttivi».

orari (...) soprattutto nelle due dimensioni principali di contrattazione nazionale di categoria (che ha definito i tetti e le linee guida del cambiamento) e di contrattazione aziendale che ha giocato un ruolo di grandissimo rilievo nella definizione delle modalità applicative»⁽¹³⁶⁾.

Ai fini della presente indagine, quindi, sono esaminate, nel capitolo II, le clausole della contrattazione collettiva che esercitano le deleghe contenute nel d. lgs. n. 66/2003 (e, in particolare, nel capo II) per comprendere come le parti sociali, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale, hanno inteso intervenire, all'interno della cornice legislativa, sui principi in materia di organizzazione del lavoro. Nel successivo capitolo III, invece, sono analizzati gli interventi, realizzati dalla stessa contrattazione collettiva ai sensi del capo V del d. lgs. n. 66/2003, in deroga alle previsioni del capo II, evidenziando, in questo modo, il rapporto tra principi generali di organizzazione del lavoro e le deroghe. Nel capitolo IV, infine, è approfondito, a valle dell'analisi condotta sul materiale contrattuale, il nuovo ruolo dell'orario di lavoro nel contesto delle attuali trasformazioni che stanno travolgendo l'organizzazione del lavoro.

6. Metodologia

Per approfondire la regolazione dell'orario di lavoro, sul piano metodologico, in considerazione dell'importanza della contrattazione collettiva per il tema oggetto dell'indagine, la ricerca intende affiancare all'analisi del dato normativo e delle interpretazioni della giurisprudenza e della dottrina anche l'esame di quel particolare diritto che sorge dai sistemi di relazioni industriali, inteso, sulla base di una concezione orientata al pluralismo giuridico⁽¹³⁷⁾ e all'indagine empirica⁽¹³⁸⁾,

⁽¹³⁶⁾ Così L. PERO, *Politiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, cit., p. 117.

⁽¹³⁷⁾ Cfr. G. GIUGNI, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960. Sul punto, si vedano i rilievi di S. LIEBMAN, *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986, pp. 86-99.

⁽¹³⁸⁾ In questo senso, G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985, p. 29; D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *LD*, 2016, n. 4, p. 879. Il fine della prospettiva in esame, d'altronde, è quello di

quale diritto di matrice non statutale ⁽¹³⁹⁾ che costituisce un vero e proprio formante dell'ordinamento giuridico.

La presente analisi, dunque, al fine di ricostruire la disciplina dei tempi di lavoro ed indagarne la funzione di strumento di definizione dei concreti assetti organizzativi del lavoro, intende analizzare gli interventi adottati nel complesso della realtà dei sistemi di relazioni industriali, tanto dalla contrattazione nazionale quanto dalla contrattazione decentrata.

Un primo ambito privilegiato di studio, come anticipato, attiene alla regolazione, normativa e collettiva, degli istituti oggetto del capo II del d. lgs. n. 66/2003, non a caso rubricato «principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro», per comprendere come le parti sociali, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale, abbiano inteso intervenire, all'interno della cornice legislativa, sull'organizzazione del lavoro attraverso la regolazione dell'orario. Un secondo ambito di indagine, inoltre, attiene agli interventi realizzati dalla stessa contrattazione collettiva, in ragione degli spazi aperti dalle previsioni del capo V del d. lgs. n. 66/2003 o da altre disposizioni, in deroga alle previsioni del capo II, evidenziando, in questo modo, il rapporto tra i principi generali di organizzazione del lavoro e le deroghe. Tali approfondimenti risultano infatti necessari per approdare, a valle delle analisi condotte sul materiale contrattuale, ad una riflessione concernente il nuovo ruolo dell'orario di lavoro nel contesto delle attuali trasformazioni che stanno travolgendo l'organizzazione del lavoro.

La selezione degli istituti e delle fonti oggetto di analisi, dunque, lungi dall'esaurire l'universo dei molti profili attinenti al tempo di lavoro, si concentra esclusivamente sulla dimensione organizzativa della regolazione dell'orario di lavoro, approfondendo il tema con riferimento principale alle menzionate disposizioni.

offrire uno «strumento euristico, di conoscenza e di analisi del fenomeno sindacale, con lo scopo dichiarato di fornire agli interpreti e agli stessi operatori delle relazioni industriali i contorni di una possibile certezza giuridica» (così S. LIEBMAN, *Autonomia collettiva e legge*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 72).

⁽¹³⁹⁾ Si veda la ricostruzione del disegno «collettivo-pluralistico» offerta da M. D'ANTONA, *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, cit., spec. pp. XXII-XXIII e p. XXV.

Restano, quindi, esclusi dall'indagine gli istituti regolati dalle disposizioni dei capi III e IV del d. lgs. n. 66/2003, aventi ad oggetto, rispettivamente, le pause, i riposi e le ferie e il lavoro notturno, la cui regolazione, che pure ha riflessi sull'organizzazione del lavoro, ha in realtà come fine primario quello di garantire la salvaguardia della salute del prestatore di lavoro.

Cercando di evitare ogni eccesso di descrittivismo ⁽¹⁴⁰⁾, quindi, il presente lavoro mira a rileggere le disposizioni della contrattazione collettiva in ottica di sistema, collegando, nel tentativo di restituire la complessità della realtà delle relazioni industriali, le previsioni degli accordi di secondo livello con quelle dei contratti collettivi nazionali di riferimento ⁽¹⁴¹⁾ e verificando la tenuta giuridica – tanto delle clausole adottate in sede nazionale quanto di quelle previste dagli accordi decentrati – rispetto al quadro normativo approntato in materia dal legislatore e agli orientamenti della giurisprudenza, senza tralasciare le fonti eurounitarie, che, in materia di tempi di lavoro, rivestono un ruolo fondamentale.

Per quanto riguarda la selezione del materiale contrattuale, in ogni caso, in considerazione dell'elevato numero di contratti collettivi di categoria vigenti in Italia ⁽¹⁴²⁾, l'indagine è circoscritta a soli ventinove contratti collettivi nazionali di lavoro depositati presso l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito ai sensi dell'art. 17 l. n. 936/1986 presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

In particolare, si tratta – in considerazione del rinvio contenuto all'art. 1, co. 2, lett. *m*, d. lgs. n. 66/2003 ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei

⁽¹⁴⁰⁾ In proposito, G. GIUGNI, *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in G. GIUGNI, *Lavoro, legge, contratti*, cit., 1989 (precedentemente in *RTDPC*, 1970), qui p. 195, cui *adde* M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 2021, n. 3, p. 636.

⁽¹⁴¹⁾ Cfr. D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, cit., p. 904; M. TIRABOSCHI, *Problemi e prospettive nello studio della contrattazione collettiva aziendale*, in *Economia e società regionale*, 2022, n. 3, pp. 28-29.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. G. OLINI, *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, pp. 417-436; S. CIUCCIOVINO, *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, n. 2, pp. 185-210; S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *La crescita patologica del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro tra narrazione e realtà*, in *DRI*, 2022, n. 3, pp. 934-939.

lavoratori comparativamente più rappresentative –, di contratti collettivi sottoscritti dalle federazioni di categoria afferenti alle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative (ossia Cgil, Cisl e Uil) ⁽¹⁴³⁾ e, tra questi, di una selezione di contratti collettivi condotta in modo da ricomprendere i contratti collettivi che coprono la maggior parte dei lavoratori del settore privato. Nello specifico, infatti, sono stati selezionati i contratti che sono ritenuti, dalla reportistica istituzionale, i più grandi e, cioè, che, secondo i c.d. flussi Uniemens – ovvero il sistema di inoltro da parte dei datori di lavoro delle denunce mensili all'Inps relative ai lavoratori dipendenti, le cui risultanze sono rese note dal Cnel, che comunica periodicamente il dato di coperture di ogni contratto collettivo di categoria –, coprono più di centomila lavoratori ciascuno e che, sommati, trovano applicazione al 79,7% dei rapporti di lavoro del settore privato ⁽¹⁴⁴⁾.

Per quanto riguarda i contratti collettivi di secondo livello, inoltre, è stata effettuata una selezione di accordi di secondo livello, raccolti tramite la banca dati *FareContrattazione*, sottoscritti dalle rappresentanze aziendali delle federazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative.

Attraverso l'analisi del materiale contrattuale, in definitiva, la ricerca intende osservare come le parti sociali hanno inteso regolare l'orario di lavoro quale elemento che contribuisce in maniera decisiva a determinare gli assetti organizzativi del lavoro, tanto nelle dinamiche di settore, in macro, quanto su base aziendale, in micro. In particolare, muovendo dall'analisi del ruolo che assume oggi l'autonomia collettiva, la ricerca si propone anche di delineare, in una prospettiva *de iure condendo*, un possibile rinnovato ruolo delle parti sociali nel governo delle trasformazioni che stanno investendo il lavoro e, nello specifico, nel ripensamento del tempo come parametro di misurazione della prestazione, da integrare con altri elementi qualitativi – primo fra tutti la professionalità – al fine di dischiudere maggiori spazi di autonomia per la persona che lavora. Una simile prospettiva

⁽¹⁴³⁾ Per una scelta simile, I. ARMAROLI, G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI, G. PIGLIALARMI, M. TIRABOSCHI, *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, pp. 11-13.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. CNEL, *XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, 2025, p. 87.

appare tanto più rilevante alla luce dei più recenti sviluppi in materia di tempo di lavoro, connessi alle innovazioni organizzative, che, lungi dal far venir meno i valori sottesi alla disciplina dell'istituto, ne richiedono una rinnovata tutela.

Capitolo II.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sommario: 1. La matrice eurounitaria della disciplina sull'orario di lavoro – 2. Il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del d. lgs. n. 66/2003. – 3. L'orario normale di lavoro. – 3.1. Il lavoro a turni – 3.2. La reperibilità – 3.3. Il tempo-tuta – 4. L'orario multiperiodale. – 5. La durata massima dell'orario di lavoro. – 6. Il lavoro straordinario.

1. La matrice eurounitaria della disciplina sull'orario di lavoro

Prima di osservare come l'organizzazione dell'orario di lavoro sia regolata nell'ordinamento interno, è opportuno rilevare che la disciplina del d. lgs. n. 66/2003 si occupa di attuare in Italia la direttiva 93/104/CE ⁽¹⁾ così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE e poi sostituita (o, stando alle parole del legislatore comunitario, «codificata») dalla direttiva 2003/88/CE ⁽²⁾.

La disciplina dell'orario di lavoro, d'altro canto, ha avuto storicamente uno sviluppo sovranazionale, atteso che, fin dalla sua prima convenzione, la n. 1 del 1919, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha dedicato all'istituto un'attenzione prioritaria, al fine di tutelare la salute dei lavoratori ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Per l'analisi della direttiva si vedano, *ex multis*, F. CARINCI, A. BOSCATI, *L'evoluzione della disciplina del tempo di lavoro nell'esperienza italiana e comunitaria*, in F. CARINCI (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milano, 2001, pp. 13-30; P. ICHINO, *Il tempo di lavoro nell'Unione Europea*, in *RIDL*, 1998, n. 2, I, pp. 153-180; G. RICCI, *L'orario di lavoro nell'ordinamento comunitario*, in *LD*, 1998, n. 1, pp. 81-116; A. REALE, *La direttiva comunitaria n. 104 del 1993 e la normativa italiana*, in *ADL*, 1998, n. 2, pp. 429-445.

⁽²⁾ Si veda U. CARABELLI, V. LECCESE, *Il d.lgs. n. 66 del 2003, di attuazione delle direttive in materia di orario di lavoro: i problemi posti dai vincoli comunitari e costituzionali*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 3. In realtà, l'intitolazione del d. lgs. n. 66/2003 fa riferimento alle sole direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, perché, al momento dell'emanazione del decreto legislativo, la direttiva 88/2003/CE non era stata ancora approvata.

⁽³⁾ Cfr. C. SPINELLI, *International Labour Standard e orario di lavoro: istanze tradizionali e nuovi scenari*, in *VTDL*, 2019, n. 3, pp. 787-798. Si veda anche V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra*

Per quanto concerne le istituzioni eurounitarie, è sin dagli anni Settanta che l'allora Comunità economica europea aveva manifestato, per il tramite di atti di *soft law* ⁽⁴⁾, un interesse per la regolazione dell'orario di lavoro, ma è solo con l'approvazione della direttiva 93/104/CE – volta a porre standard minimi in materia di orario di lavoro, lavoro notturno, lavoro a turni, ferie, riposi e pause – che sono stati previsti obblighi per gli Stati membri.

In particolare, l'impostazione di fondo della direttiva 93/104/CE, confermata anche nelle successive direttive, risponde alla logica della flessibilità dell'orario e della sua distribuzione, pur in presenza di alcuni tetti massimi finalizzati a tutelare la salute dei lavoratori ⁽⁵⁾.

Guardando all'attuale disciplina, è da rilevare come la direttiva 2003/88/CE preveda prescrizioni minime in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, applicabili – pur in presenza di deroghe ammesse in determinati casi particolari ⁽⁶⁾ – a tutti i settori di attività privati e pubblici, al fine di «migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori mediante il ravvicinamento delle normative nazionali riguardanti, in particolare, la durata dell'orario di lavoro» e di «garantire una migliore protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, facendo godere a questi ultimi periodi minimi di riposo – in particolare giornaliero e settimanale – e periodi di pausa adeguati e prevedendo un limite massimo per la durata settimanale del lavoro» ⁽⁷⁾. Questo particolare «approccio teleologico» ⁽⁸⁾ della direttiva

persona e produttività, cit., p. 83, dove è sottolineata «la lunga tradizione regolativa (...) maturata in seno all'OIL» in materia di orario di lavoro.

⁽⁴⁾ Si vedano la Raccomandazione del Consiglio 75/457/CEE e la Risoluzione del Consiglio 18 dicembre 1979. Si veda altresì la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori approvata dal Consiglio europeo il 9 dicembre 1989: cfr. V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., pp. 84-85.

⁽⁵⁾ Si veda V. FILÌ, *L'organizzazione del lavoro*, in F. CARINCI, A. PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Quarta Edizione, Giappichelli, Torino, 2025, p. 301. Fortemente critico in merito alla descritta impostazione delle direttive, P. PELLISSERO, *Allargamento europeo e regole comunitarie in materia di orario di lavoro: tenuta delle tutele o race to the bottom?*, in *LD*, 2005, n. 2, spec. pp. 407-408.

⁽⁶⁾ Cfr. dir. 2003/88/CE, Capo V.

⁽⁷⁾ Così Corte giust. 14 ottobre 2010, C-243/09, *Fuß*, punto 32.

⁽⁸⁾ In questi termini, V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *RGL*, 2020, n. 3, II, p. 429.

2003/88/CE è tanto più evidente se si tiene in considerazione che la stessa Corte di giustizia ha ricondotto sin da subito l'adozione delle direttive sull'orario di lavoro al perseguimento dell'obiettivo di «promuovere il «miglioramento (...) dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori», individuando quale base giuridica degli atti di diritto comunitario in materia l'art. 118 A del Trattato CEE ⁽⁹⁾, poi sostituito dall'art. 137 del TCE e, oggi, dall'art. 153 del TFUE ⁽¹⁰⁾. Una simile lettura, inoltre, appare avvalorata – almeno dalla ratifica del Trattato di Lisbona, che ha conferito alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea lo stesso valore giuridico dei trattati ⁽¹¹⁾ – dall'art. 31 della CDFUE che sancisce, al co. 1, che «ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose» e soprattutto, al co. 2, che «ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

In accordo alle dichiarate finalità, dunque, la direttiva 2003/88/CE definisce, all'art. 2, 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» ⁽¹²⁾. Sono però gli Stati membri, secondo quanto stabilito dall'art. 6, a prendere le misure necessarie affinché «la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali» e, in ogni caso, ad assicurare che, in media, «per ogni

⁽⁹⁾ Cfr. Corte giust. 12 novembre 1996, C-84/94, *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord c. Consiglio dell'Unione Europea*, con nota di A. PIZZOFRERATO, *Corte di giustizia e orario di lavoro: soppresso il riposo domenicale, legittimata la direttiva CE*, in *LG*, 1997, n. 2, pp. 111-122, spec. pp. 120-121.

⁽¹⁰⁾ L'art. 153 del TFUE dispone che «l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri», tra gli altri, nei «settori» del «a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; b) condizioni di lavoro».

⁽¹¹⁾ Art. 6 del TUE.

⁽¹²⁾ La Corte di giustizia è stata più volte chiamata a specificare quali segmenti rientrano nell'orario di lavoro. Si vedano, da ultimo, Corte giust. 9 marzo 2021, C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*, e Corte giust. 9 marzo 2021, C-580/19, *R.J. c. Stadt Offenbach am Main*, entrambe con nota di S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *RIDL*, 2021, n. 2, II, pp. 309-344.

periodo di sette giorni non superi quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario».

La direttiva, dunque, non prevede una durata normale dell'orario di lavoro, ma si occupa di fissare unicamente il limite medio dell'orario massimo, comprensivo del lavoro straordinario. Tale circostanza, dunque, «non comporta necessariamente l'invarianza dell'orario di lavoro svolto in ciascuna settimana (...) perché si basa su una media calcolata nel periodo di riferimento, consentendosi così un certo margine di flessibilità»⁽¹³⁾ entro un determinato arco temporale. L'art. 16, lett. *b*, infatti, prevede che la durata massima settimanale del lavoro sia riferita ad un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi, che può essere elevato, secondo quanto disposto dall'art. 19, a sei mesi nei casi previsti dall'art. 17, par. 3, e dall'art. 18, e fino a dodici mesi nel caso in cui gli Stati membri lo consentano ai contratti collettivi «per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro». Accanto alle previsioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro settimanale, il capo II della direttiva si occupa di prevedere prescrizioni minime anche in merito al riposo giornaliero (art. 3), alle pause (art. 4), al riposo settimanale (art. 5), alle ferie (art. 7), mentre il capo III disciplina il lavoro notturno ed il lavoro a turni.

Nel complesso, dunque, la direttiva si occupa di indicare standard minimi di tutela, lasciando però agli Stati membri la libertà di scegliere i mezzi più opportuni per raggiungere gli obiettivi stabiliti, sia attraverso leggi o altre fonti del diritto nazionale sia mediante la delega alla contrattazione collettiva. Agli Stati membri, inoltre, è lasciata ampia discrezionalità anche in materia di deroghe, dal momento che l'art. 17, co. 1, della direttiva prevede che, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, questi possano derogare alle previsioni degli artt. 3, 4, 5, 6, 8 (in materia di lavoro notturno) e 16 (che definisce i periodi di riferimento per il calcolo del riposo settimanale, della durata massima settimanale del lavoro e della durata del lavoro notturno) nei particolari casi in cui «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata,

⁽¹³⁾ Così V. FILÌ, *L'organizzazione del lavoro*, cit., p. 303.

non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi»⁽¹⁴⁾. Similmente, l'art. 17, co. 2, della direttiva demanda agli Stati membri anche la possibilità di disporre, per il tramite della legge, di regolamenti e provvedimenti amministrativi o mediante la delega ai contratti collettivi, le ulteriori deroghe di cui ai successivi commi 3, 4 e 5⁽¹⁵⁾, mentre l'art. 18 individua casistiche in cui è la contrattazione collettiva ad essere abilitata a prevedere deroghe agli standard minimi di tutela disposti dalla direttiva⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁴⁾ L'art. 17, co. 1, dir. 2003/88/CE contempla, in particolare, il caso dei dirigenti o delle altre persone aventi potere di decisione autonomo, dei prestatori di manodopera familiare e dei lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose. Sul punto, si veda, *funditus*, capitolo III.

⁽¹⁵⁾ In particolare, l'art. 17, co. 3., dir. 2003/88/CE prevede la possibilità di derogare agli artt. 3, 4, 5, 8 e 16 nei casi di: «a) per le attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro; b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza; c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione (...); d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività (...); e) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari (...); f) nei casi previsti dall'art. 5, par. 4, della direttiva 89/391/CEE; g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente». Il successivo co. 4, inoltre, prevede che deroghe agli artt. 3 e 5 possono essere concesse: «a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale; b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia. Infine, il co. 5 si occupa di regolare i casi in cui possono essere concesse deroghe all'art. 6 e all'art. 16, lett. b per i medici in formazione.

⁽¹⁶⁾ L'art. 18 dir. 2003/88/CE stabilisce che è possibile «derogare agli artt. 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore. Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato». Le deroghe previste dai primi due commi dell'art. 18 sono però consentite «soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata». L'art. 18 si chiude con il riconoscimento della possibilità, per gli Stati membri, di «prevedere norme: a) per l'applicazione del presente articolo ad opera delle parti sociali; e b) per l'estensione delle disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente articolo ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e alle prassi nazionali».

Da questo sintetico quadro, emerge chiaramente come il legislatore comunitario abbia inteso valorizzare, almeno negli ordinamenti dove la contrattazione collettiva è tradizionalmente radicata, il contributo delle parti sociali, non richiedendo agli Stati membri di intervenire necessariamente tramite legge, ma, anzi, richiamando espressamente nelle diverse disposizioni anche i contratti collettivi. Ne è conseguito, nell'ordinamento italiano, un significativo rinvio all'autonomia collettiva, che si è tradotto in scelte peculiari di attuazione della disciplina comunitaria, sulle quali ci si soffermerà nei paragrafi che seguono.

2. Il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del d. lgs. n. 66/2003

È stato già evidenziato (*supra*, capitolo I, § 4) come il d. lgs. n. 66/2003 abbia riservato ampi spazi alla contrattazione collettiva nella regolazione degli orari di lavoro.

Lo stesso art. 1, co. 1, d. lgs. n. 66/2003, infatti, è chiaro nell'evidenziare come il legislatore abbia inteso garantire il «pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva». In questo senso, è da sottolineare che dal d. lgs. n. 66/2003 «la contrattazione collettiva non è stata semplicemente rispettata, ma piuttosto valorizzata»⁽¹⁷⁾, poiché il legislatore ha attuato nei confronti delle parti sociali un'«apertura massiccia»⁽¹⁸⁾, rendendo disponibile, in sede collettiva, la regolazione di numerosi profili attinenti al governo dei tempi di lavoro, seppure in presenza di taluni limiti e condizioni⁽¹⁹⁾.

Da questo punto di vista, se è vero che la materia dell'orario di lavoro è da sempre oggetto di una regolazione concorrente tra fonte legale e fonte contrattual-collettiva⁽²⁰⁾ e che già l'art. 13 l. 24 giugno 1997, n. 196 – che aveva fissato per la prima

(17) Così G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 65; similmente M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, in *GL*, 2003, n. 17, p. 11.

(18) In questi termini, R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro. D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, in *DPL*, Inserto, 2003, n. 22, p. V.

(19) Cfr. P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 60.

(20) In questo senso, D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario e la disciplina previgente: un raccordo problematico*, in *LG*, 2003, n. 11, p. 1000.

volta l'orario normale di lavoro in quaranta ore settimanali, attribuendo, al contempo, ai contratti collettivi, esclusivamente nazionali, la facoltà di stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno – aveva esaltato il ruolo dell'autonomia collettiva nella definizione degli orari di lavoro, è solo con il d. lgs. n. 66/2003 che si è definito pienamente il nuovo ruolo affidato alla contrattazione collettiva di mediazione tra le esigenze di flessibilità dell'impresa e la necessità di fornire adeguate tutele al lavoratore in materia di tempi di lavoro e non lavoro ⁽²¹⁾. In proposito, sono da evidenziare brevemente almeno due novità apportate dal d. lgs. n. 66/2003 in riferimento al rapporto tra la fonte legale e la disciplina contrattuale rispetto al precedente assetto normativo e, in particolare, all'art. 13 l. n. 196/1997.

In primo luogo, l'art. 1, co. 2, lett. *m* del decreto non si limita a considerare i soli contratti collettivi nazionali di categoria, ma, a differenza della disposizione del 1997 e anticipando la soluzione adottata successivamente dall'art. 51 d. lgs. n. 81/2015 per quanto riguarda la disciplina organica dei contratti di lavoro, estende la portata del rinvio ai contratti collettivi di qualsiasi livello ⁽²²⁾, purché stipulati nel rispetto dell'«argine» ⁽²³⁾ costituito dalla sottoscrizione ad opera delle

⁽²¹⁾ Cfr. A. MARESCA, *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 2999.

⁽²²⁾ In questo senso, V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione nella nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006 p. 404. Si vedano altresì S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro, tra dimensione retributiva e delimitazione dell'impegno lavorativo ordinario*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 164; D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 998. Questa lettura è avvalorata anche dalla prassi amministrativa: cfr. Circ. Min. lav. 3 marzo 2005, n. 8. *Contra*: R. FRANCI, *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione. La nuova disciplina del D. Lgs. 8.4.2003, n. 66*, in *LPO*, 2003, n. 5, p. 787, che considera che la finalità espressa dall'art. 1, co. 1, di «regolamentare in modo uniforme su tu o il territorio nazionale (...) i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro» implichi che il rinvio debba operare solo nei confronti della contrattazione nazionale. Per una critica alle interpretazioni che leggono il rinvio contenuto nell'art. 1, co. 2, lett. *m* d. lgs. n. 66/2003 rivolto alla sola contrattazione nazionale, si veda U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., pp. 354-357.

⁽²³⁾ Così R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. V.

organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative ⁽²⁴⁾. A sostegno di quest'interpretazione, è possibile osservare che, ragionando *a contrario*, nell'ambito del d. lgs. n. 66/2003, ove abbia voluto escludere dalla regolamentazione di un determinato istituto l'intervento contrattazione aziendale o territoriale, il legislatore ha rinviato esplicitamente ai soli contratti nazionali (è il caso, ad esempio, dell'art. 17, co. 1 o dell'art. 18, co. 2) ⁽²⁵⁾. Questa impostazione, d'altronde, sebbene sia stata criticata perché rischierebbe di far venire meno la centralità del livello nazionale ⁽²⁶⁾, appare aderente all'assetto dei rapporti tra differenti livelli contrattuali nel sistema dei contratti collettivi di diritto comune, che devono ritenersi improntati, come sottolineato dalla consolidata giurisprudenza, all'autonomia e alla reciproca competenza ⁽²⁷⁾. Non solo, è altresì da rilevare che un assetto tendente al decentramento contrattuale è stato confermato anche nella realtà dei sistemi di relazioni industriali, dal momento che, a partire dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, è stata attribuita al contratto aziendale non soltanto la funzione di operare nel senso tradizionale, integrativo e additivo al contratto nazionale, ma anche in senso autonomo e modificativo, adottando soluzioni negoziali funzionali alle peculiarità di ciascun contesto produttivo ⁽²⁸⁾.

⁽²⁴⁾ Cfr. P. PASSALACQUA, *Il modello del sindacato comparativamente più rappresentativo nell'evoluzione delle relazioni sindacali*, in *DRI*, 2014, n. 2, pp. 378-398. Si rammenta che la sentenza della C. Cost. 30 giugno 1994, n. 268, ha precisato che il legislatore può, nei casi in cui sussistano particolari motivazioni, operare rinvii ai contratti stipulati da agenti negoziali più rappresentativi.

⁽²⁵⁾ In questo senso, da ultimo, M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., p. 175.

⁽²⁶⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. IX; A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, ESI, Napoli, 2012, p. 45; M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., p. 175.

⁽²⁷⁾ Cfr. Cass. 18 maggio 2010, n. 12098; Cass. 26 maggio 2008, n. 13544; Cass. 18 settembre 2007, n. 19351; Cass. 19 aprile 2006, n. 9052. In proposito, si veda anche M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2014, pp. 201-205.

⁽²⁸⁾ In questo senso, T. TREU, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *DRI*, 2011, n. 3, p. 626. Nella medesima prospettiva, considera il rapporto tra i livelli di contrattazione delineato a partire dall'A.I. 28 giugno 2011 come «più elastico e libero» F. SCARPELLI, *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *RGL*, n. 3, I, p. 654. La critica mossa all'equiparazione nel rinvio ai livelli contrattuali, dunque, che meriterebbe ben più approfondita trattazione, non atterrebbe tanto al riconoscimento di spazi di agibilità per la contrattazione decentrata, quanto alla circostanza che, attraverso tale equiparazione, si attuerebbe un decentramento non coordinato. È stato però osservato che l'equiparazione legale tra i livelli contrattuali, più che a minare i meccanismi di coordinamento

In secondo luogo, è da evidenziare come, mentre l'art. 13 l. n. 196/1997 era intervenuto, al fine di avviare l'adeguamento della disciplina interna al quadro sovranazionale, regolando il solo orario normale di lavoro ⁽²⁹⁾ e generando non pochi dubbi interpretativi rispetto alla regolazione degli altri istituti connessi all'orario di lavoro ⁽³⁰⁾, il d. lgs. n. 66/2003 ha disciplinato complessivamente, attuando le direttive eurounitarie, tutti i profili attinenti all'istituto dell'orario, costruendo un nuovo impianto regolativo in cui alla contrattazione collettiva è attribuito un ruolo centrale nell'integrare i precetti legislativi e nel governare la flessibilità e la variabilità degli orari ⁽³¹⁾.

Proprio in virtù dell'ampiezza e della rilevanza dei rinvii operati nei confronti della contrattazione collettiva, è possibile ascrivere il d. lgs. n. 66/2003 ad una forma di legislazione neoistituzionale ⁽³²⁾, connotata dal diffuso ricorso a deleghe legislative all'autonomia collettiva per l'integrazione e l'applicazione consensuale del diritto statale. Il ruolo dell'autonomia collettiva nella regolazione degli orari di lavoro, anzi, è talmente rilevante che c'è chi, osservando come la fonte legale tenda per lo più a non stabilire regole immediatamente precettive, ma ad individuare i soggetti abilitati a fissare quelle stesse regole, ha considerato il d. lgs. n. 66/2003 non «fonte di produzione, ma piuttosto (...) fonte sulla produzione» ⁽³³⁾, in cui ai contratti

propri dei sistemi di relazioni industriali, miri a garantire l'«autonoma organizzazione» del sistema sindacale (in questi termini, con riferimento all'art. 51 d. lgs. n. 81/2015, S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, in AA. VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, p. 224).

⁽²⁹⁾ Si veda S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 138, dove l'A. osserva che l'art. 13 l. n. 196/1997 «appariva (...) come una disposizione dichiaratamente provvisoria ed anticipatrice di una più ampia ed organica revisione della normativa in materia di tempi di lavoro; una norma, quindi, inserita in via, per così dire, estemporanea all'interno di un impianto già reso sistematicamente assai sconnesso dall'usura del tempo e dal perdurare di antichi contrasti interpretativi».

⁽³⁰⁾ Cfr. M. DELL'OLIO, *Orario giornaliero, settimanale, multiperiodale*, in *ADL*, 1998, n. 2, spec. pp. 374-380.

⁽³¹⁾ Cfr. P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 59.

⁽³²⁾ Per la definizione, si veda M. D'ANTONA, *L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in *RCDP*, 1990, pp. 207-228 (qui citato in *RGL*, 2009, n. 3, p. 406).

⁽³³⁾ Così G. BOLEGO, *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 325.

collettivi è demandata non solo la tradizionale funzione di autorizzazione e di controllo sull'allentamento dei vincoli per il ricorso agli schemi orari flessibili, ma la stessa definizione dei vincoli giuridici in materia ⁽³⁴⁾. In questo senso, dunque, appare evidente come la scelta del legislatore sia stata quella di abilitare, attraverso il ricorso ad una tecnica legislativa già propria della stagione del «garantismo flessibile» ⁽³⁵⁾, gli attori della rappresentanza, quali «assoluti *domini* della materia» ⁽³⁶⁾, a sottoscrivere accordi volti a modulare i tempi di lavoro in rapporto alle esigenze organizzative, istituendo al contempo una disciplina legale minima ⁽³⁷⁾, che può essere ampiamente derogata dalle parti sociali ⁽³⁸⁾ oppure che trova applicazione solo in via residuale in caso di mancato intervento da parte dei contratti collettivi a cui è delegata, in prima battuta, la regolazione della materia ⁽³⁹⁾.

In proposito, c'è stato anche chi ha avanzato proposte classificatorie rispetto ai rinvii contenuti nel decreto, distinguendo tra rinvii “impropri” (o migliorativi) – intesi quali inviti rivolti alle parti sociali privi di reale valore precettivo perché relativi ad interventi in funzione migliorativa rispetto alla disposizione legale che i contratti collettivi potrebbero già attuare, senza che sia necessario un rinvio da parte del legislatore – e rinvii “propri” (o derogatori) – che rimandano alla contrattazione collettiva affinché essa deroghi, potenzialmente *in pejus*, le previsioni legali ⁽⁴⁰⁾. A guardar bene, però, il discrimine tra i differenti rinvii non attiene tanto alla

⁽³⁴⁾ Cfr. A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, cit., p. 44.

⁽³⁵⁾ In questo senso, P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 57. Per una critica, si veda U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., p. 349. A ben vedere, però, la critica degli Autori non è rivolta tanto alla tecnica legislativa impiegata, quanto all'uso del rinvio alla contrattazione collettiva in un mutato contesto politico-sindacale rispetto a quello del Novecento (in questo senso, anche R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., pp. V-VI).

⁽³⁶⁾ Così M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, cit., p. 11.

⁽³⁷⁾ Cfr. G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 65.

⁽³⁸⁾ Si veda, ad esempio, l'art. 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003, che consente ai contratti collettivi di stabilire una durata minore dell'orario normale settimanale e calcolarlo in riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

⁽³⁹⁾ Si veda, ad esempio, l'art. 5, co. 3 ss., d. lgs. n. 66/2003, che regola il ricorso al lavoro straordinario «in difetto di disciplina collettiva applicabile».

⁽⁴⁰⁾ U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., pp. 370-387. *Contra*: P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 59.

possibilità di individuare i trattamenti migliorativi o peggiorativi ⁽⁴¹⁾, tanto più con riferimento ad una materia come quella dei tempi di lavoro, dove non è possibile una valutazione aprioristica e condotta in astratto sul maggior o minor favore di un determinato trattamento normativo ⁽⁴²⁾, quanto alla circostanza che, mentre talune disposizioni si limitano a rimarcare funzioni già proprie della contrattazione collettiva, altre legittimano l'intervento negoziale su materie ed istituti altrimenti sottratti alla competenza dell'autonomia privata collettiva ⁽⁴³⁾ al fine di estendere il controllo e la regolazione sindacale su diversi ambiti attinenti alle dinamiche del mercato del lavoro ⁽⁴⁴⁾. In quest'ottica, le possibilità di intervento della contrattazione collettiva vengono sostanzialmente ampliate dalla devoluzione normativa del d. lgs. n. 66/2003, evidenziando ancora la finalità perseguita dal legislatore di permettere alle parti sociali di sottoscrivere accordi volti a regolare complessivamente l'organizzazione dell'orario di lavoro nel rispetto della tradizionale funzione del rinvio alla contrattazione collettiva di specializzazione della disposizione legale in modo da «tener conto della situazione concreta esistente

⁽⁴¹⁾ In questo senso, si veda V. BAVARO, *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012, p. 22, dove l'A. precisa che la «deroga» sottende una «disapplicazione» di una disposizione che non comporta necessariamente il «peggioramento» delle condizioni previste dalla disposizione disapplicata, proprio perché è complesso stabilire se un trattamento normativo è di per sé migliorativo o peggiorativo.

⁽⁴²⁾ In questo senso, in considerazione dell'eterogeneità degli interessi dei lavoratori in ordine ai tempi di lavoro, già P. ICHINO, *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull'articolo 5 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863*, in *RIDL*, 1985, n. 2, I, pp. 262-264, e R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., pp. 438-439 e p. 455, dove l'A. osserva che «la nuova cultura del lavoro (...) interessi soprattutto alcuni segmenti della forza lavoro (i giovani, le donne, gli addetti a servizi ad alto tasso di informatizzazione ecc.), introducendo un primo elemento di macroscopica differenziazione nella mappa (...) degli interessi legati al governo del tempo di lavoro: lavoratori interessati soprattutto a massimizzare il proprio reddito e a salvaguardare il limite massimo di durata della prestazione convivono con altri molto più sensibili all'esigenza di concorrere alla gestione del proprio tempo nel triplice significato di determinazione di un orario ridotto, di scelta della sua collocazione temporale, di possibilità di variare l'uno e l'altra».

⁽⁴³⁾ In riferimento ai rinvii contenuti nel d. lgs. n. 61/2000, si veda V. PINTO, *Lavoro part-time e mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, n. 2, p. 278.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, cit., p. 553.

in ciascun settore della produzione, se non addirittura in ciascuna unità produttiva»⁽⁴⁵⁾.

Allo stesso tempo, attribuendo centralità all'autonomia collettiva, il sistema disegnato dal legislatore non pare andare nella direzione, da alcuni auspicata⁽⁴⁶⁾, di incentivare interventi diretti da parte dell'autonomia individuale⁽⁴⁷⁾. Con il d. lgs. n. 66/2003, infatti, il legislatore ha inteso delegare in via principale all'autonomia collettiva la regolazione dell'orario, inteso quale elemento essenziale nella costruzione del sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Solo una volta definito tale sistema – di cui il contratto collettivo, che rappresenta il risultato della mediazione tanto tra i differenti interessi dei lavoratori quanto tra le loro esigenze e quelle dei datori di lavoro⁽⁴⁸⁾, è un cardine – è possibile ammettere, nei limiti delineati dalla disciplina contrattuale, l'intervento dell'autonomia individuale⁽⁴⁹⁾.

Ricostruito il ruolo attribuito dal legislatore alla contrattazione collettiva, diviene dunque essenziale osservare, per comprendere la concreta regolazione degli orari di lavoro, come la stessa contrattazione collettiva abbia inteso organizzare l'orario di lavoro, esaminando gli interventi attuati dai contratti collettivi sulla base dei diversi rinvii rivolti alle parti sociali dal d. lgs. n. 66/2003⁽⁵⁰⁾. Nel prosieguo del presente capitolo, quindi, sono analizzate, in questa prospettiva, le regolazioni contrattuali dell'orario normale di lavoro (§ 3), dell'orario multiperiodale (§ 4), dell'orario massimo (§ 5) e del lavoro straordinario (§ 6). Si tratta di istituti che trovano la loro disciplina legislativa nel capo II del d. lgs. n. 66/2003, recante, non

⁽⁴⁵⁾ In questi termini, M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in AA.VV., *Scritti in onore di Gino Giugni*, tomo I, Cacucci, Bari, 1999, p. 806.

⁽⁴⁶⁾ Si veda, *ex multis*, P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 459.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., p. 115.

⁽⁴⁸⁾ In questa prospettiva, P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., pp. 43-44.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, cit., p. 827-828.

⁽⁵⁰⁾ Sono in ogni caso pochi gli studi che, in materia di orario di lavoro, si pongono l'obiettivo di analizzare l'implementazione della regolazione legislativa nei testi contrattuali. In questa prospettiva, si vedano in particolare A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., pp. 139-182, e, con riferimento al quadro normativo previgente al d. lgs. n. 66/2003, R. VOZA, *La contrattazione di categoria nel settore privato*, in F. CARINCI (a cura di), *Orario di lavoro*, cit., pp. 71-114.

a caso, “principi in materia di organizzazione dell’orario di lavoro”, perché, attraverso la loro regolazione contrattuale, le parti collettive possono concretamente delineare differenti modelli di organizzazione del lavoro.

3. L’orario normale di lavoro

La prima disposizione da considerare per comprendere la regolazione contrattuale dell’organizzazione dell’orario di lavoro è certamente l’art. 3 d. lgs. n. 66/2003, recante la disciplina dell’orario normale di lavoro ⁽⁵¹⁾. In particolare, la disposizione in esame si occupa di fissare l’orario normale di lavoro, stabilendo il limite delle quaranta ore settimanali, ma affermando al contempo la possibilità, per i contratti collettivi, di stabilire una durata minore e di riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno (su questa seconda possibilità, *infra*, § 4).

È preliminarmente importante sottolineare che, poiché la limitazione dell’orario normale non era richiesta dalla direttiva comunitaria, si è affermato che il tetto delle quaranta ore settimanali non ha, a differenza di quello di quarantotto ore posto dal successivo art. 4 per l’orario massimo, tanto la funzione di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore, quanto un «valore in via preminente sul piano delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro (in particolare per ciò che attiene alle implicazioni di carattere retributivo)» ⁽⁵²⁾ poiché «rappresenta la misura dell’estensione temporale ordinaria della prestazione lavorativa e, quindi, il limite temporale oltre il quale le prestazioni cessano di essere “ordinarie” e divengono

⁽⁵¹⁾ «1. L’orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. 2. 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». Per un commento alla disposizione si vedano I. CORSO, *Commento all’art. 3*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell’orario di lavoro*, cit., p. 127; V. BAVARO, *Commento agli artt. 3 e 4*, in M. NAPOLI (a cura di), *L’orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria*, in *NLCC*, 2004, n. 6, p. 1290; S. BELLOMO, *L’ambivalenza funzionale dell’orario normale di lavoro*, cit., p. 136.

⁽⁵²⁾ Così S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1223.

“straordinarie”»⁽⁵³⁾, implicando il pagamento della maggiorazione retributiva. Ad ogni modo, però, l’art. 3 contribuisce ad individuare un limite all’orario complessivo, relegando al di fuori del limite ordinario le ipotesi in cui l’ordinamento ammette il superamento dell’orario normale, ovvero nei soli casi del lavoro straordinario e dell’orario multiperiodale⁽⁵⁴⁾.

Nel fissare il limite delle quaranta ore, l’art. 3, co. 2, opera due rinvii alla contrattazione collettiva, che può sia fissare un limite inferiore alle quaranta ore settimanali sia organizzare la prestazione lavorativa calcolando l’orario come media su base plurisettimanale. È stato evidenziato come tali rinvii siano da leggere come «autonomi ed indipendenti l’uno dall’altro»⁽⁵⁵⁾, nel senso che i contratti collettivi sono liberi di esercitare disgiuntamente le due facoltà previste dalla disposizione.

Non sono tuttavia mancate letture volte a ritenere il rinvio legale volto ad autorizzare la contrattazione collettiva a prevedere un orario di lavoro inferiore alle quaranta ore superfluo o, addirittura, incostituzionale, poiché, se si ritiene che il legislatore abbia voluto riservare, come certamente si ammette in ordine alla facoltà di organizzare l’orario su base multiperiodale, ai soli contratti stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative ex art. 1, co. 2, lett. *m* la facoltà di prevedere riduzioni dell’orario normale, risulterebbe lesiva del principio di libertà sindacale sancito dall’art. 39 Cost. l’esclusione dal novero dei soggetti abilitati a sottoscrivere accordi in materia dei sindacati non dotati dei requisiti di maggiore rappresentatività comparata⁽⁵⁶⁾. I sospetti di incostituzionalità di una simile lettura della norma appaiono rafforzati anche dal dato letterale, poiché, all’interno della stessa proposizione contenuta nell’art. 3, co. 2, sembra poco plausibile che la medesima espressione «contratti collettivi di lavoro» assuma un duplice significato, riferendosi a tutti i contratti collettivi nella parte in cui è prevista la possibilità di riduzione dell’orario al di sotto della soglia fissata dall’art. 3, co. 1

⁽⁵³⁾ In questi termini R. DEL PUNTA, *La riforma dell’orario di lavoro*, cit., p. IX. Nello stesso senso si veda anche R. FRANCI, *L’orario di lavoro e le modalità della prestazione*, cit., p. 775.

⁽⁵⁴⁾ In questo senso, S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1223.

⁽⁵⁵⁾ Così V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione*, cit., p. 404.

⁽⁵⁶⁾ In questo senso, U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., p. 366.

e ai soli contratti collettivi qualificati nella parte in cui autorizza la distribuzione plurisettimanale dell'orario di lavoro ⁽⁵⁷⁾. Sulla scorta di tale rilievo, quindi, è stata avanzata anche un'interpretazione diversa della disposizione, intendendo la previsione dell'art. 3, co. 2 come diretta a favorire uno scambio tra flessibilità su base plurisettimanale e riduzione dell'orario normale di lavoro: in questo senso, dunque, la disposizione individuerebbe un'ipotesi «ulteriore ed aggiuntiva» di intervento dei contratti collettivi, prevedendo che solo i contratti collettivi qualificati *ex art. 1, co. 2, lett. m* possano, in aggiunta alla riduzione, assumere il minor orario settimanale quale parametro medio da rispettare con riferimento a periodi non superiori all'anno ⁽⁵⁸⁾. Tale opzione ermeneutica valorizzerebbe, in particolare, la congiunzione «e», che permetterebbe di considerare la riduzione dell'orario quale «pre-condizione in mancanza della quale la contrattazione collettiva non sarebbe legittimata ad esercitare la seconda facoltà, ossia quella di autorizzare la ripartizione multiperiodale dell'orario di lavoro» ⁽⁵⁹⁾. Questa tesi, però, non ha trovato accoglimento né nella prassi amministrativa ⁽⁶⁰⁾ né – come si vedrà – nella realtà della contrattazione collettiva, anche perché, basandosi sullo «spirito della legge», teso a concedere la «massima flessibilità» ⁽⁶¹⁾, è stato osservato che i contratti collettivi ben potrebbero esercitare le due facoltà previste dall'art. 3, co. 2 disgiuntamente ⁽⁶²⁾, adattando l'orario di lavoro ai differenti

⁽⁵⁷⁾ Cfr. S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 160.

⁽⁵⁸⁾ In questa prospettiva, S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 161. Similmente, con riferimento al precedente art. 13 l. n. 196/1997, D. GAROFALO, *Intervento sull'orario di lavoro e incentivi alla riduzione*, in *DPL*, 1997, n. 30, p. 2092.

⁽⁵⁹⁾ Così S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1227.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. Circ. Min. lav. 3 marzo 2005, n. 8.

⁽⁶¹⁾ Così M. MISCIONE, *La rivoluzione prospettata dell'orario di lavoro*, in *DPL*, 1998, n. 34, p. XIII.

⁽⁶²⁾ In questo senso si vedano: R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. X; R. FRANCI, *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione*, cit., p. 803; I. CORSO, *Commento all'art. 3*, cit., p. 156; U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., p. 30. Con riferimento al precedente art. 13 Legge n. 196/1997, nello stesso senso si erano pronunciati anche F. BASENGHI, *La riduzione e la rimodulazione degli orari di lavoro*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, Milano, 1997, p. 342; M. MISCIONE, *La rivoluzione prospettata dell'orario di lavoro*, cit., p. XIII; V. MAIO, V. VALENTINI, *L'orario di lavoro: innovazione normativa e campo di*

contesti settoriali o aziendali, con la conseguenza che la prima parte dell'art. 3, co. 2, avrebbe principalmente la funzione di stimolare e incentivare la contrattazione collettiva a disporre orari contrattuali settimanali inferiori rispetto alla soglia legale. Focalizzando l'attenzione sul primo rinvio, dunque, la negoziazione collettiva è individuata come fonte idonea a realizzare riduzioni dell'orario di lavoro al di sotto del limite legale di quaranta ore, poiché capace di bilanciare, in relazione al singolo contesto settoriale, territoriale o aziendale, la tutela della conciliazione tra vita privata e lavorativa dei dipendenti con le esigenze datoriali di produttività⁽⁶³⁾. Ciò nonostante, solo una minoranza di contratti collettivi nazionali di categoria ha previsto una riduzione rispetto alla durata normale di quaranta ore fissata dall'art. 3, co. 1, d. lgs. n. 66/2003. Sui ventinove CCNL considerati nella presente ricerca, infatti, pur occupandosi quasi tutti di fornire una compiuta e completa disciplina contrattuale dell'orario normale di lavoro⁽⁶⁴⁾, sono solo in nove – si tratta, in particolare, dei CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), Autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità TPL) (codice CNEL I022) e Logistica, trasporto merci e spedizione (codice CNEL I100), che prevedono un orario normale di trentanove ore settimanali, dei CCNL Servizi ambientali (codice CNEL K540), Settore socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo (Uneba)

applicazione, in *ADL*, 1998, n. 2, p. 426; A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, cit., p. 34.

⁽⁶³⁾ In questo senso, già P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 52. Più di recente, si vedano S. DE SPIEGELAERE, A. PIASNA, *Perché e come ridurre l'orario di lavoro*, ETUI, 2019, spec. p. 36, e, in una prospettiva giuridica, A.L. FRAIOLI, *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, cit., p. 468, e M. DEL FRATE, *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, in E. ALES, D. CASALE, V. FILÌ, V. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Tempi di lavoro misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Adapt University Press, Bergamo, spec. pp. 76-77. Nella medesima prospettiva di incentivare la contrattazione collettiva a disporre riduzioni dell'orario di lavoro, d'altronde, si sono mosse anche le diverse proposte di legge presentate negli ultimi anni, ovvero la proposta n. 142, presentata il 13 ottobre 2022 dai deputati Fratoianni e Mari, la proposta n. 1000, presentata il 15 marzo 2023 dagli onorevoli Conte, Carotenuto e altri e la proposta n. 1505, presentata il 20 ottobre 2023 dai deputati Scotto, Schlein e altri. Per un commento alle diverse proposte si rinvia ai diversi contributi in F. ALIFANO, G. BENINCASA (a cura di), *Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro*, in *Boll. speciale ADAPT*, 10 luglio 2024, n. 4.

⁽⁶⁴⁾ L'unica eccezione, che si spiega in virtù delle peculiarità del settore, è il CCNL Agenzie di somministrazione di lavoro (Assolavoro) (codice CNEL V212).

(codice CNEL T141) e Cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (codice CNEL T151), che stabiliscono un orario normale di trentotto ore a settimana, del CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), che fissa un orario settimanale di trentasette ore e quarantacinque minuti, del CCNL Credito (codice CNEL J241), che prevede un orario di trentasette ore settimanali, del CCNL Poste italiane (codice CNEL K700), che dispone un orario di trentasei ore e, infine, del CCNL Personale non medico della sanità privata (codice CNEL T011), che dispone che «l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in trentasei ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in trentotto ore per il D4 e per gli altri dipendenti». – a prevedere, in linea generale, un orario normale settimanale inferiore rispetto alle quaranta ore. È tuttavia da considerare che, pur restando la settimana di quaranta ore la più diffusa, non mancano casi di contratti collettivi che suggeriscono modelli diversi di organizzazione dell'orario settimanale ⁽⁶⁵⁾ oppure che abilitano la contrattazione decentrata a raggiungere intese volte a ridurre, su base territoriale o aziendale, la durata della prestazione lavorativa ⁽⁶⁶⁾.

Proprio la contrattazione aziendale, inoltre, seppur in un panorama caratterizzato dall'eterogeneità delle soluzioni, ha esercitato in maniera più incisiva la delega contenuta nella prima parte dell'art. 3, co. 2, disponendo in non pochi casi riduzioni rispetto all'orario di quaranta ore settimanali. Sebbene un certo protagonismo della contrattazione aziendale nel prevedere riduzioni d'orario non sia circostanza totalmente nuova ⁽⁶⁷⁾, negli ultimi anni si è registrato sul punto un crescente interesse delle parti collettive aziendali ⁽⁶⁸⁾, che, pur in assenza di un forte coordinamento con le previsioni adottate dalla contrattazione nazionale, hanno

⁽⁶⁵⁾ Si veda il CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 134, che prevede, accanto all'orario settimanale di quaranta ore, modelli orari da trentanove e trentotto ore.

⁽⁶⁶⁾ In questo senso, il CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 30, dove abilita la contrattazione aziendale a «individuare meccanismi di gestione dei riposi (...) per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro».

⁽⁶⁷⁾ Cfr. G. OLINI, *I regimi di orario nella contrattazione decentrata: le tendenze dal 1980 al 1992*, in *LI*, 1994, n. 2, p. 16.

⁽⁶⁸⁾ Si vedano i dati registrati da ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, p. 128.

attuato numerose sperimentazioni volte a implementare modelli organizzativi innovativi incentrati sulla riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Nello specifico, si riscontrano tre modelli di intervento in sede decentrata, un primo che vede i contratti aziendali ridurre l'orario settimanale assorbendo pacchetti di permessi riconosciuti dal contratto nazionale ⁽⁶⁹⁾, un secondo per cui la riduzione dell'orario disposta in sede decentrata origina esclusivamente dall'accordo aziendale ed è interamente a carico dell'azienda ⁽⁷⁰⁾ ed un terzo, ibrido tra i primi due modelli ⁽⁷¹⁾.

Tra le riduzioni dell'orario adottate dalla contrattazione decentrata, particolare rilevanza, anche nell'attuale dibattito sui tempi di lavoro ⁽⁷²⁾, è assunta dall'implementazione di modelli di settimana c.d. corta e di settimana c.d. compressa ⁽⁷³⁾, ossia schemi orari in cui la settimana lavorativa è ridotta a quattro giorni con retribuzione invariata. In proposito, i contratti collettivi aziendali hanno adottato soluzioni profondamente eterogenee ⁽⁷⁴⁾, che divergono, oltre che per le ripercussioni sulla durata giornaliera della prestazione lavorativa, anche per quanto

⁽⁶⁹⁾ Si vedano alcuni accordi aziendali del settore telecomunicazioni che prevedono un assorbimento di parte delle settantadue ore di permessi riconosciuti dal CCNL Telecomunicazioni (codice CNEL K411), art. 26, per realizzare orari di lavoro settimanali inferiori rispetto a quanto stabilito dall'art. 3 d. lgs. n. 66/2003 e anche dal contratto collettivo nazionale. Cfr. Telsy (accordo 24 ottobre 2023), che prevede un orario settimanale di trentotto ore e dieci minuti, e Tiscali (accordo 4 marzo 2022), che fissa un orario settimanale di trentotto ore e venti minuti.

⁽⁷⁰⁾ Si veda, ad esempio, nel settore metalmeccanico, Rulmeca (accordo 10 settembre 2024), che prevede «una riduzione dell'orario lavorativo di un'ora e trenta minuti su base settimanale (...) adottata sull'ultima giornata lavorativa di ciascuna settimana».

⁽⁷¹⁾ Nel settore delle telecomunicazioni è da segnalare Fastweb (accordo 26 luglio 2023), che prevede un orario settimanale normale di trentasei ore, con una riduzione di quattro ore di lavoro nella giornata del venerdì, ottenuta attraverso l'assorbimento di due ore di permessi riconosciute dal contratto nazionale e il riconoscimento di due ore di riduzione a carico dell'azienda. Nel settore metalmeccanico è da segnalare Salvagnini (accordo 2 agosto 2022), che prevede un orario settimanale di trentotto ore realizzato con l'assorbimento di quarantacinque minuti di permessi attribuiti ai lavoratori dal CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 5, e dal riconoscimento di settantacinque minuti di riduzione a carico dell'azienda.

⁽⁷²⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, cit.; A.L. FRAIOLI, *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, cit., p. 473.

⁽⁷³⁾ Una distinzione in tal senso è operata in M. DEL FRATE, *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week*, cit., p. 65.

⁽⁷⁴⁾ Per un commento più approfondito delle diverse soluzioni negoziali, F. ALIFANO, *L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023*, in *DRI*, 2024, n. 2, spec. pp. 518-520.

riguarda l'obbligatorietà o meno della settimana lavorativa ridotta ⁽⁷⁵⁾, per gli strumenti individuati per “coprire” il minor lavoro prestato e per l'entità della riduzione oraria. Sono stati, in particolare, due i modelli elaborati dalla contrattazione collettiva. Un primo modello, che ha interessato alcune grandi aziende del settore manifatturiero ⁽⁷⁶⁾, prevede l'implementazione di schemi di orario di lavoro e di turnazione che, a parità di retribuzione, permettono l'alternanza tra settimane di quattro giorni e settimane di cinque, consentendo ai lavoratori di godere di alcuni venerdì liberi ⁽⁷⁷⁾. In questi casi, la riduzione è parzialmente ottenuta attraverso l'assorbimento di permessi individuali retribuiti e parzialmente, per la parte più rilevante, a carico dell'azienda. Un secondo modello, più rispondente allo schema della settimana c.d. compressa, è stato adottato in alcune esperienze del terziario e dei servizi ⁽⁷⁸⁾, in cui il riconoscimento della giornata libera è stato compensato da una diversa articolazione della settimana lavorativa. Significativo per il modo in cui è realizzato lo scambio sotteso a questo modello è l'accordo Intesa Sanpaolo del 26 maggio 2023 ⁽⁷⁹⁾, che consente ai lavoratori di richiedere che la prestazione sia distribuita su quattro giornate lavorative da nove

⁽⁷⁵⁾ Si tratta di un profilo particolarmente centrale in EssilorLuxottica (accordo 30 novembre 2023), che accorda al lavoratore la possibilità di aderire, su base volontaria, al calendario orario che prevede una riduzione di 160 ore di lavoro su base annua ottenuta mediante l'alternanza tra settimane di quattro e settimane di cinque giornate lavorative. In questo contesto, le parti, per evitare che la volontarietà dell'adesione al modello di orario ridotto leda la generale organizzazione del lavoro e pregiudichi l'utilità della prestazione dei lavoratori che non aderiscono alla sperimentazione, hanno precisato che, con riferimento ad aree precedentemente delimitate, finché non è raggiunta una soglia di omogeneità applicativa, non possono essere accolte le richieste individuali di adesione ai nuovi modelli di orario. A tale previsione, che rischierebbe di ridurre drasticamente la portata della previsione, si accompagna però la precisazione che l'azienda ha la facoltà di procedere a spostamenti di reparto per facilitare il raggiungimento dell'omogeneità applicativa nelle singole aree e consentire l'attivazione degli orari sperimentali.

⁽⁷⁶⁾ Cfr. Leonardo (accordo 20 dicembre 2023) e Lamborghini (accordo 24 gennaio 2024) nel settore metalmeccanico; EssilorLuxottica (accordo 30 novembre 2023) nel settore dell'occhialeria.

⁽⁷⁷⁾ Si tratta di due venerdì liberi al mese per Leonardo (accordo 20 dicembre 2023), di un venerdì libero ogni due settimane (per i reparti con turnazione su due turni) o di due venerdì liberi ogni tre settimane (per i reparti con turnazione su tre turni) per Lamborghini (accordo 24 gennaio 2024) e di venti venerdì liberi all'anno nel caso di EssilorLuxottica (accordo 30 novembre 2023).

⁽⁷⁸⁾ Cfr. Intesa Sanpaolo (accordo 26 maggio 2023) nel settore del credito e Uniabita (accordo 27 aprile 2023) nel settore della distribuzione cooperativa.

⁽⁷⁹⁾ Per un commento, si veda D. PORCHEDDU, *Smart working e “settimana corta” in Intesa Sanpaolo: un esempio di “transizione digitale” negoziata*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 852-861.

ore l'una, portando, a parità di retribuzione, la durata settimanale della prestazione dalle trentasette ore e trenta minuti riconosciute dal CCNL Credito al momento della sottoscrizione dell'accordo a trentasei ore, con una riduzione complessiva di novanta minuti alla settimana posta a carico del datore di lavoro ⁽⁸⁰⁾. Con le intese che hanno implementato modelli di settimana c.d. compressa, quindi, le parti collettive hanno inteso, sulla base di una prerogativa da sempre riconosciuta alla contrattazione collettiva ⁽⁸¹⁾, modificare la distribuzione dell'orario, scambiando la riduzione della durata settimanale con un aumento della durata giornaliera. Tanto con il modello della settimana c.d. corta quanto con il modello della settimana c.d. compressa, dunque, la contrattazione aziendale riesce a realizzare «scambi negoziali efficienti» ⁽⁸²⁾, che, intervenendo su molte delle variabili legate al tempo di lavoro, consentono di articolare schemi orari volti a garantire tanto i bisogni conciliativi del lavoratore quanto le esigenze datoriali di produttività.

Ben più frequenti rispetto a quelli in materia di riduzione dell'orario normale di lavoro sono stati invece gli interventi in materia di articolazione dell'orario normale di lavoro da parte della contrattazione collettiva, che ha cercato di ridurre lo spazio per gli interventi unilaterali sull'organizzazione dell'orario da parte del datore di lavoro, che, in virtù del potere direttivo, sarebbe sempre libero, secondo la giurisprudenza consolidata, di determinare la collocazione della prestazione lavorativa ⁽⁸³⁾.

⁽⁸⁰⁾ Si veda il CCNL Credito (codice CNEL J241), art. 104, che, al momento della sottoscrizione dell'accordo Intesa Sanpaolo, prevedeva una durata settimanale della prestazione normale di trentasette ore e trenta minuti, ridotta, dal rinnovo del 23 novembre 2023, a trentasette ore. È altresì da considerare che lo stesso art. 104, co. 4, del CCNL dispone la possibilità di articolare l'orario di lavoro su quattro giornate lavorative nel caso di un'estensione a nove ore della durata giornaliera della prestazione. Si veda in proposito M. DEL FRATE, *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week*, cit., pp. 73-74, che rileva che tale previsione, nel contesto del CCNL, appare una misura organizzativa volta a compensare con la riduzione d'orario un'organizzazione in qualche modo gravosa per il lavoratore, mentre assume più chiaramente finalità conciliative nell'accordo Intesa Sanpaolo.

⁽⁸¹⁾ Cfr. A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro*, cit., p. 128.

⁽⁸²⁾ Così M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., p. 223.

⁽⁸³⁾ Si veda, *ex multis*, Cass. 3 novembre 2021, n. 31349, che ha confermato l'orientamento inaugurato da Cass. 16 aprile 1993, n. 4507. In dottrina, l'opinione maggioritaria sostiene che la facoltà di determinare i tempi "esterni" della prestazione, variando unilateralmente la collocazione

Un primo ambito di intervento da analizzare riguarda la possibilità per la contrattazione collettiva di porre limiti ulteriori alla durata della prestazione rispetto a quello settimanale. Nella disciplina legislativa attualmente vigente, infatti, è da ritenere venuto meno per effetto dell'art. 19, co. 2, d. lgs. n. 66/2003 – che ha abrogato «tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate» – il limite giornaliero di otto ore di lavoro precedentemente previsto dall'art. 1 r.d.l. n. 692/1923, conv. in l. n. 473/1925 ⁽⁸⁴⁾, con la conseguenza che, nel rispetto del

della prestazione lavorativa, sia esercizio dello *ius variandi* datoriale: cfr. A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992, p. 32; U. CARABELLI, V. LECCESE, *Orario di lavoro: limiti legali e poteri della contrattazione collettiva*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, p. 66; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 236; V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., p. 275; M.G. MATTAROLO, *I tempi di lavoro*, in M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, tomo I, *Contratto e rapporto di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, Cedam, Padova, 2012, pp. 612-615. *Contra*: P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 48-54, dove, suggestivamente, si afferma che «il potere direttivo ha per oggetto la determinazione delle modalità di organizzazione ed esecuzione dell'attività lavorativa, dei suoi “tempi interni”, ma non la determinazione dei suoi confini temporali esterni, che deve considerarsi (...) oggetto di coideterminazione pattizia tra le parti», con la conseguenza che, nei casi in cui il contratto individuale o collettivo attribuisca al datore di lavoro il potere di variare la collocazione dell'orario di lavoro, «tale potere deve considerarsi come una prerogativa aggiuntiva rispetto al potere direttivo che gli compete invece come effetto essenziale del contratto di lavoro subordinato».

⁽⁸⁴⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., pp. 1007-1008; R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XIV; A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro, quadro normativo e poteri individuali*, Ipsoa, Milano, 2003, p. 70; S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1222. Questa lettura è avvalorata anche dalla prassi amministrativa: cfr. Circ. Min. lav. 3 marzo 2005, n. 8. *Contra*: V. MAIO, *Abrogazione o vigenza del limite legale di durata massima della giornata lavorativa*, in *ADL*, 2006, n. 1, pp. 132-156, che, considerando l'abrogazione sancita dall'art. 19 d. lgs. n. 66/2003 alla stregua di un'abrogazione innominata (p. 142), afferma che l'effetto abrogativo della disposizione si estende solo alla materia dei «taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» regolati dalle direttive e recepiti dal d. lgs. n. 66/2003, mentre sopravviverebbero, per applicazione del principio di specialità, i diversi profili della disciplina dell'orario di lavoro non oggetto di regolazione in sede comunitaria (p. 146), ivi compreso il limite di durata giornaliero (p. 151). A ben vedere, la discussione sull'abrogazione del limite giornaliero all'orario di lavoro rappresentava il prosieguo del dibattito già avviato a cavallo tra gli anni Settanta e Ottanta tra quanti sostenevano, nella vigenza della vecchia disciplina, l'esistenza di un limite giornaliero da rispettare congiuntamente al limite settimanale (ad esempio G. PERA, *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1984, p. 607, e in giurisprudenza, Cass. 20 aprile 1983, n. 2729) e coloro che, valorizzando la disgiuntiva «o», ritenevano che il limite giornaliero fosse meramente alternativo al limite settimanale (così G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1977, p. 525, ma anche R. DE LUCA

limite alla durata normale settimanale della prestazione, può essere pattuita individualmente la distribuzione dell'orario nell'arco della settimana astrattamente senza considerare alcun limite alla durata giornaliera della prestazione se non quelli derivanti, in negativo, dal rispetto del diritto alle pause e ai riposi ⁽⁸⁵⁾. Dell'antico limite giornaliero alla durata della prestazione lavorativa, però, sopravvivono alcune tracce nei contratti collettivi. In realtà, è da rilevare che, mentre alcuni testi contrattuali hanno sin da subito organizzato la prestazione lavorativa eliminando l'uniformità della durata della prestazione giornaliera in maniera da garantire la massima adattabilità alle esigenze produttive e organizzative ⁽⁸⁶⁾, altri hanno inteso conservare il limite giornaliero alla durata della prestazione di lavoro, ritenuto più idoneo a tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti.

Tra i contratti nazionali di categoria che contemplano il limite alla durata giornaliera della prestazione di lavoro, si rilevano due diversi approcci regolativi. In particolare, un primo tende a porre un limite all'orario giornaliero, da calcolare, però, quale media nell'arco della settimana ⁽⁸⁷⁾, mentre un secondo pone un vero e

TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., p. 447, e, in giurisprudenza, Cass. 2 giugno 1984, n. 5179).

⁽⁸⁵⁾ Cfr. S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., pp. 149-152, dove l'A. afferma che la finalità dell'eliminazione del limite giornaliero è quella di consentire la stipula di contratti di lavoro in cui, a fronte di una concentrazione dell'orario in pochi giorni, si ottiene la rarefazione delle giornate lavorative, ma che, in ogni caso, deve sempre essere garantita l'adeguatezza del riposo, sindacabile in sede giurisdizionale. Si veda anche C. ZOLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*, cit., p. 109, dove si considera che è stato introdotto nell'ordinamento «il principio dell'orario normale multiperiodale endosettimanale».

⁽⁸⁶⁾ Emblematico di questa tendenza è il CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), che, già dalla fine degli anni Novanta, ha iniziato a prevedere numerosi schemi di turnazione e articolazione oraria della prestazione lavorativa. Si veda in proposito, per un commento al rinnovo del contratto nazionale del 1998, già A. ALLAMPRESE, *CCNL chimici: annualizzazione dell'orario di lavoro, flessibilità pluriperiodale e conto-ore*, in *LG*, 1999, n. 3, p. 230.

⁽⁸⁷⁾ In questo senso, ad esempio, il CCNL Artigianato area tessile, moda, chimica e ceramica (codice CNEL V751), art. 38, che dispone che l'orario di lavoro contrattuale sia pari a quaranta ore settimanali e otto ore giornaliere, ma che, nel rispetto di tali limiti medi, ammette la possibilità di «distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana», ed il CCNL Artigianato area acconciatura ed estetica (codice CNEL H515), art. 14, che fissa un orario giornaliero normale di lavoro di otto ore, ma che, al contempo, ammette che «in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito». Una simile soluzione è adottata anche dal CCNL Artigianato area alimentazione e panificazione (codice CNEL E015), che, all'art.

proprio limite giornaliero alla variabilità dell'orario nell'arco della settimana. Mentre il primo approccio non pone particolari problemi interpretativi, perché, in questi casi, l'autonomia privata individuale ben potrebbe articolare, nel rispetto dell'orario normale settimanale, modelli orari in cui sia rispettata la durata media giornaliera, più complessa appare la situazione con riferimento al secondo approccio, dove gli interventi della contrattazione collettiva risultano andare in almeno due direzioni. In alcuni casi, l'autonomia collettiva ha previsto in sede nazionale un limite giornaliero alla durata della prestazione lavorativa, consentendo, al contempo, alla contrattazione decentrata, sulla base delle esigenze aziendali, di adottare schemi orari in cui la durata normale della prestazione sia calcolata come media giornaliera nell'arco della settimana ⁽⁸⁸⁾. In presenza di clausole simili, quindi, sarebbe inibita all'autonomia privata individuale, in assenza di specifici accordi aziendali, la possibilità di prevedere una distribuzione dell'orario normale nell'arco della settimana che non tenga conto del limite giornaliero sancito dal contratto nazionale, con la conseguenza che le ore di lavoro in eccesso rispetto al limite giornaliero, anche se prestate nel rispetto del limite settimanale, sarebbero da retribuire con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario ⁽⁸⁹⁾. Una seconda casistica, invece, vede l'autonomia collettiva fissare un limite giornaliero alla durata della prestazione normale di lavoro superiore alle otto ore, aprendo in questo modo spazi per l'intervento dell'autonomia individuale nella distribuzione dell'orario nelle singole giornate della settimana lavorativa ⁽⁹⁰⁾.

22, considera che l'orario di lavoro «è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali», ma che, all'art. 24, definisce come lavoro straordinario «il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (...), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali» (corsivo mio), ammettendo, di fatto, che l'autonomia individuale può definire, nel limite dell'orario settimanale, un diverso orario normale giornaliero rispetto a quello contrattuale di otto ore.

⁽⁸⁸⁾ È il caso del CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 33, che ha previsto un orario normale di lavoro di quaranta ore settimanali e di otto ore giornaliere, ma ha attribuito ai contratti aziendali la facoltà di adottare altri schemi di distribuzione dell'orario nell'ambito della settimana.

⁽⁸⁹⁾ Questa lettura pare avvalorata anche nel contesto degli accordi aziendali del medesimo settore tessile. Si veda, ad esempio Maglificio Miles (accordo 1° luglio 2022), art. 6, lett. D, che precisa che «tutte le ore effettuate oltre le 8 ore lavorative giornaliere verranno conteggiate come ore straordinarie anche in caso di richieste di permessi o assenze varie in giorni diversi».

⁽⁹⁰⁾ In questo senso, il CCNL Industria edile (codice CNEL F012), art. 5, e il CCNL Artigianato area edile (codice CNEL F015), art. 6, prevedono che l'orario normale contrattuale di lavoro è di quaranta

In tali casi, è dunque possibile, nel rispetto del limite settimanale, articolare la prestazione di lavoro su giornate lavorative non uniformi nella settimana, purché la durata giornaliera dell'orario di lavoro si mantenga al di sotto del limite giornaliero contrattuale, che, una volta superato, dà luogo a prestazioni di lavoro straordinario⁽⁹¹⁾.

Accanto alla flessibilità oraria nell'interesse del datore di lavoro, è infine da considerare, in relazione all'orario normale di lavoro, che, nel panorama della contrattazione collettiva, sono stati sviluppati anche strumenti di flessibilità nell'interesse del lavoratore⁽⁹²⁾.

In particolare, è da sottolineare la possibilità, variamente regolata da parte della contrattazione collettiva, di riconoscere al lavoratore spazi di autonomia nella – se non addirittura, almeno in taluni casi, il potere di concorrere alla – determinazione dell'orario di lavoro e, soprattutto, della sua collocazione attraverso la flessibilità

ore settimanali, ma fissano un limite massimo di dieci ore alla durata normale della prestazione giornaliera. Similmente, il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione (codice CNEL I100), art. 9, dispone, con riferimento al personale non viaggiante, che la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con una durata minima di sei ore e una massima di nove ore, distribuite su un nastro lavorativo di dodici ore. Si veda anche il CCNL Personale non medico della sanità privata (codice CNEL T011), art. 18, che fissa, in ogni caso, la durata massima giornaliera della prestazione a dodici ore, comprensive del lavoro straordinario.

⁽⁹¹⁾ Tale possibilità, ad ogni modo, non pare sempre sfruttata. Si veda, nel settore della logistica e del trasporto merci, DHL Express (accordo 17 maggio 2022), art. 7, che stabilisce che le trentanove ore della prestazione settimanale sono da distribuire in maniera omogenea nell'arco di una settimana lavorativa di cinque giorni.

⁽⁹²⁾ Sul punto è da sottolineare che non esiste una nozione legale di flessibilità nell'interesse del lavoratore, sebbene sia da evidenziare che la direttiva 2019/1158/UE ha definito, all'art. 2, «modalità di lavoro flessibili» come «la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro», disponendo poi, all'art. 9, che «gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i lavoratori con figli fino a una determinata età, che non deve essere inferiore a otto anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza». Restano però alcune criticità sul non puntuale recepimento nell'ordinamento interno della direttiva, in merito alle quali si vedano E. DAGNINO, *Sull'attuazione della Direttiva UE 2019/1158: il nodo del "lavoro flessibile"*, in *LG*, 2023, n. 2, pp. 140-150; R. SANTAGATA DE CASTRO, *Work-life balance, flessibilità dell'orario di lavoro e discriminazioni*, *DLM*, 2023, n. 1, pp. 74-81; C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in *AA.VV., Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, in *QDLM*, 2023, n. 14, p. 92.

in entrata e uscita (c.d. *flexitime*) ⁽⁹³⁾. Si tratta di un istituto che, inerendo alla concreta organizzazione dell'attività lavorativa, è notevolmente diffuso nel panorama della contrattazione di secondo livello ⁽⁹⁴⁾, spesso anche in funzione di inclusione di lavoratori con particolari esigenze soggettive ⁽⁹⁵⁾. Il più delle volte la flessibilizzazione dell'orario si risolve nella possibilità per i lavoratori, talvolta anche con differenziazioni in base al reparto interessato ⁽⁹⁶⁾, di autodeterminare, dove possibile ⁽⁹⁷⁾ e ad orario invariato, il momento iniziale dell'attività lavorativa, con conseguenti recuperi da effettuare in uscita nella stessa giornata di lavoro o entro un periodo prestabilito ⁽⁹⁸⁾.

3.1. Il lavoro a turni

Nell'ambito dell'analisi dell'orario normale di lavoro, non è da trascurare l'importanza dell'organizzazione dell'orario sulla base di turni di lavoro.

Si tratta di una modalità di lavoro particolarmente gravosa, ma alla quale, tanto nell'ordinamento eurounitario quanto in quello domestico, sono dedicate ben poche

⁽⁹³⁾ Cfr. V. LECCESE, *La flessibilità dell'orario di lavoro, tra istanze conciliative e interesse dell'organizzazione (il caso del lavoro agile)*, in W. CHIAROMONTE, L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, cit., Tomo II, p. 760.

⁽⁹⁴⁾ Secondo ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2024). XI Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2025, pp. 82-83, tra gli accordi aziendali che intervengono sull'orario di lavoro, il 22% prevede fasce di flessibilità in ingresso e uscita; L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro: casi di flessibilità vantaggiosa*, cit., p. 68, stima che il *flexitime* in Italia riguardi circa un terzo dei lavoratori, con particolare diffusione per i lavori impiegatizi e di ufficio.

⁽⁹⁵⁾ Cfr. F. ALIFANO, *Invecchiamento attivo e salute non occupazionale nelle politiche contrattuali*, cit., pp. 29-32.

⁽⁹⁶⁾ Si veda Giorgio Armani Operations (accordo 9 dicembre 2024).

⁽⁹⁷⁾ In molti accordi, soprattutto nella manifattura, è espressamente escluso dalla flessibilità in ingresso e uscita il personale turnista, dal momento che il ricorso strutturale *flexitime*, se non tramite fasce orarie molto ristrette, sembrerebbe ontologicamente incompatibile con un'organizzazione del lavoro su turni. Cfr. Almagora (accordo 14 dicembre 2022); Carel (accordo 31 marzo 2025).

⁽⁹⁸⁾ Emblematico, da ultimo, è Engie (accordo 31 luglio 2025), che, una volta fissate le fasce orarie per l'inizio e la fine dell'attività lavorativa giornaliera, dispone che «fermo restando l'orario massimo di ingresso e minimo di uscita, la compensazione della flessibilità può avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera e, comunque, non oltre l'orario massimo di uscita».

disposizioni, per lo più di carattere definitorio ⁽⁹⁹⁾. In particolare, per quanto concerne l'ordinamento interno, l'art. 1, co. 2, lett. f, d. lgs. n. 66/2003 definisce il «lavoro a turni» come «qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane» e la successiva lett. g chiarisce che con «lavoratore a turni» è da intendersi «qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni» ⁽¹⁰⁰⁾, mentre non pare essere stato espressamente recepito l'art. 13 della direttiva 2003/88/CE ⁽¹⁰¹⁾.

Per comprendere la concreta regolazione del lavoro a turni, diviene allora necessario – soprattutto se si tiene conto della scarsa disciplina legislativa in materia, tesa principalmente a consentire deroghe alle disposizioni sui riposi ⁽¹⁰²⁾ – guardare a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, che si occupa di regolare

⁽⁹⁹⁾ Cfr. M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, in *ADL*, 2014, n. 1, spec. pp. 69-70.

⁽¹⁰⁰⁾ Si veda G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., pp. 84-85. Sulle criticità della trasposizione della direttiva 2003/88/CE nel d. lgs. n. 66/2003 in relazione al lavoro a turni – e in particolare per l'aggiunta, nella definizione italiana, della parola «anche» –, si vedano P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 322, e M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni*, cit., pp. 70-71.

⁽¹⁰¹⁾ L'art. 13 della direttiva 2003/88/CE dispone che «gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che prevede di organizzare il lavoro secondo un certo ritmo tenga conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a seconda del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in particolare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro». Sul mancato recepimento della disposizione, si veda P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 320-321.

⁽¹⁰²⁾ Oltre alle definizioni, le poche disposizioni del d. lgs. n. 66/2003 che attengono al lavoro a turni sono l'art. 9, co. 2 – che prevede che fanno eccezione alla regola del godimento di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive di cui al co. 1 dello stesso articolo «le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale» –, l'art. 9, co. 3 – che dispone che il riposo di ventiquattro ore consecutive possa «essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e (...) attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare» – e l'art. 17, co. 3, che ammette la possibilità di derogare alla disciplina del riposo giornaliero di cui all'art. 7 «per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero».

nel dettaglio l'eventualità del lavoro reso tramite schemi di turnazione⁽¹⁰³⁾, basati sulla previsione di un turno unico giornaliero⁽¹⁰⁴⁾ oppure di più turni alternati nell'arco della giornata⁽¹⁰⁵⁾.

Trattandosi di una materia che incide sull'organizzazione del lavoro anche in riferimento al singolo contesto aziendale, solitamente i contratti collettivi nazionali si limitano a rinviare alla contrattazione di secondo livello⁽¹⁰⁶⁾, ma non mancano casi in cui la contrattazione di categoria si fa carico del compito di definire alcuni modelli di turnazione standard che possono essere adottati in sede aziendale⁽¹⁰⁷⁾.

In proposito, alcuni contratti collettivi, in ragione della peculiare gravosità del modello di turnazione adottato, dispongono specifiche riduzioni dell'orario di lavoro – come nel caso del modello di lavoro a turni articolato su sei giornate di lavoro da sei ore, dove si realizza un orario di lavoro di trentasei ore settimanali a parità di retribuzione⁽¹⁰⁸⁾ – oppure riconoscono maggiorazioni retributive *ad hoc* per i lavoratori turnisti⁽¹⁰⁹⁾.

Nello stesso senso si muove anche la contrattazione di secondo livello, dove gli accordi si occupano di definire direttamente gli schemi della turnistica⁽¹¹⁰⁾ oppure di rinviare la fissazione del calendario dei turni di lavoro ad una comunicazione

⁽¹⁰³⁾ Un'analisi della regolazione del lavoro a turni da parte della contrattazione nazionale di categoria è svolta da A. FATTINI, *Orario di lavoro a turni. Un'analisi empirica sui contratti collettivi nazionali*, Working Paper Adapt, 2024, n. 14, spec. pp. 23-34.

⁽¹⁰⁴⁾ Con «turno unico» si intende un modello organizzativo in cui i lavoratori svolgono la prestazione nella stessa fascia oraria, alternando i giorni di lavoro con quelli di riposo secondo un determinato ritmo.

⁽¹⁰⁵⁾ Tale modello organizzativo è definito come «lavoro a squadre» ed è caratterizzato dall'alternanza di diversi lavoratori sulla stessa postazione di lavoro in fasce orarie prestabilite nel corso della medesima giornata.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 130, che dispone che «al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari».

⁽¹⁰⁷⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, che contempla diversi modelli di lavoro a turni.

⁽¹⁰⁸⁾ Cfr. CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 33.

⁽¹⁰⁹⁾ Si vedano il CCNL Industria gomma plastica (codice CNEL B371), art. 12, che dispone una maggiorazione del 4% per i turni diurni e del 28% per i turni notturni, oppure il CCNL Industria carta (codice CNEL G022), che riconosce, in caso di turni avvicendati nell'arco della giornata, una maggiorazione dell'8% per i primi due turni e una maggiorazione del 26% per il terzo turno.

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. Feralpi Siderurgica (accordo 23 luglio 2024); Maxion Wheels (accordo 25 luglio 2024).

successiva da parte dell'azienda ⁽¹¹¹⁾. Come per il livello nazionale, inoltre, non mancano, casi in cui, in connessione con la prestazione di lavoro a turni, siano corrisposte maggiorazioni retributive ⁽¹¹²⁾ o riduzioni dell'orario ⁽¹¹³⁾ volte a compensare la maggiore gravosità del lavoro a turni.

3.2. La reperibilità

In tema di orario normale di lavoro, maggiori problemi sono posti da quei segmenti temporali di incerta qualificazione, di cui è dubbia la riconducibilità tanto ai tempi di lavoro quanto ai tempi di non lavoro ⁽¹¹⁴⁾.

D'altro canto, la rigida dicotomia reciprocamente esclusiva tra orario di lavoro e periodo di riposo – non a caso definito dall'art. 1, co. 2, lett. *b*, d. lgs. n. 66/2003 come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro» – impone che ogni segmento temporale sia ascrivibile unicamente all'una o all'altra categoria ⁽¹¹⁵⁾. Nondimeno, non è possibile non considerare la rilevanza di intervalli di tempo considerati come intermedi ⁽¹¹⁶⁾, la cui riconduzione tanto al tempo di lavoro quanto al tempo di non lavoro non è immediata ⁽¹¹⁷⁾ stante anche la difficoltà di sciogliere il «nodo della compatibilità fra una nozione [di orario] contaminata dalla

⁽¹¹¹⁾ Si veda Pedon (accordo 29 marzo 2024).

⁽¹¹²⁾ Si vedano Alstom Services (accordo 18 luglio 2024), che prevede una maggiorazione pari al 37% per i turni notturni, e Hitachi Rail STS (accordo 22 aprile 2024), che riconosce una maggiorazione del 23% per i turni diurni (rinviando invece alle maggiorazioni disposte dal CCNL per i turni notturni).

⁽¹¹³⁾ Cfr. Chiesi Farmaceutici (accordo 20 febbraio 2024), che riduce l'orario di lavoro a trentaquattro ore settimanali per i lavoratori operanti su turni a ciclo continuo.

⁽¹¹⁴⁾ Si veda, da ultimo, L. MONTEROSSO, *I "tempi grigi" nel lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2024.

⁽¹¹⁵⁾ È comunque da sottolineare che tale assunto è un precipitato della nozione di orario di lavoro che si è affermata a partire dalla rivoluzione industriale (v. *supra*, capitolo I, § 2).

⁽¹¹⁶⁾ Cfr. M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, 2008, n. 1, I, p. 94.

⁽¹¹⁷⁾ Si veda M. FERRARESI, *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *DRI*, 2022, n. 2, p. 429, che definisce «scivolosa» la qualificazione dei tempi interstiziali e, nello specifico, della reperibilità.

pregiudiziale culturale della “effettività” del lavoro e quella proveniente dall’ordinamento comunitario»⁽¹¹⁸⁾.

Tra questi, anche in considerazione della crescente complessità delle strutture organizzative delle imprese⁽¹¹⁹⁾ – che, sulla base di modelli tesi a soddisfare esigenze produttive variabili e imprevedibili⁽¹²⁰⁾, presuppongono un ampliamento delle porzioni temporali in cui il lavoratore è tenuto ad assicurare la propria disponibilità⁽¹²¹⁾ e rendono incerti i confini temporali della prestazione di lavoro⁽¹²²⁾ –, indubbio rilievo è ricoperto dai periodi di reperibilità, in cui il lavoratore non svolge la prestazione di lavoro, ma rimane a disposizione del datore di lavoro nell’attesa di essere impiegato per l’esecuzione della stessa⁽¹²³⁾.

Sul punto, è da evidenziare come la giurisprudenza eurounitaria abbia progressivamente distinto⁽¹²⁴⁾ le ipotesi di reperibilità in cui i vincoli di prontezza siano tali da limitare in misura molto significativa le possibilità del lavoratore di godere del proprio tempo libero o di svolgere altre attività – che rientrerebbero nel perimetro dell’orario di lavoro, con la conseguente applicazione dei limiti massimi previsti in materia –⁽¹²⁵⁾ dalla reperibilità «semplice», che, in assenza di uno

⁽¹¹⁸⁾ Così V. BAVARO, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell’orario di lavoro*, in V. LECCESE (a cura di), *L’orario di lavoro*, cit., p. 277.

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. E. DAGNINO, *Dalla fisica all’algoritmo*, cit., spec. p. 130.

⁽¹²⁰⁾ Sul punto, A. ACCORNERO, *Era il Secolo del lavoro*, cit., p. 101.

⁽¹²¹⁾ Si veda V. BAVARO, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, n. 1, p. 53.

⁽¹²²⁾ In questa prospettiva, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti giornate di studio AIDLaSS Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, spec. pp. 171-172.

⁽¹²³⁾ Si veda C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, Jovene, Napoli, 2011, p. 739. Si veda anche F. BANO, *Il tempo come criterio di verifica dell’adempimento*, cit., p. 142, che, dopo aver premesso che la disponibilità del lavoratore nel tempo «concorre a soddisfare l’interesse creditorio a che la prestazione lavorativa sia potenzialmente inseribile nell’organizzazione produttiva» (p. 130), rileva che la tendenza a perseguire modelli di organizzazione orientati al principio della produzione *just in time* fa sì che «quella disponibilità funzionale della prestazione lavorativa che il tempo garantisce potrebbe rivestire un carattere di indeterminatezza che avvantaggia il solo creditore o che comunque non è adeguatamente valutata e giuridicamente controbilanciata».

⁽¹²⁴⁾ In questo senso, V. FERRANTE, *L’orario di lavoro fra presente e futuro*, in *LLI*, 2022, n. 1, p. 124.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. Corte giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *R. Matzak c. Ville de Nivelles*, con nota di I. MOSCARITOLE, *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di*

stringente vincolo relativo ai tempi dell'intervento richiesto al lavoratore, non condizionerebbe la fruizione del riposo, risolvendosi in una prestazione accessoria e strumentale rispetto a quella principale, consistente nel mero obbligo del lavoratore di porsi a disposizione del datore di lavoro nell'arco temporale prescritto, che non rientrerebbe nel tempo di lavoro ⁽¹²⁶⁾. L'esclusione della reperibilità dal perimetro dell'orario lavorativo, però, non consentirebbe comunque un ricorso illimitato ai turni di disponibilità, dal momento che, secondo la richiamata impostazione giurisprudenziale ⁽¹²⁷⁾, l'utilizzo eccessivo della reperibilità può integrare un danno alla salute e alla sicurezza dei lavoratori ⁽¹²⁸⁾ e, quindi, può essere limitato in sede di valutazione dei rischi *ex d. lgs. n. 81/2008* ⁽¹²⁹⁾.

*recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro", in DRI, 2018, n. 3, pp. 959-966. In dottrina, d'altronde, era già stato sottolineato come potesse rientrare nel computo dell'orario di lavoro il periodo di reperibilità, poiché intervallo durante il quale il lavoratore è soggetto al potere datoriale di richiedere lo svolgimento della prestazione di lavoro, con conseguente compressione delle possibilità di fruizione del proprio tempo di non lavoro: sul punto, si veda già V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 232, che evidenzia come «tempo-lavoro contrattuale è anche quella parte del tempo che l'ordinamento giuridico qualifica come "riposo" (...) durante il quale vi può essere disponibilità da parte dell'organizzazione (...). Dunque, non qualsiasi riposo, ma solo il tempo che il diritto non qualifica come "lavoro" – perché non è orario – ma che può trasformarsi in "orario" col solo esercizio del comando creditorio» (corsivo dell'Autore).*

⁽¹²⁶⁾ In questo senso, da ultimo, Corte giust. 9 marzo 2021, C-344/19, *D.J. vs Radiotelevizija Slovenija*, con nota di S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero*, cit., pp. 309-344, e di G. RICCI, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *RGL*, 2021, n. 3, II, pp. 321-332. Analoga soluzione era stata sostenuta già da D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1002, che considera la reperibilità esterna rispetto al perimetro dell'orario di lavoro. Sul punto, si vedano le critiche formulate, con riferimento ad arresti precedenti, già da C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, cit., pp. 743-745.

⁽¹²⁷⁾ La stessa Corte giust., in *D.J. vs Radiotelevizija Slovenija*, afferma infatti che, pur non rientrando nell'orario di lavoro, «i datori di lavoro non possono istituire periodi di guardia o prontezza lunghi o frequenti a tal punto da costituire un rischio per la sicurezza o la salute dei lavoratori stessi».

⁽¹²⁸⁾ Si veda Cass. 21 luglio 2023, n. 21934, con nota di A. ABBASCIANO, *Eccessiva richiesta di turni di pronta disponibilità e inadempimento contrattuale del datore: quid iuris?*, in *RGL*, 2024, n. 1, II, pp. 27-38.

⁽¹²⁹⁾ Cfr. V. FERRANTE, *L'orario di lavoro fra presente e futuro*, cit., p. 124.

La necessità di una regolazione della reperibilità, in ogni caso, è particolarmente sentita – pur non senza alcune ambiguità – nella contrattazione collettiva ⁽¹³⁰⁾, che sempre più spesso tenta di disciplinarne i tempi, «perché ritenuti contrattualmente necessari alla produzione» ⁽¹³¹⁾, attraverso la «previsione di limiti quantitativi, fissazione delle condizioni di utilizzo e forme di retribuzione» ⁽¹³²⁾.

Un caso particolarmente significativo è rappresentato, anche per l'importanza della reperibilità nelle dinamiche settoriali, dal CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo, che dispone che ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con vincolo di permanenza presso il luogo di lavoro debba essere riconosciuta un'indennità retributiva, fermo restando che, nel caso in cui la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate sono retribuite con le maggiorazioni riconosciute per le prestazioni di lavoro straordinario ⁽¹³³⁾. Nel caso di specie, manca un limite massimo alle ore di reperibilità, ma è da ritenere che tali periodi siano da includere nel computo dell'orario di lavoro massimo. Si tratterebbe di una soluzione in continuità con il consolidato insegnamento della giurisprudenza eurounitaria, che già da tempo aveva considerato il periodo di disponibilità in regime di presenza fisica sul luogo di lavoro come integralmente rientrante nel perimetro dell'orario di lavoro ⁽¹³⁴⁾, malgrado sia da registrare come sia sempre più in dubbio che il criterio della mera

⁽¹³⁰⁾ In questa prospettiva, S. M. CORSO, *La “pronta” reperibilità tra “orario di lavoro” e “periodo di riposo”*: una questione che rimane aperta, in *VTDL*, 2020, n. 1, spec. pp. 189-192, qui p. 189. Analogamente C. MAZZANTI, *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *ADL*, 2019, n. 2, pp. 225-226.

⁽¹³¹⁾ Così V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, n. 6, p. 687.

⁽¹³²⁾ In questi termini, M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., p. 178.

⁽¹³³⁾ Cfr. CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo (codice CNEL T151), art. 57.

⁽¹³⁴⁾ Si veda Corte giust. 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas e a. c. Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, con nota di G. RICCI, *Intervento della CGCE in materia di orario di lavoro in conformità alle direttive comunitarie*, in *FI*, 2006, n. 4, 1, pp. 216-217, e di R. COSIO, *L'orario di lavoro tra Corte di giustizia e legislatore comunitario: un dialogo tra sordi?*, ivi, pp. 217-220, cui *adde* i rilievi critici formulati da V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., p. 236.

presenza fisica su luogo di lavoro possa essere idoneo a distinguere tra segmenti temporali rientranti nell'orario di lavoro e nel periodo di riposo ⁽¹³⁵⁾.

Sembrirebbe invece considerare la reperibilità come rientrante nel periodo di riposo il CCNL del settore del credito, dove è previsto che al personale reperibile debba spettare un'indennità retributiva per ogni ora di disponibilità prestata, oltre al rimborso delle spese di trasporto sostenute in caso d'intervento ⁽¹³⁶⁾. In questo caso, mancando un limite massimo alla reperibilità, questa potrebbe estendersi per porzioni rilevanti del tempo libero dei lavoratori, con il solo limite del rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza ⁽¹³⁷⁾.

Una disciplina alquanto dettagliata è offerta dal CCNL della meccanica artigiana, che prevede molteplici limitazioni in materia di reperibilità al di fuori dell'orario di lavoro ⁽¹³⁸⁾. Innanzitutto, è disposta una limitazione di carattere finalistico, dal momento che gli interventi del personale in reperibilità possono essere richiesti unicamente «in relazione ad eventi straordinari» e con riferimento a casi di «riparazione e/o riattivazione di impianti il cui ripristino non può essere procrastinato all'orario di normale attività dell'impresa, senza che ciò possa arrecare grave nocumento a persone e/o strutture». Rispetto all'impegno alla reperibilità, poi, le parti collettive hanno previsto che debba essere assunto su base volontaria e, con riferimento alla forma, tramite la sottoscrizione di un atto scritto, da cui il lavoratore può recedere con un preavviso di almeno trenta giorni. In particolare, l'impegno alla reperibilità vincola il lavoratore ad essere reperibile durante i periodi in cui ha accordato la propria disponibilità e a raggiungere il luogo di intervento secondo le modalità definite con l'azienda e «di norma entro trenta minuti dalla chiamata». I turni di reperibilità, solitamente, sono di sedici ore nei

⁽¹³⁵⁾ Si veda S. M. CORSO, *La "pronta" reperibilità*, cit., p. 189, e, in termini più generali, E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, n. 2, I, spec. p. 466.

⁽¹³⁶⁾ Cfr. CCNL Credito (codice CNEL J241), art. 43. Una regolazione simile è quella prevista dal CCNL Telecomunicazioni (codice CNEL K411), art. 27, che esplicita anche che «il periodo di disponibilità non deve essere considerato ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale».

⁽¹³⁷⁾ Si tratta di un approccio molto diffuso nella contrattazione collettiva. Ad esempio, pur in presenza di una regolazione più dettagliata, anche il CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 6, esclude che la reperibilità rientri nell'orario di lavoro.

⁽¹³⁸⁾ Cfr. CCNL artigianato area meccanica (codice CNEL C030), art. 31.

giorni feriali e di ventiquattro ore nei giorni festivi e sono retribuiti con un'indennità che lo stesso contratto collettivo precisa non avere natura retributiva, ma meramente indennitaria, atteso che, nel caso in cui si rendesse necessaria, la prestazione di lavoro sarebbe retribuita con il compenso maggiorato per lavoro straordinario.

Da una lettura complessiva della disciplina collettiva, sembrerebbe che le parti della meccanica artigiana abbiano inteso considerare gli intervalli di reperibilità come rientranti nel perimetro del periodo di riposo. D'altro canto, è stato già sottolineato come, stante la legittima differenziazione sul piano del compenso tra reperibilità ed esecuzione della prestazione lavorativa, l'assorbimento dei periodi di disponibilità nel perimetro dell'orario di lavoro potrebbe avere il paradossale effetto di condannare i lavoratori in reperibilità ad una retribuzione insufficiente ⁽¹³⁹⁾ o, comunque, sensibilmente minore rispetto a quella percepita dai colleghi non impegnati in turni di reperibilità ⁽¹⁴⁰⁾. Nel caso di specie, però, è da sottolineare che, onde evitare un pregiudizio della funzione di ristoro del periodo di riposo, sono disposte specifiche limitazioni per i periodi di disponibilità, stabilendo che al personale in reperibilità debba essere assicurato settimanalmente un riposo dalla reperibilità di almeno ventiquattro ore consecutive e che l'impegno di reperibilità debba essere limitato ad un massimo di sette giorni (e, comunque, per non più di un sabato e domenica) nell'arco dello stesso mese.

Un simile modello regolativo, dunque, potrebbe avere il merito di assicurare, pur senza ricondurli nel perimetro dell'orario di lavoro, il necessario contenimento degli intervalli di reperibilità, sebbene resterebbe problematica – e da risolvere probabilmente solo sulla base di una valutazione casistica da parte dell'interprete – la previsione del ridotto intervallo che deve intercorrere tra la chiamata e l'intervento del lavoratore in reperibilità (di – normalmente – non più di trenta

⁽¹³⁹⁾ In questi termini, V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., p. 238.

⁽¹⁴⁰⁾ Restando al caso del CCNL artigianato area meccanica, includere, ad esempio, un turno di reperibilità di sedici ore nel limite settimanale di orario massimo di quarantotto ore comprensive del lavoro straordinario, potrebbe avere il paradossale effetto di far percepire al lavoratore la retribuzione normale per sole trentadue ore di lavoro, mentre le ulteriori otto ore di lavoro ordinario e le eventuali ore di straordinario sarebbero sostituite dall'indennità percepita per il turno di reperibilità, che, nel caso di specie, è pari a €7,35 per sedici ore.

minuti), poiché parrebbe vincolare significativamente il prestatore di lavoro nella fruizione del suo tempo libero, al punto da renderlo, nell'attesa della chiamata, «una sentinella (...) sempre vigile, anche quando sta dormendo»⁽¹⁴¹⁾.

In modo non dissimile rispetto alle descritte previsioni collettive si muove anche la contrattazione di secondo livello, dove si registrano articolati modelli di regolazione della reperibilità⁽¹⁴²⁾, di cui è spesso affermata la natura di «istituto complementare e accessorio rispetto alla normale prestazione lavorativa»⁽¹⁴³⁾, con la conseguenza che «le ore di reperibilità non devono essere considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale»⁽¹⁴⁴⁾.

I principali interventi della contrattazione decentrata, dunque, sono relativi alla definizione dei turni di reperibilità e della loro organizzazione e programmazione⁽¹⁴⁵⁾, al contenimento delle ore di disponibilità⁽¹⁴⁶⁾, alla quantificazione della relativa indennità⁽¹⁴⁷⁾, alle modalità di fruizione dei riposi compensativi⁽¹⁴⁸⁾, all'identificazione dei lavoratori da collocare in reperibilità⁽¹⁴⁹⁾ e alla definizione delle attività rientranti nell'ambito di applicazione della reperibilità⁽¹⁵⁰⁾. In rari

⁽¹⁴¹⁾ Così V. FERRANTE, *L'orario di lavoro fra presente e futuro*, cit., p. 123.

⁽¹⁴²⁾ Cfr. Sky (accordo 11 luglio 2022), dove si distinguono tre tipologie di reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro, per le quali sono riconosciute indennità di importo diverso: (a) la disponibilità ad essere rintracciabile telefonicamente, o con altri mezzi tecnologici di comunicazione per fornire indicazioni e supporto operativo; (b) la disponibilità ad effettuare interventi tramite i sistemi tecnologici aziendali, svolgendo attività lavorativa da remoto con collegamento alle reti informatiche aziendali; (c) la disponibilità ad intervenire tempestivamente presso le sedi aziendali o le località richieste dall'azienda entro un'ora dalla chiamata.

⁽¹⁴³⁾ Così Cellnex (accordo 19 giugno 2025).

⁽¹⁴⁴⁾ Così Telespazio ed E-Geos (accordo 21 marzo 2024).

⁽¹⁴⁵⁾ Si vedano IMA (accordo 14 dicembre 2021) e Toyota Material Handling Manufacturing (accordo 13 giugno 2022).

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr. Almaviva (accordo 14 dicembre 2022), che limita «il ricorso alla reperibilità a cinque giornate lavorative ed a tre non lavorative (sabati, domeniche e festivi) per dipendente ogni sei settimane di calendario con l'obiettivo di giungere appena possibile ad una turnazione su otto settimane».

⁽¹⁴⁷⁾ Si vedano Cargill (accordo 22 settembre 2023) e MBDA (accordo 21 dicembre 2023).

⁽¹⁴⁸⁾ Cfr. Jungheinrich (accordo 22 aprile 2022); Gruppo Engie (accordo 31 luglio 25).

⁽¹⁴⁹⁾ Si veda Lottomatica (accordo 26 aprile 2023), che prevede che «la volontarietà rappresenta il primo criterio per identificare i dipendenti che si candidano per essere reperibili ma, in assenza di volontari, l'azienda procederà quindi direttamente ad identificare il personale che sarà collocato in reperibilità sulla base delle esigenze tecnico, organizzative e produttive aziendali».

⁽¹⁵⁰⁾ Cfr. Air Cargo (accordo 4 luglio 2022), dove è precisato che «per intervento in reperibilità si intende anche l'attività di coordinamento di altri dipendenti in servizio o a loro volta reperibili».

casi, infine, la regolazione collettiva appare tendere verso l'inclusione dei periodi di reperibilità all'interno del perimetro dell'orario di lavoro, assoggettandoli al limite massimo dell'orario settimanale ⁽¹⁵¹⁾.

3.3. Il tempo-tuta

Un discorso simile a quello condotto per la reperibilità attiene ad un altro segmento temporale tradizionalmente di incerta qualificazione, relativo, cioè, al tempo impiegato dai lavoratori per indossare e dismettere gli abiti da lavoro (il c.d. tempo-tuta) ⁽¹⁵²⁾. Si tratta, infatti, di un frangente temporale su cui si è registrato un rilevante grado di vertenzialità ⁽¹⁵³⁾, impiegato per compiere un'attività richiesta dal datore di lavoro e, quindi, non solo obbligatoria, ma anche strumentale alla prestazione lavorativa ⁽¹⁵⁴⁾.

In proposito, è da sottolineare che la questione della qualificazione del tempo tuta – e delle attività preparatorie in genere – non sia stata risolta in maniera uniforme, nonostante l'art. 8, co. 3, d. lgs. n. 66/2003 avesse mirato ad escludere il tempo impiegato per le attività preparatorie elencate dall'art. 5 r.d. 10 settembre 1923, n. 1955 e dall'art. 4 r.d. 10 settembre 1923, n. 1956 – tra le quali non rientra però il tempo-tuta – dal tempo retribuito e dal computo dell'orario di lavoro ⁽¹⁵⁵⁾. Per dirimere le questioni sorte in ordine alla qualificazione del tempo di vestizione,

⁽¹⁵¹⁾ Cfr. DM (accordo 3 settembre 2024), che, pur ribadendo che «la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa», dispone che l'azienda si doti di «un programma di reperibilità periodico almeno mensile (ma non più di quarantotto ore settimanali per singolo lavoratore, quaranta di lavoro e otto di reperibilità)», realizzando l'obiettivo di contenere la reperibilità all'interno del perimetro dell'orario di lavoro massimo su base settimanale.

⁽¹⁵²⁾ Si veda D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1002, e, più di recente, L. MONTEROSSO, *I "tempi grigi" nel lavoro che cambia*, cit., p. 125.

⁽¹⁵³⁾ Cfr. L. AZZARI, *La retribuzione del tempo per indossare gli indumenti di lavoro e il rimborso delle spese per il loro lavaggio*, in *LG*, 2003, n. 7, p. 641. Si veda anche G. RICCI, *Sulla riconducibilità del c.d. "tempo-tuta" alla nozione di lavoro effettivo: recenti orientamenti giurisprudenziali a confronto*, in *FI*, 1999, n. 12, 1, pp. 3612-3613, che già documentava un intenso contenzioso in materia sin dalla metà degli anni Settanta.

⁽¹⁵⁴⁾ In questa prospettiva, C. MAZZANTI, *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, cit., p. 227.

⁽¹⁵⁵⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. VII.

dunque, in assenza di una chiara indicazione da parte del legislatore, la consolidata giurisprudenza di legittimità ha posto in particolare l'accento sul requisito dell'eterodirezione, reputando ricompreso nell'orario di lavoro – e pertanto da retribuire – il tempo impiegato per indossare gli abiti da lavoro nei casi in cui l'operazione compiuta sia eterodiretta dal datore di lavoro ⁽¹⁵⁶⁾ e giudicando invece il tempo-tuta come rientrante nel periodo di riposo nel caso in cui sia data al lavoratore la facoltà di autodeterminare il luogo e il tempo nei quali indossare la divisa aziendale: in quest'ultima ipotesi, dunque, le operazioni di vestizione, esulando dalla prestazione lavorativa, sarebbero da ritenere come meri atti di diligenza preparatori rispetto all'attività lavorativa ⁽¹⁵⁷⁾.

In tale contesto, è stata l'autonomia collettiva, almeno nei settori e nei contesti aziendali dove la risoluzione del problema è stata avvertita come particolarmente pressante, a definire una disciplina precisa per regolare il tempo di vestizione e di svestizione.

La soluzione individuata dalla contrattazione collettiva di categoria è stata in prevalenza quella di riconoscere un intervallo di tempo, ricompreso all'interno

⁽¹⁵⁶⁾ Cfr. Cass. 14 aprile 1998, n. 3763, con nota di A. ALLAMPRESE, *Computabilità del c.d. «tempo tuta» nell'orario di lavoro ordinario*, in *LG*, 1999, n. 1, pp. 31-33; Cass. 8 febbraio 2012, n. 1817, con nota di G. FONTANA, *La nozione di orario di lavoro e la questione della retribuità del cosiddetto «tempo tuta»*, in *ADL*, 2012, n. 3, II, pp. 742-747; Cass. 25 febbraio 2019, n. 5437. Tra le sentenze di merito si vedano: Trib. Firenze 13 aprile 2012 e Trib. Milano 13 dicembre 2011, entrambe con nota di G. RICCI, *In tema di manutenzione di divisa da lavoro e c.d. tempo-tuta*, in *FI*, 2012, n. 6, 1, pp. 1945-1952; Trib. Gorizia 19 luglio 2012, n. 97, con nota di M. BELLINA, *Note critiche in tema di orario di lavoro e attività preparatorie alla prestazione*, in *DRI*, 2013, n. 1, pp. 158-164, con nota di M. RUSSO, *In tema di orario di lavoro*, in *RGL*, 2013, n. 3, II, pp. 469-475 e con nota di L. MARINELLI, *Retribuità del tempo tuta, del tempo tragitto e spese per il lavaggio delle tute da lavoro*, in *RIDL*, 2013, n. 3, II, pp. 624-632; Trib. Milano 4 luglio 2023. Un parallelo filone giurisprudenziale considera il tempo-tuta interno al perimetro dell'orario di lavoro anche là dove sussistano pregnanti esigenze di sicurezza ed igiene, come nel caso del personale infermieristico: cfr. Cass. 11 febbraio 2019, n. 3901.

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734, con nota di G. RICCI, *Esclusione dall'orario di lavoro del tempo per indossare la divisa di lavoro*, in *FI*, 2004, n. 1, 1, pp. 89-92; Cass. 8 settembre 2006, n. 19273; Cass. 7 giugno 2012, n. 9215, con nota di G. RICCI, *In tema di orario di lavoro: il «tempo tuta»*, in *FI*, 2012, n. 9, 1, pp. 2344-2349. Tra le sentenze di merito si vedano: Trib. Torino 14 luglio 1999, con nota di G. RICCI, *Sulla riconducibilità del c.d. «tempo-tuta» alla nozione di lavoro effettivo*, cit. pp. 3610-3618; Trib. Taranto 20 dicembre 2012, con nota di M. RUSSO, *In tema di orario di lavoro*, cit.; Trib. Pisa 20 marzo 2014, con nota di R. RIZZO, *La questione della retribuità del tempo per la vestizione della divisa da lavoro*, in *ADL*, 2015, n. 2, pp. 449-457.

dell'orario normale di lavoro, da dedicare alle operazioni di vestizione e svestizione, ripartito tra l'inizio e la fine del turno di lavoro ⁽¹⁵⁸⁾.

Più variegato, invece, è il panorama delle soluzioni che si registrano nella contrattazione decentrata, dove si distinguono casi in cui il tempo impiegato per le operazioni di vestizione e svestizione è incluso nel computo del normale orario lavorativo ⁽¹⁵⁹⁾ da casi in cui è escluso da tale computo ma specificamente indennizzato ⁽¹⁶⁰⁾ – talvolta, in contesti in cui le attività preparatorie di vestizione e svestizione rispondono a particolari esigenze di tutela della salute del lavoratore, anche mediante un collegamento con gli indicatori di qualità relativi alla

⁽¹⁵⁸⁾ Cfr. CCNL Settore socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo (Uneba) (codice CNEL T141), art. 28, che dispone, in favore dei lavoratori tenuti ad indossare indumenti di servizio, «complessivamente per la vestizione e svestizione 15 minuti computabili nell'orario normale di lavoro e pertanto già remunerati nel minimo conglobato» e, in assenza di previsioni a livello territoriale o aziendale, stabilisce che «la fruizione dell'istituto sarà garantita dividendo equamente il contingente di minuti fra inizio e fine all'interno del turno di lavoro». Analoga previsione è approntata dal CCNL Cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (codice CNEL T151), art. 85; sulla stessa linea anche la clausola disposta dal CCNL Personale non medico della sanità privata (codice CNEL T011), art. 18, che, seguendo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, distingue tra il «personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al d.lgs. 81/08» ed il personale «tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure [che] ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa»: nel primo caso «l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi»; nel secondo caso è previsto che «il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa» e, dunque, non rientra nell'orario di lavoro.

⁽¹⁵⁹⁾ Si veda Roadhouse (accordo 15 novembre 2024), che riconosce per ogni lavoratore «il diritto al cosiddetto “tempo tuta” per un totale di dieci minuti retribuiti (cinque minuti all'inizio del turno di lavoro e cinque minuti al termine dello stesso)». Si veda anche Fondazione Lega del Filo d'Oro (accordo 13 luglio 2023), che recepisce quanto stabilito dal CCNL Personale non medico della sanità privata (v. *supra*).

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. Sibelco (accordo 26 maggio 2023), che prevede un'indennità relativa «al “cambio tuta” (...) per ogni giorno di effettiva presenza in azienda»; Cantine riunite & CIV (accordo 26 marzo 2024), che riconosce un «importo forfettario uguale per tutti, indipendentemente dagli orari di lavoro e dai livelli di inquadramento, (...) per giornata di effettiva presenza»; Fidia (accordo 26 giugno 2024), che stabilisce la corresponsione di un'indennità pari ad una frazione di paga oraria relativa al tempo necessario per le operazioni di vestizione e svestizione, forfettariamente determinato in sei minuti; Chiesi Farmaceutici (accordo 20 febbraio 2024), che riconosce, in favore dei lavoratori che hanno «effettivamente necessità di ricorrere alla vestizione al di fuori del normale orario di lavoro», «un'indennità mensile differenziata in funzione della retribuzione del singolo dipendente e pari a quindici minuti giornalieri».

retribuzione premiale ⁽¹⁶¹⁾ – oppure compensato attraverso il riconoscimento di ulteriori pause retribuite durante il turno di lavoro ⁽¹⁶²⁾.

4. L'orario multiperiodale

È stato già anticipato che l'art. 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003 non si limita a fissare il limite dell'orario normale di lavoro, ma accorda alla contrattazione collettiva la possibilità di «riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno». In questo modo, dunque, il legislatore ha ammesso che «il vincolo al rispetto del limite settimanale, anziché operare come un limite costante, [venga] invece trasformato in un parametro di commisurazione dell'orario medio, sicché diviene quindi possibile la fissazione in alcune settimane di un orario significativamente più elevato rispetto alla misura normale (...), a condizione che l'orario osservato nelle settimane successive sia ridotto in misura tale da compensare gli aumenti totalizzati in precedenza» ⁽¹⁶³⁾.

⁽¹⁶¹⁾ Cfr. La Pellegrina (accordo 14 febbraio 2025), che prevede un «premio di qualità “stato sanitario MD” (...) corrisposto a seguito del mantenimento della negatività nei confronti della malattia di Aujeszky e Pleurop. da Actinobacillus». Tale premio, in considerazione dell'importanza della corretta esecuzione delle attività preparatorie nella prevenzione delle patologie sopracitate, è esplicitamente «corrisposto a parziale soddisfacimento dei tempi impiegati per il mantenimento delle procedure igieniche (doccia, vestizione, ecc.) a garanzia delle norme di biosicurezza in atto».

⁽¹⁶²⁾ Si veda Mondelez (accordo 5 luglio 2023), art. 7, che riconosce, per i lavoratori dello stabilimento di Caramagna Piemonte inseriti in regime di turni, «in aggiunta alla pausa per la consumazione del pasto di 30 minuti, due pause di 15 minuti», che, costituendo «un trattamento di miglior favore rispetto ai tempi di lavoro previsti dal d. lgs. n. 66/2003», «assorbono e compensano totalmente (...) i tempi occorrenti a ciascun lavoratore, dopo l'ingresso in Azienda, per lo svolgimento delle operazioni di vestizione e svestizione degli indumenti di lavoro e di percorrenza per raggiungere e lasciare il posto di lavoro». Sulla stessa linea, sempre nel settore dell'industria alimentare, si vedano anche Parmalat (accordo 13 luglio 2023), Barilla (accordo 18 luglio 2023), Ferrero (accordo 6 ottobre 2023) e Granarolo (accordo 12 ottobre 2023). Analogamente, nel settore dei pubblici esercizi, si veda Autogrill (accordo 17 febbraio 2025), art. 18, che riconosce una «pausa retribuita di dieci minuti quale indennizzo per il tempo di vestizione e svestizione».

⁽¹⁶³⁾ Così S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1226. Si veda anche A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 144, che considera che, attraverso la disciplina dell'orario multiperiodale, il legislatore assegna alla contrattazione collettiva «la facoltà di ridurre o ampliare l'ambito nel quale può esplicarsi il potere direttivo del datore».

A dire il vero, prima del d. lgs. n. 66/2003, già l'art. 4 r.d.l. 15 marzo 1923, n. 692 prevedeva, limitatamente al lavoro agricolo e ai casi in cui ricorrevano «esigenze tecniche o stagionali», la possibilità, nei limiti di durata media stabiliti con decreto reale oppure con accordi collettivi, di articolare l'orario di lavoro su periodi ultrasettimanali ⁽¹⁶⁴⁾. È stata però, a partire dagli anni Ottanta e almeno fino al 1997 ⁽¹⁶⁵⁾, la contrattazione collettiva a sviluppare un particolare interesse verso i regimi di orario multiperiodale, intesi quali strumento di governo del binomio riduzione-flessibilità, utili per gestire le diverse fasi stagionali di produzione senza ricorrere allo straordinario nei periodi di picco né alla cassa integrazione nei periodi di calo ⁽¹⁶⁶⁾. Sul punto, è da precisare che, in virtù del quadro normativo vigente fino al

⁽¹⁶⁴⁾ Cfr. U. CARABELLI, V. LECCESE, *Orario di lavoro: limiti legali e poteri della contrattazione collettiva*, cit., pp. 54-58.

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. V. MAIO, V. VALENTINI, *L'orario di lavoro: innovazione normativa e campo di applicazione*, cit., p. 416, che riconoscono che, in materia di orario di lavoro, «un cinquantennio di contrattazione collettiva (...), pur nella cornice legale, ha fortemente inciso in senso evolutivo».

⁽¹⁶⁶⁾ In questo senso, già P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., pp. 55-66, ma anche P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro - vol. I*, Giuffrè, Milano, 1984, pp. 149-150, che distingue tra i contratti collettivi di categoria che attribuiscono alla contrattazione aziendale la facoltà di adottare, sulla base di linee guida disposte a livello nazionale, regimi di orario multiperiodale (come i contratti colle ivi delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, dell'industria chimica, dell'industria alimentare e del settore grafico) e contratti collettivi che riservano la medesima possibilità alla scelta unilaterale del datore di lavoro, con l'unico onere dell'informazione preventiva nei confronti delle rappresentanze dei lavoratori (come nel caso del contratto collettivo per le aziende tessili). Sul punto si veda anche G. OLINI, *L'orario di lavoro*, in G. BAGLIONI, R. MILANI (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, Milano, 1990, pp. 133-147, che osserva come, a partire dall'Accordo Interconfederale del 1983, la maggior parte dei contratti nazionali dell'industria abbia previsto, accanto alle riduzioni d'orario, forme di orario plurisettimanale con lo scopo di far fronte a variazioni dell'attività lavorativa senza ricorrere allo straordinario. Inoltre, l'Autore, che nel contributo riflette sui dati raccolti a partire dall'analisi di un campione di 1183 contratti collettivi aziendali stipulati in aziende manifatturiere tra il 1984 e il 1987, osserva come «sulla scia di quanto stabilito dai contratti nazionali di categoria molti accordi prevedono modificazioni della durata dell'orario di fatto nell'anno in risposta a problemi di stagionalità o di punta di domanda» (p. 141). In particolare, l'Autore evidenzia che, tra i contratti collettivi aziendali analizzati, il 32,2% degli accordi conclusi nel 1984/85 (con una punta del 54,3% registrata nel settore tessile), il 26,2% degli accordi conclusi nel 1985/86 e il 22,7% degli accordi conclusi nel 1986/87 (con una punta del 40,5% nel settore grafico) prevedono regimi di orario multiperiodale. Sul punto si veda anche G. OLINI, *I regimi di orario nella contrattazione decentrata*, cit., p. 18, che auspica, per ridurre il ricorso al lavoro straordinario quale unico strumento di flessibilità volto a gestire una molteplicità di casi (picchi di produzione, stagionalità, carenza di manodopera...), che la contrattazione decentrata sviluppi «uno strumentario vasto, da adattare alle varie situazioni e da gestire congiuntamente nel tempo», in cui,

1997, l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale da parte della contrattazione collettiva era in ogni caso soggetta al tetto massimo delle quarantotto ore per settimana di attività, poiché sarebbe stata considerata illegittima ed in contrasto con il r.d.l. n. 692/1923 una clausola contrattuale volta a prevedere la compensazione di orario tra una settimana ed un'altra in modo da escludere la natura straordinaria delle ore lavorate oltre il limite massimo delle quarantotto ore, con la conseguenza che, a prescindere dalla riduzione d'orario operata in una settimana successiva, le ore di attività lavorativa prestate oltre la quarantottesima erano da considerarsi *ex lege* straordinarie ⁽¹⁶⁷⁾. Nulla ostava, invece, a che l'autonomia collettiva prevedesse, al di sotto del limite delle quarantotto ore, fluttuazioni dell'orario, a cui spesso si accompagnavano ulteriori riduzioni o maggiorazioni retributive ⁽¹⁶⁸⁾.

In questo contesto, inoltre, è da sottolineare che il legislatore, pur senza intervenire direttamente sul r.d.l. n. 692/1923, ha favorito la gestione flessibile dell'orario di lavoro ad opera della contrattazione collettiva ⁽¹⁶⁹⁾, prima con l'art. 7 d.l. 16 maggio

per l'Autore, è da considerare anche la possibilità di utilizzare regimi orari multiperiodali. In questo senso, più recentemente, si veda anche A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Volume II, Cedam, Padova, 2015, p. 216, secondo cui «l'adozione del sistema della media plurisettimanale dell'orario normale (...) costituisce un forte fattore di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, consentendo di adeguare l'intensità della produzione al variare delle commesse o delle richieste degli utenti e di evitare la qualificazione come lavoro straordinario, con i connessi costi e oneri, del superamento dell'orario normale in alcune settimane se compensato da un minor orario in altre settimane».

⁽¹⁶⁷⁾ Così Cass. 15 novembre 1985, n. 5616, che considera inderogabile il limite apposto dal legislatore del 1923 alla durata normale dell'orario di lavoro. Sul punto, si vedano M.T. SALIMBENI, *Estensione e collocazione temporale del lavoro straordinario nell'ambito di una nuova concezione dell'orario di lavoro*, in *DL*, 1988, I, p. 496; V. PINTO, *I contenuti dei contratti collettivi*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, p. 168. In tal senso, dunque, si potrebbe ritenere che la condizione dell'affermazione, nel corso degli anni Ottanta, dei regimi di orario multiperiodale è stata la generale riduzione dell'orario normale di lavoro operata dall'autonomia collettiva negli anni Settanta (il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica privata del 1970, ad esempio, fissa per tutti i settori merceologici afferenti alla categoria contrattuale, a partire dal 1° dicembre 1972, il limite delle quaranta ore settimanali di lavoro). Sul punto, si veda anche V. LECCESE, *La disciplina legale dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva*, in F. CARINCI (a cura di), *Orario di lavoro*, cit., pp. 33-34.

⁽¹⁶⁸⁾ In questo senso, P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 67.

⁽¹⁶⁹⁾ Cfr. V. LECCESE, *La disciplina legale dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva*, cit., pp. 38-39.

1994, n. 299, conv. in l. 19 luglio 1994, n. 451 (poi prorogato a tempo indeterminato dall'art. 13, co. 3, l. n. 196/1997), che ha concesso benefici contributivi e retributivi per i contratti di solidarietà "espansivi" previsti dall'art. 2 l. 19 dicembre 1984, n. 863, in cui l'orario di lavoro è determinato come media di un periodo plurisettimanale non superiore a quattro mesi, e poi con l'art. 2, co. 18-21, l. 28 dicembre 1995, n. 549, che ha escluso dal prelievo contributivo aggiuntivo per il lavoro straordinario (inteso come eccedente le quaranta ore settimanali) le ore di lavoro rientranti nella media plurisettimanale di quaranta ore nell'arco di un periodo di riferimento non superiore a dodici mesi.

Lo scenario, ad ogni modo, mutò profondamente a seguito dell'intervento delle direttive comunitarie, le quali, caratterizzandosi per l'«apertura (...) nei confronti della c.d. annualizzazione dell'orario»⁽¹⁷⁰⁾, hanno portato il legislatore nazionale ad intervenire prima con l'art. 13 l. n. 196/1997 (v. *supra*, § 3) e poi con il d. lgs. n. 66/2003, che hanno posto le quaranta ore settimanali quale «limite fisso dell'orario settimanale normale» e «limite medio dell'orario plurisettimanale, a seconda delle forme di organizzazione dell'orario determinate in sede collettiva»⁽¹⁷¹⁾.

In questa prospettiva, l'abrogazione dell'orario di lavoro giornaliero (v. *supra*, § 3), per taluni avvalorata proprio dalla possibilità di prevedere un orario multiperiodale⁽¹⁷²⁾, ha attribuito alla contrattazione collettiva la possibilità di articolare liberamente regimi di orario plurisettimanale⁽¹⁷³⁾, restando però soggetta al

⁽¹⁷⁰⁾ Così P. ICHINO, *Il tempo di lavoro nell'Unione Europea*, cit., p. 155; allo stesso modo F. CARINCI, A. BOSCATI, *L'evoluzione della disciplina del tempo di lavoro*, cit., pp. 15-16.

⁽¹⁷¹⁾ In questi termini, S. BELLOMO, *Limiti e flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero*, cit., p. 156.

⁽¹⁷²⁾ In questo senso, ad esempio, si veda L. GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 268, che evidenzia come l'orario multiperiodale sia il segno evidente dell'implicita abrogazione del tetto giornaliero, poiché, nel momento in cui il legislatore ha ammesso chiaramente la possibilità per la contrattazione collettiva di stabilire su base multiperiodale il superamento delle quaranta ore settimanali, ha anche autorizzato implicitamente al superamento della soglia delle otto ore giornaliere. Tale orientamento è stato immediatamente condiviso da alcune pronunce di legittimità, come Cass. 16 luglio 2002, n. 10312, con nota di A. ALLAMPRESE, *L'orario di lavoro settimanale*, in *LG*, 2002, n. 12, pp. 1159-1163.

⁽¹⁷³⁾ D'altro canto, si veda F. CARINCI, A. BOSCATI, *L'evoluzione della disciplina del tempo di lavoro*, cit., p. 29, che, commentando l'art. 13 l. n. 196/1997, già osservavano come la sopravvivenza o meno del limite giornaliero delle otto ore sia un «problema (...) tale da condizionare la stessa

sindacato giudiziale di ragionevolezza sulla base dell'applicazione dei principi generali dell'ordinamento costituzionale, tra i quali, in materia, ha un ruolo preminente il diritto alla salute ⁽¹⁷⁴⁾.

In un simile contesto, dunque, il principale limite di durata delle prestazioni rese in regime di multiperiodalità è rappresentato dal rispetto del riposo giornaliero, che, ai sensi dell'art. 7 d. lgs. n. 66/2003, deve essere accordato al lavoratore nella misura minima di undici ore ogni ventiquattro. Un secondo limite in materia è poi indicato dall'art. 4 d. lgs. n. 66/2003 in materia di durata massima dell'orario di lavoro (v. *infra*, § 5), poiché, se l'arco temporale di riferimento per il computo della media *ex art.* 3, co. 2 può estendersi fino ad un anno, l'articolazione dell'orario massimo non può comunque superare la soglia di quarantotto ore settimanali di media all'interno di un periodo di quattro mesi (eventualmente prolungato a sei o dodici mesi ai sensi dell'art. 4, co. 3) ⁽¹⁷⁵⁾. Si tratta dunque di un sistema di orari – normale e massimo – calcolato attraverso il ricorso a diversi criteri di media, che contribuisce a creare «un effetto di doppio cuscinetto, giacché entrambi i limiti di durata previsti dal decreto si rivelano in fin dei conti assai elastici» ⁽¹⁷⁶⁾. A questi due limiti di carattere quantitativo si aggiunga che, almeno per una parte della dottrina, nel caso in cui la contrattazione collettiva autorizzi l'adozione di una ripartizione su base multiperiodale dell'orario, il datore di lavoro sarebbe gravato dell'obbligo di predeterminare l'orario settimanale con un anticipo tale da non interferire negativamente, attraverso una prolungata situazione di incertezza, sui tempi individuali di non lavoro ⁽¹⁷⁷⁾. A ben vedere, però, tale obbligo potrebbe essere inteso come espressione del generale obbligo di buona fede nell'esecuzione delle obbligazioni contrattuali sancito dall'art. 1375 c.c., in base al quale il datore di lavoro è tenuto ad «adottare modalità di determinazione dell'orario (...) che siano

gestione dell'orario plurisettimanale: *iuctu oculi* la utilizzazione di questo istituto risulta notevolmente diversa in presenza o in assenza di un limite giornaliero».

⁽¹⁷⁴⁾ In questo senso, S. BELLOMO, *Limiti e flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero*, cit., p. 166.

⁽¹⁷⁵⁾ Cfr. S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 169.

⁽¹⁷⁶⁾ Così R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. X.

⁽¹⁷⁷⁾ Cfr. I. CORSO, *Commento all'art. 3*, cit., p. 160.

(...) sufficientemente prevedibili e trasparenti, anche al fine di evitare illegittime commistioni con la disciplina del lavoro straordinario»⁽¹⁷⁸⁾.

Soprattutto, però, è da sottolineare che l'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 66/2003 dispone che la previsione di regimi di orario multiperiodale sia competenza esclusiva della contrattazione collettiva, non potendo il datore di lavoro ricorrere unilateralmente a moduli multiperiodali di orario di lavoro: in questo caso, così come nel caso in cui la distribuzione multiperiodale avvenga al di fuori dei limiti qualitativi o quantitativi previsti dai contratti collettivi, quindi, il lavoro prestato oltre le quaranta ore settimanali ricadrebbe nell'ambito delle prestazioni di lavoro straordinario⁽¹⁷⁹⁾ (v. *infra*, § 6). Solo le parti collettive, dunque, possono intervenire in materia, disciplinando direttamente la distribuzione su base multiperiodale dell'orario, autorizzando il datore di lavoro a prevedere, sulla base di determinati criteri, l'articolazione dell'orario in periodi plurisettemanali oppure prevedendo la possibilità del ricorso ad una distribuzione multiperiodale dell'orario previo accordo tra le parti individuali del rapporto di lavoro⁽¹⁸⁰⁾. I contratti collettivi, inoltre, possono prevedere specifiche procedure per il ricorso agli strumenti di flessibilità su base multiperiodale, condizionando l'attivazione dell'orario flessibile ad obblighi di predeterminazione del programma o di comunicazione alle rappresentanze sindacali in azienda ovvero prevedendo che il calendario sia oggetto di contrattazione in sede aziendale⁽¹⁸¹⁾.

⁽¹⁷⁸⁾ In questi termini, S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1229. Sul punto si vedano anche Cass. 21 maggio 2008, n. 12962, e Cass. 6 dicembre 2019, n. 31957, che ha affermato che «il d. lgs. n. 66/2003 non ha introdotto elementi di novità in tema di potere datoriale di determinare o di variare unilateralmente la collocazione e coordinamento temporale della prestazione lavorativa, che tuttavia non può essere totalmente discrezionale, dovendo pur sempre conformarsi al principio di buona fede e correttezza, oltre che al rispetto dei canoni costituzionali, sebbene non sussista in linea generale un diritto soggettivo del dipendente alla stabilità dell'orario di lavoro».

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione*, cit., p. 406.

⁽¹⁸⁰⁾ *Ibidem*, pp. 405-406.

⁽¹⁸¹⁾ Si veda A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., pp. 157-158, che afferma che tali clausole hanno «natura bivalente – obbligatoria nei confronti del sindacato e normativa sul piano della “amministrazione” del rapporto individuale di lavoro – e conseguentemente la loro violazione da parte del singolo datore di lavoro, per un verso, apre la strada – oltre che ad (invero improbabili) azioni risarcitorie da parte del sindacato – all'azione *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori (...) e, per altro verso, determina l'invalidità del provvedimento nel quale l'esercizio del potere si è concretato». In proposito, sulle clausole che dispongono particolari

In questo contesto, diversi sono stati gli interventi della contrattazione collettiva che hanno abilitato la previsione di orari multiperiodali ⁽¹⁸²⁾.

Un primo esempio paradigmatico è fornito dal CCNL Industria metalmeccanica ⁽¹⁸³⁾, che fissa la durata massima settimanale del lavoro ordinario in quaranta ore, precisando che tale durata può essere computata anche come media in un periodo non superiore ai dodici mesi nei casi di impianti a ciclo continuo oppure per ragioni produttive. Gli orari multiperiodali così realizzati devono, però, rispettare per ciascun lavoratore il limite settimanale di quarantotto ore di lavoro e il tetto massimo di ottanta ore annue di flessibilità ⁽¹⁸⁴⁾.

Per quanto riguarda le modalità di attivazione del regime multiperiodale, le parti collettive, al fine di rendere conoscibile con congruo anticipo il programma di lavoro in modo da non ledere il godimento del tempo libero dei dipendenti ⁽¹⁸⁵⁾, hanno stabilito che la comunicazione ai lavoratori interessati deve avvenire con un preavviso di almeno quindici giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale, ma tale preavviso può essere ridotto, nei casi di improvvise urgenze e fermo restando il necessario esame congiunto preventivo, a cinque giorni. La comunicazione ai lavoratori, invece, deve avvenire mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

A ciò si aggiunga, inoltre, che l'accordo, chiarendo una disposizione in precedenza ritenuta ambigua ⁽¹⁸⁶⁾, assegna alla direzione aziendale il compito di definire le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario plurisettimanale, previo esame con la rappresentanza sindacale unitaria volto ad individuare i gruppi di lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione

competenze per i diversi livelli della contrattazione, si veda Trib. Casale Monferrato 14 aprile 2006, con nota di A. ALLAMPRESE, *Condotta antisindacale e modificazione unilaterale della distribuzione dell'orario di lavoro*, in *ADL*, 2006, n. 6, pp. 1783-1792, e con nota di V. BAVARO, *La clausola ambigua sull'orario plurisettimanale del contratto nazionale dei metalmeccanici*, in *RGL*, 2006, n. 3, pp. 521-533.

⁽¹⁸²⁾ Si veda, con riferimento al settore industriale, F. ALIFANO, *L'orario multiperiodale nella contrattazione collettiva: alcune evidenze dalla manifattura*, in *DRI*, 2023, n. 4, pp. 1129-1140.

⁽¹⁸³⁾ Cfr. CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 5.

⁽¹⁸⁴⁾ Cfr. V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione*, cit., p. 406.

⁽¹⁸⁵⁾ Si veda I. CORSO, *Commento all'art. 3*, cit., p. 160.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. V. BAVARO, *La clausola ambigua sull'orario plurisettimanale*, cit., pp. 527-529.

temporale e le modalità di godimento dei riposi compensativi. In questo modo, dunque, si mira a proceduralizzare l'adozione dei regimi orari multiperiodali, rendendoli frutto di condivisione con le rappresentanze sindacali ⁽¹⁸⁷⁾.

Per quanto attiene ai profili relativi alla retribuzione, il contratto collettivo dispone che ai lavoratori interessati da orari multiperiodali sia corrisposta la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione, ma, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale, riconosce ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate di sabato. Nel caso in cui l'orario plurisettimanale dipenda da necessità improvvise e, dunque, il preavviso sia stato inferiore a quindici giorni, le maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

È infine precisato che, salvo comprovati impedimenti, il singolo lavoratore è tenuto al rispetto dell'orario multiperiodale ⁽¹⁸⁸⁾ e che diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale possono essere definite dagli accordi aziendali.

L'analisi del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria metalmeccanica è interessante perché permette di evidenziare come l'attivazione di regimi di orario multiperiodale possa essere condizionata a molteplici limitazioni. Nel caso di specie, infatti, le parti collettive, oltre ai profili di carattere procedurale, stabiliscono una «quadrupla limitazione» ⁽¹⁸⁹⁾, poiché fissano un limite al numero di ore annue – ottanta – di flessibilità per ciascun lavoratore, una soglia massima di orario – quarantotto ore – per le settimane in cui viene superato l'orario contrattuale, la maggiorazione – del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì, del 25% per quelle prestate di sabato – per le ore effettivamente lavorate in eccedenza rispetto

⁽¹⁸⁷⁾ In questo senso, S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., pp. 1226-1227.

⁽¹⁸⁸⁾ Sul punto, si veda P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro – vol. I*, cit., pp. 147-148, dove si afferma che «la materia della distribuzione dell'orario di lavoro aziendale [è] una di quelle per le quali può determinarsi una sostituzione totale dell'autonomia collettiva all'autonomia individuale, col risultato che la clausola contenuta in proposito nel contratto collettivo (...) si applica necessariamente a tutti i rapporti di lavoro contemplati nel contratto stesso».

⁽¹⁸⁹⁾ Così A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 154.

al normale orario contrattuale e gli specifici limiti tipologici – impianti a ciclo continuo oppure ragioni produttive – per il ricorso alla multiperiodalità.

La rigida disciplina dell'orario multiperiodale approntata dal contratto collettivo dell'industria metalmeccanica si configura, pur con talune varianti relative ai limiti alla durata della prestazione ⁽¹⁹⁰⁾ o al periodo di riferimento in cui calcolare la durata media ⁽¹⁹¹⁾, come un modello ampiamente diffuso ⁽¹⁹²⁾, anche al di fuori del solo settore manifatturiero ⁽¹⁹³⁾, a cui fanno da contraltare le regolazioni previste nell'ambito di alcuni contratti nazionali di categoria che, al contrario, hanno cercato di costruire modelli di organizzazione dell'orario improntati ad una maggiore flessibilità multiperiodale.

⁽¹⁹⁰⁾ Cfr. CCNL Industria edile (codice CNEL F012), art. 5, e CCNL Artigianato area edile (codice CNEL F015), art. 6, che, in caso di orario multiperiodale, prevedono, in luogo di un limite settimanale, il limite giornaliero delle dieci ore di lavoro. Analogamente, si veda il CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e multiservizi (codice CNEL K511), art. 31, che dispone che, nel caso di orario calcolato come media plurisettimanale, non sia possibile superare i limiti massimi di quarantacinque ore settimanali e dieci ore giornaliere, ponendo altresì l'ulteriore limite della durata minima di trentacinque ore settimanali.

⁽¹⁹¹⁾ Cfr. CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione (codice CNEL I100), art. 9, che dispone che la durata dell'orario normale di lavoro sia calcolato come media su un arco temporale di quattro mesi.

⁽¹⁹²⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 30, che, similmente al contratto dell'industria metalmeccanica, prevede una quadrupla limitazione per l'attivazione dei regimi di orario multiperiodale, poiché fissa la soglia massima di quarantotto ore di lavoro settimanali e il tetto di ottantotto ore annue di flessibilità per ciascun lavoratore, dispone una maggiorazione del 20% per le ore effettivamente lavorate in eccedenza rispetto alle quaranta per settimana e esplicita i limiti tipologici per il ricorso alla multiperiodalità. In particolare, proprio su quest'ultimo profilo si registra la maggiore innovazione del contratto in esame, che considera gli «obiettivi di produttività complessiva», da realizzare «anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti», e le «esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita, anche con riferimento (...) ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima». Cfr. A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 151, che, riferendosi alla medesima clausola nella sua versione contenuta nel contratto del 2007, osservava che «gli obiettivi di produttività devono tenere conto della tipologia del ciclo produttivo, non ultimo il vincolo di qualità e sicurezza alimentare».

⁽¹⁹³⁾ Si veda il CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), artt. 137-139, che, pur non prevedendo alcuna maggiorazione retributiva, dispone comunque il rispetto del limite di quarantaquattro ore settimanali e del massimo di sedici settimane in cui è possibile attivare i moduli di flessibilità. Simile l'impostazione del CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 117, che eleva tali limiti rispettivamente a quarantotto ore settimanali e a venti settimane.

Tra questi spicca il contratto collettivo nazionale di categoria dell'industria chimica⁽¹⁹⁴⁾, che, sfruttando la possibilità accordata dall'art. 4, co. 4 d. lgs. n. 66/2003 (v. *infra*, § 5), stabilisce che anche la durata massima dell'orario di lavoro venga calcolata come media su un periodo di dodici mesi⁽¹⁹⁵⁾, fissando dunque la medesima base di riferimento per il calcolo della media plurisettimanale sia per l'orario normale sia per l'orario massimo. In tal modo, le parti collettive eliminano il limite – previsto dall'art. 4, co. 3 per l'orario massimo e, indirettamente, anche per l'orario normale (v. *supra*) – delle quarantotto ore settimanali calcolate come media in un periodo di quattro mesi, con la conseguente possibilità, nell'articolazione dell'orario normale, di realizzare orari fortemente differenziati nel corso dell'anno, fermo restando soltanto il rispetto di una media annuale di trentasette ore e quarantacinque minuti (trentotto ore nel settore contrattuale degli abrasivi) settimanali di lavoro, cioè l'orario normale fissato dal contratto collettivo *ex art. 3, co. 2*.

Proprio per compensare il riconoscimento di una simile possibilità di flessibilizzazione dell'orario, il contratto collettivo dell'industria chimica prevede significativi limiti di carattere procedurale⁽¹⁹⁶⁾ – stabilendo che le modifiche al calendario di lavoro definito dall'impresa debbano essere oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali, di cui si occupa di definire dettagliatamente le tempistiche⁽¹⁹⁷⁾ –, oltre che specifiche maggiorazioni retributive⁽¹⁹⁸⁾, rinviando, per la definizione di eventuali limiti sostanziali e delle modalità attuative dei

⁽¹⁹⁴⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8. Analoga regolazione è contenuta nel CCNL Industria gomma plastica (codice CNEL B371), art. 8, che però pone il limite delle quarantotto ore settimanali nel caso in cui l'orario normale sia organizzato su base multiperiodale.

⁽¹⁹⁵⁾ Si veda A. ALLAMPRESE, *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 163.

⁽¹⁹⁶⁾ In proposito, A. ALLAMPRESE, *CCNL chimici*, cit., p. 231, già con riferimento al contratto collettivo del 1998, evidenziava una «funzione procedurale e programmatica del contratto». Quella di prevedere principalmente limiti procedurali è una soluzione comunque diffusa nel panorama della contrattazione collettiva: cfr. CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 33, co. 2.

⁽¹⁹⁷⁾ Si veda il CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, lett. c.

⁽¹⁹⁸⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 9.

programmi di orario su base plurisettimanale, alla contrattazione di secondo livello⁽¹⁹⁹⁾.

Se ad ogni modo nel panorama della contrattazione collettiva nazionale di categoria le regolazioni dell'orario multiperiodale vanno nella direzione di porre limiti di carattere tanto sostanziale quanto procedurale per il ricorso alla flessibilità, parzialmente diversa è la situazione delineata dalla contrattazione decentrata, dove le parti collettive intervengono in più accordi al fine di specificare quanto già previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento o di adottare regolamentazioni differenti, talvolta in termini più restrittivi, talaltra nell'ottica di facilitare il ricorso alla flessibilità multiperiodale.

Tra le clausole disposte dall'autonomia collettiva aziendale volte a prevedere condizioni più stringenti rispetto a quelle determinate dai contratti nazionali per l'impiego di una programmazione multiperiodale, le più frequenti sono quelle che modificano, in senso più restrittivo, i limiti orari, escludono la possibilità di attivare gli orari multiperiodali per alcuni giorni della settimana o prevedono maggiorazioni più elevate per le ore lavorate in regime di flessibilità⁽²⁰⁰⁾, mentre più rari sono i casi in cui gli accordi abbiano previsto che l'attivazione di regimi di orario multiperiodale possa avvenire in presenza di specifiche causali giustificative⁽²⁰¹⁾. Non mancano, al contrario, anche casi in cui il ricorso a moduli di flessibilità plurisettimanale sia facilitato dagli accordi decentrati, spesso con la finalità ultima

⁽¹⁹⁹⁾ Già P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., pp. 59-60, osservava che «nel settore chimico la normativa è ridotta all'essenziale», ma ne esaltava il «carattere innovativo», poiché il contratto dell'industria chimica, molto più rispetto a quello dell'industria metalmeccanica, era riuscito a «realizz[are] l'equilibrio dei poteri e degli interessi» e ad incentivare «la stipula di accordi aziendali di tipo gestionale».

⁽²⁰⁰⁾ Si tratta di tre casistiche previste da System Logistics (accordo 25 marzo 2021), che abbassa la soglia della durata massima settimanale dalle quarantotto ore previste dal contratto collettivo dell'industria metalmeccanica a quarantasei ore, esclude il sabato dalla programmazione plurisettimanale e aumenta la maggiorazione per il lavoro prestato oltre la quarantesima ora al 25%.

⁽²⁰¹⁾ Cfr. Somec (accordo 23 giugno 2021), che dispone che il ricorso alla flessibilità multiperiodale possa avvenire in situazioni di incertezza sugli andamenti commerciali e sui conseguenti carichi di lavoro. L'accordo, inoltre, stabilisce limiti più stringenti rispetto al contratto nazionale dell'industria metalmeccanica, poiché fissa il tetto massimo di venticinque ore annuali di flessibilità, da collocarsi dal lunedì al venerdì.

di governare i periodi di intensificazione, anche ciclica, del lavoro ⁽²⁰²⁾ oppure «le esigenze di flessibilità (...) all'interno di un sistema che privilegi la possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro e – di conseguenza – di ridurre le aree di precarietà che, diversamente, ne deriverebbero» ⁽²⁰³⁾. In questa prospettiva, dunque, alcuni accordi hanno elevato il numero di ore per cui è possibile utilizzare moduli di flessibilità oraria nell'arco dell'anno ⁽²⁰⁴⁾ oppure hanno scelto di combinare i programmi di orario multiperiodale con altri istituti che hanno il medesimo obiettivo di gestire i picchi di attività, come il lavoro stagionale e il lavoro a tempo parziale verticale o misto ⁽²⁰⁵⁾.

Il più delle volte, in ogni caso, la regolazione della programmazione plurisettimanale degli orari da parte della contrattazione decentrata è utile per consentire la gestione, nella cornice di quanto stabilito dai contratti collettivi

⁽²⁰²⁾ Si veda Heineken (accordo 14 giugno 2023), dove è precisato che «la stagionalità dei consumi, insieme alla necessità di assicurare sempre un prodotto fresco e di elevata qualità sul mercato, implicano una forte variabilità nell'esercizio degli impianti produttivi al fine di soddisfare tali esigenze». Sul punto, si veda S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1226, dove si osserva che i regimi di orario multiperiodale hanno la funzione di «soddisfare il maggior fabbisogno di lavoro nei periodi di “picchi” di produzione o di domanda».

⁽²⁰³⁾ Così Sanpellegrino (accordo 20 marzo 2019). In senso analogo, Nestlé (accordo 7 maggio 2024).

⁽²⁰⁴⁾ È questo il caso di Peroni (accordo 9 maggio 2023), che innalza la soglia massima di ore annuali di flessibilità multiperiodale dalle ottantotto previste dal CCNL industria alimentare a novantasei, corrispondenti, cioè, a dodici turni di lavoro da effettuare di sabato nei periodi di maggiore produttività. Il contratto aziendale, inoltre, ad integrazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, corrisponde maggiorazioni retributive ulteriori per ciascun turno di lavoro notturno prestato in regime di orario multiperiodale di sabato.

⁽²⁰⁵⁾ Si veda Jonica Juice (accordo 15 maggio 2023) che prevede un doppio regime di orario plurisettimanale, volto a regolare l'orario su base annuale per i lavoratori a tempo indeterminato e su base semestrale (o minore) per i lavoratori stagionali. In particolare, per quanto riguarda il personale stagionale, le ore lavorate in eccedenza sono accantonate e recuperate con il prolungamento del rapporto di lavoro, mentre, per il personale in forza con contratti di lavoro a tempo parziale di tipo misto, le ore lavorate in eccedenza sono accantonate e recuperate nei periodi di sospensione attività a “zero ore”. L'accordo, infine, prevede, per le ore settimanali lavorate oltre la quarantesima, una maggiorazione del 25%, che può essere elevata al 30% se la prestazione ricade in un turno di lavoro prestato di sabato o di notte.

nazionali, della turnistica, in modo da consentire alle aziende di programmare cicli più ampi non vincolati dalla settimana lavorativa ⁽²⁰⁶⁾.

Non mancano, infine, clausole collettive volte ad istituzionalizzare le procedure di confronto con le rappresentanze sindacali, talvolta mediante la previsione di specifici obblighi di informazione e consultazione ⁽²⁰⁷⁾, in altri casi attraverso la costituzione di osservatori, commissioni e comitati paritetici per condurre esami congiunti sulla distribuzione dell'orario su base multiperiodale ⁽²⁰⁸⁾.

5. La durata massima dell'orario di lavoro

Accanto al limite dell'orario normale fissato dall'art. 3 d. lgs. n. 66/2003, il legislatore delegato ha previsto un ulteriore limite – di diretta derivazione eurounitaria poiché applicazione degli artt. 6 e 16, co. 2, della direttiva n. 93/104/CE (poi ripresi dall'attuale direttiva n. 2003/88/CE) – in materia di durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Tale limite intende porre un tetto massimo, non superabile, per l'effettuazione di prestazioni eccedenti la soglia fissata a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore ⁽²⁰⁹⁾.

Sul punto, prima dell'intervento del d. lgs. n. 66/2003, si dibatteva di quale fosse il limite alla durata massima della prestazione lavorativa comprensiva delle ore di lavoro straordinario alla luce dell'intervento dell'art. 13 l. n. 196/1997 all'interno dell'impianto normativo del r.d.l. n. 692/1923. Certamente, infatti, era previsto un limite di cinquantadue ore, ricavabili dalla somma tra le quaranta ore di lavoro normale *ex art.* 13 l. n. 196/1997 e il limite di dodici ore di lavoro straordinario

⁽²⁰⁶⁾ Cfr. Basf (accordo 16 giugno 2017), che, non a caso, limita il ricorso all'orario plurisettimanale ai soli turnisti; Philip Morris Manufacturing & Technology (accordo 21 dicembre 2020); Campari (accordo 19 luglio 2023); Cbg (accordo 11 aprile 2023).

⁽²⁰⁷⁾ Cfr. Comifar Distribuzione (accordo 9 marzo 2023); System House (accordo 30 febbraio 2023); H&M (accordo 19 luglio 2023); DM (accordo 3 settembre 2024).

⁽²⁰⁸⁾ Si veda Chiesi Farmaceutici (accordo 22 dicembre 2020), che, riconoscendo l'importanza dell'orario multiperiodale quale strumento di flessibilità, costituisce una Commissione paritetica per valutare le modalità operative per garantire l'ottimizzazione della produzione.

⁽²⁰⁹⁾ In questa prospettiva, R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XII.

ammesse dall'art. 5 r.d.l. n. 692/1923 ⁽²¹⁰⁾, che poteva essere elevato, in caso di ricorso a moduli di orario multiperiodale, sino a sessanta ore secondo alcune letture ⁽²¹¹⁾ o addirittura fino a settantotto secondo altre ⁽²¹²⁾.

Il d. lgs. n. 66/2003, invece, si premura di fissare, all'art. 4, un limite unico alla durata della prestazione lavorativa, valido tanto nel caso di ricorso a prestazioni di lavoro straordinario quanto nel caso di impiego di programmi di flessibilità multiperiodale ⁽²¹³⁾. La fissazione di tale limite è però demandata dal legislatore alla contrattazione collettiva (art. 4, co. 1), nel rispetto della soglia di durata media, non derogabile *in pejus* e presidiata dalla sanzione prevista in caso di violazione dall'art. 18-*bis*, co. 3, di quarantotto ore per ogni periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4, co. 2).

La durata media, in particolare, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale non superiore a quattro mesi (art. 4, co. 3), elevabile dai contratti collettivi fino a sei mesi o, «a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti», fino a dodici mesi (art. 4, co. 4). È comunque pacificamente ammesso che l'autonomia collettiva possa anche prevedere un limite complessivo medio inferiore di quarantotto ore ⁽²¹⁴⁾ oppure introdurre un periodo di riferimento per il calcolo temporale della media più

⁽²¹⁰⁾ In questo senso, M. MISCIONE, *La rivoluzione prospettata dell'orario di lavoro*, cit., p. VIII, R. TROILI, *Orario di lavoro e forme di orario ridotto: considerazioni sull'articolo 13 della legge n. 196/1997*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, Milano, 1997, p. 202, e, a posteriori, R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XIII.

⁽²¹¹⁾ Ricostruisce in questi termini la disciplina antecedente al d. lgs. n. 66/2003, incentrata sul rispetto del limite complessivo di dieci ore giornaliere di lavoro in una settimana lavorativa di sei giornate, 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", 2006, n. 40, p. 10.

⁽²¹²⁾ Cfr. R. TROILI, *Orario di lavoro e forme di orario ridotto*, cit., p. 201, che sosteneva l'esistenza di un solo limite negativo alla durata della prestazione dettato dal rispetto delle undici ore di riposo giornaliero, da cui sarebbe derivata la possibilità di realizzare astrattamente una settimana lavorativa articolata su sei giornate di massimo tredici ore di lavoro. Tale lettura, inoltre, era confermata dalla Circ. Min. lav. 15 febbraio 2000, n. 10.

⁽²¹³⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XII.

⁽²¹⁴⁾ Cfr. V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 37.

contenuto rispetto a quello di quattro mesi ⁽²¹⁵⁾. Al tempo stesso, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore e di evitare la concentrazione di più settimane ravvicinate in cui è superato il limite delle quarantotto ore, è stato evidenziato come i periodi di riferimento indicati dall'art. 4 d. lgs. n. 66/2003 non debbano essere intesi come fissi, bensì come mobili, ossia calcolati a ritroso, per ogni periodo di quattro (oppure di sei o dodici) mesi, a partire da ogni giorno di prestazione lavorativa ⁽²¹⁶⁾.

L'art. 4 d. lgs. n. 66/2003, nel complesso, abilita il datore di lavoro a prevedere, salvo diversa disposizione da parte dell'autonomia collettiva, regimi orari di lavoro sino ad un massimo di settantasette ore in una settimana – dato dal rispetto del solo limite delle undici ore di riposo giornaliero, realizzando, quindi, una settimana lavorativa astrattamente articolata su sei giornate dalla durata massima di tredici ore di lavoro, da cui vanno detratte le pause di almeno dieci minuti al giorno –, purché sia rispettato, nell'arco temporale di riferimento, il limite delle quarantotto ore di media ⁽²¹⁷⁾.

Tale astratta possibilità potrebbe, in ogni caso, essere inibita dai contratti collettivi, ove questi pongano, anche nei casi di organizzazione su base multiperiodale degli orari, limiti assolutamente invalicabili alla durata massima settimanale della prestazione di lavoro ai sensi dell'art. 4, co. 1, d. lgs. n. 66/2003.

Previsioni di questo genere, però, sembrano piuttosto rare nel panorama della contrattazione collettiva ⁽²¹⁸⁾. Un'importante eccezione è rappresentata dal CCNL autoferrotranvieri che, fermo restando il rispetto della durata massima media di quarantotto ore di lavoro per ogni periodo di ventisei settimane, dispone che l'orario

⁽²¹⁵⁾ Si veda S. BELLOMO, *Il limite massimo dell'orario settimanale ed il suo difficile trasferimento dall'ordinamento europeo alla legislazione nazionale*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 202.

⁽²¹⁶⁾ Cfr. S. BELLOMO, *Il limite massimo dell'orario settimanale*, cit., p. 202; V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., pp. 39-40. *Contra*: V. BAVARO, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, cit., pp. 288-290.

⁽²¹⁷⁾ Si vedano R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XIII, e, per alcune esemplificazioni, V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., pp. 38-39.

⁽²¹⁸⁾ Si veda già G. LELLA, *Contratti collettivi e orario di lavoro. L'applicazione della nuova disciplina tra omissioni, errori interpretativi e "creatività"*, in *DPL*, Inserto, 2005, n. 21, p. V.

di lavoro settimanale deve in ogni caso rispettare il limite massimo di cinquanta ore⁽²¹⁹⁾. In tal modo, dunque, il contratto collettivo in esame ha disposto un tetto, quello delle cinquanta ore di lavoro, da osservare in ciascuna settimana, anche nel caso in cui la durata massima sia calcolata come media in un arco temporale che lo stesso contratto collettivo individua in ventisei settimane.

Più che per sancire l'orario di lavoro massimo per ciascuna settimana *ex art. 4, co. 1, d. lgs. n. 66/2003*, è però da rilevare che, con riferimento alla durata massima della prestazione, la contrattazione collettiva è più volte intervenuta, ai sensi del co. 4 della stessa disposizione, per prevedere un diverso arco temporale di riferimento in cui calcolare la media rispetto a quello fissato dal co. 3. Non sono pochi, infatti, nonostante la vistosa eccezione del CCNL dell'industria metalmeccanica⁽²²⁰⁾, i contratti collettivi che elevano il periodo di riferimento di quattro mesi in cui calcolare la durata massima media dell'orario di lavoro.

Nella maggior parte dei casi, l'autonomia collettiva nazionale di categoria è intervenuta elevando da quattro a sei mesi la base di calcolo per la durata massima media dell'orario di lavoro e lasciando alla contrattazione decentrata, ove siano riscontrate specifiche ragioni, la possibilità di ampliare ulteriormente il periodo fino a dodici mesi⁽²²¹⁾. Si tratta di una soluzione liberamente percorribile da parte della contrattazione collettiva, che, in virtù dell'art. 4, co. 4, d. lgs. n. 66/2003, è tenuta a specificare le «ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro»

⁽²¹⁹⁾ Cfr. CCNL Autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità TPL) (codice CNEL I022), art. 27.

⁽²²⁰⁾ Si veda il CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, dichiarazione a verbale all'art. 5, dove è precisato che la «disciplina contrattuale non dà attuazione a quanto previsto dall'articolo 4 (...) del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e, pertanto, ai soli fini legali restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dal Decreto legislativo citato».

⁽²²¹⁾ Cfr. CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 30-*ter*; CCNL Artigianato area alimentazione e panificazione (codice CNEL E015), art. 18; CCNL Distribuzione moderna organizzata (codice CNEL H008), art. 116; CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 131; CCNL Turismo (Confcommercio) (codice CNEL H052), art. 109; CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 112; CCNL Artigianato area acconciatura ed estetica (codice CNEL H515), art. 15; CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e multiservizi (codice CNEL K511), art. 30; CCNL Servizi ambientali (codice CNEL K540), art. 17; CCNL Artigianato area tessile, moda, chimica e ceramica (codice CNEL V751), art. 40 (con riferimento all'area chimica/ceramica).

che giustificano l'ampliamento del periodo di riferimento solo se sceglie di prevedere che tale periodo ecceda i sei mesi.

Al contrario, quindi, risulta più problematico il caso in cui l'autonomia collettiva ha ampliato il periodo di riferimento oltre i sei mesi e fino al massimo di dodici mesi, poiché, stando al tenore della disposizione, potrebbero risultare illegittime le clausole dei contratti collettivi che prevedono periodi di riferimento superiori ai sei mesi, senza però indicare le suddette ragioni oppure che rechino ragioni palesemente incongrue o insussistenti ⁽²²²⁾.

Guardando alle regolazioni contrattuali in materia, però, solo in rari casi sembra che le parti collettive abbiano indicato con sufficiente grado di specificità le ragioni che fondano la necessità dell'ampliamento del periodo di riferimento previsto dall'art. 4, co. 3, d. lgs. n. 66/2003 ⁽²²³⁾. Più spesso, invece, i contratti collettivi omettono di esplicitare le ragioni richieste dall'art. 4, co. 4, d. lgs. n. 66/2003 ⁽²²⁴⁾, con la conseguenza che, in mancanza di giustificazione, le clausole che elevano l'arco temporale su cui calcolare la media della durata massima della prestazione sono da considerare certamente nulle per contrasto con norma imperativa ⁽²²⁵⁾.

⁽²²²⁾ In questo senso, R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XIII; M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, 2a ed., Giappichelli, Torino, 2005, p. 291; A. TOPO, *Commento all'art. 4*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., p. 194; V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., pp. 37-38.

⁽²²³⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 36, che eleva il periodo di riferimento fino a dodici mesi «a fronte della molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria Tessile Abbigliamento Moda», o il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione (codice CNEL I100), Parte speciale, sez. III, art. 9, che, solo con riferimento al personale non viaggiante operante nel settore della cooperazione, dispone che «il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi, è elevato a dodici mesi».

⁽²²⁴⁾ Cfr. CCNL Industria gomma plastica (codice CNEL B371), art. 8; CCNL Artigianato area edile (codice CNEL F015), art. 22; CCNL Cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (codice CNEL T151), art. 51; CCNL Artigianato area tessile, moda, chimica e ceramica (codice CNEL V751), art. 39 (con riferimento all'area tessile/moda).

⁽²²⁵⁾ In questo senso, G. LELLA, *Contratti collettivi e orario di lavoro*, cit., p. V.

Di dubbia legittimità appaiono anche le disposizioni contrattuali in cui sono adottate formulazioni assolutamente vaghe e generiche, volte a richiamare, senza alcuna specificazione, le «esigenze tecnico-organizzative settoriali» ⁽²²⁶⁾ oppure a giustificare l'ampliamento del periodo «in ragione delle peculiarità delle attività svolte» ⁽²²⁷⁾ o in considerazione dell'«andamento ciclico della domanda» ⁽²²⁸⁾. In questi casi, si tratterebbe di «formule prive di reale pregnanza, buone per tutte le evenienze e di nessuna utilità rispetto alla *ratio* della norma, e che (...) potrebbero forse essere ritenute nulle al pari di quelle prive di giustificazione» ⁽²²⁹⁾.

Sia nel caso di omissione delle ragioni sia nei casi di assoluta genericità, sembra si sia affermata l'interpretazione volta non a considerare la radicale nullità della clausola, con la conseguente applicazione del periodo di quattro mesi previsto dall'art. 4, co. 3, d. lgs. n. 66/2003 quale base di calcolo, bensì a salvare la volontà espressa dalle parti collettive di derogare al limite legale, assumendo quale periodo di riferimento un arco temporale di sei mesi, per il quale non è previsto l'obbligo di specificare le ragioni ⁽²³⁰⁾.

Gli stessi rilievi potrebbero estendersi anche alla regolazione della durata massima dell'orario di lavoro anche da parte della contrattazione decentrata, nel cui panorama, però, sono rarissimi gli interventi attuati sulla base dell'art. 4 d. lgs. n. 66/2003. Solitamente, infatti, in materia di durata massima della prestazione lavorativa la contrattazione aziendale si limita a richiamare quanto stabilito dal d. lgs. n. 66/2003 e dai contratti collettivi nazionali di categoria, ma non sono mancate

⁽²²⁶⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, dispone che prevede che «la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali, su un periodo di 12 mesi». Analogamente, il CCNL Telecomunicazioni (codice CNEL K411), art. 26, che si limita a tenere «conto delle esigenze organizzative della filiera, caratterizzata da variazioni di intensità dell'attività lavorativa».

⁽²²⁷⁾ Cfr. CCNL Industria edile (codice CNEL F012), art. 19.

⁽²²⁸⁾ Si veda il CCNL Industria legno-arredo (codice CNEL F051), art. 27.

⁽²²⁹⁾ Così G. LELLA, *Contratti collettivi e orario di lavoro*, cit., p. V. Similmente, R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XIII.

⁽²³⁰⁾ In questo senso, G. LELLA, *Contratti collettivi e orario di lavoro*, cit., p. V.

previsioni volte ad innalzare il periodo di riferimento per il calcolo della media della durata massima della prestazione a sei ⁽²³¹⁾ oppure a dodici mesi ⁽²³²⁾.

6. Il lavoro straordinario

Un'ultima disposizione da considerare, per terminare l'analisi del capo II del d. lgs. n. 66/2003 e della sua implementazione ad opera della contrattazione collettiva, è l'art. 5, in materia di lavoro straordinario.

Già l'art. 2108 c.c. si era occupato di disporre che, in caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro dovesse essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario, precisando allo stesso tempo che, in caso di lavoro straordinario, i limiti, la durata e la misura della relativa maggiorazione sono stabiliti dalla legge o dalle norme corporative. Fino al 2003, quindi, era stato l'art. 5 r.d.l. n. 692/1923 a regolare la materia, ma con l'entrata in vigore del d. lgs. n. 66/2003, la disciplina del lavoro eccedente il normale orario è stata interamente riscritta fin dalla definizione, dal momento che, ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. c, d. lgs. n. 66/2003, è da intendersi quale lavoro straordinario «il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3». In proposito, è da precisare che quella di lavoro straordinario non è una nozione di derivazione eurounitaria ⁽²³³⁾, ma trova, in continuità con l'art. 2108 c.c., le sue origini nella tradizionale dicotomia elaborata nel diritto interno tra lavoro normale e straordinario ⁽²³⁴⁾, che ha permesso di configurare quest'ultimo come lo strumento «strategico con cui il potere direttivo dell'impresa conforma la dimensione temporale della prestazione alle necessità

⁽²³¹⁾ Cfr. Atlas Copco (accordo 9 giugno 2022); Tenaris Dalmine (accordo 1° dicembre 2023).

⁽²³²⁾ Si veda Fondazione Bruno Kessler (accordo 14 giugno 2023), che dispone che «l'orario massimo di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, computate come media in un periodo di dodici mesi». Anche in questo caso, dall'omissione delle ragioni *ex art. 4, co. 4, d. lgs. n. 66/2003*, parrebbe derivare la nullità della clausola.

⁽²³³⁾ Cfr. C. CESTER, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, cit., p. 17, che considera la mancanza di una nozione eurounitaria di lavoro straordinario come «omissione non da poco».

⁽²³⁴⁾ Si veda G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 79.

oggettivamente concorrenti della produzione» anche oltre l'orario normale, che rappresenta invece «l'idealtipo della dimensione cronologica della prestazione consentito per le necessità concorrenti o fisiologiche dell'impresa»⁽²³⁵⁾.

La definizione fornita dal d. lgs. n. 66/2003 permette quindi di qualificare come lavoro straordinario quello eccedente l'orario normale fissato dall'art. 3, con la conseguenza che, venuto meno il limite giornaliero alla durata della prestazione di lavoro (v. *supra*, § 3), anche lo straordinario non è più calcolato in riferimento alla singola giornata di lavoro⁽²³⁶⁾, ma rispetto all'orario normale settimanale, con la precisazione che, nel caso in cui quest'ultimo sia strutturato su base multiperiodale, è richiesto che lo straordinario sia calcolato necessariamente a consuntivo al termine dell'arco di riferimento per il computo dell'orario normale⁽²³⁷⁾. In questa prospettiva, appare di fondamentale importanza comprendere, in caso di riduzioni dell'orario disposte dal contratto collettivo *ex art. 3, co. 2, d. lgs. n. 66/2003*, quale sia il momento da cui far decorrere il computo dello straordinario, cioè, in particolare, se questo decorra dal superamento della soglia legale ovvero della più ridotta soglia contrattuale. La soluzione preferibile sembrerebbe quella di affermare, valorizzando l'inciso «ai fini contrattuali» contenuto nella disposizione in materia di orario normale, che il lavoro straordinario contrattuale non è soggetto, proprio in virtù dell'inciso in questione, ai limiti che la legge dispone per il lavoro straordinario legale⁽²³⁸⁾. In ogni caso, però, è da rilevare che, venuta meno la maggiorazione minima fissata direttamente dalla legge per il lavoro straordinario legale, «il divario concettuale tra le due nozioni si è ormai sensibilmente ridotto»,

⁽²³⁵⁾ Così B. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, n. 2, p. 296. Si veda anche A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 216, che individua, almeno formalmente, una «simmetria costituita dalla coppia bisogni ricorrenti/orario normale e circostanze contingenti/straordinario».

⁽²³⁶⁾ In questa prospettiva, P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 236-237.

⁽²³⁷⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, cit., p. 19; G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 81; A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., pp. 223-224.

⁽²³⁸⁾ Sul punto si veda V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione*, cit., p. 405. Un differente parere è offerto da O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, VII ed., Giuffrè, Milano, 2019, p. 451, che considera che «del tutto pleonastico è (...) il rilievo secondo cui le innovazioni contenute nella contrattazione valgono “ai fini contrattuali” (ed a quali fini altrimenti?)».

poiché la definizione dei tratti di distinzione delle due figure è lasciata interamente ai contratti collettivi, che sono liberi «tanto di differenziare quanto di equiparare, sul piano del trattamento normativo e di quello retributivo il lavoro “eccedente” prestato al di sotto e al di sopra delle quaranta ore»⁽²³⁹⁾.

Una volta chiarito il campo d’applicazione del lavoro straordinario, il d. lgs. n. 66/2003 sancisce – forse «laconicamente»⁽²⁴⁰⁾, se non addirittura con una formulazione «innocua»⁽²⁴¹⁾ – il principio per cui «il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto» (art. 5, co. 1) e si occupa di delegare ai contratti collettivi, fermi restando i limiti di cui all’art. 4 (v. *supra*, § 5), la regolazione delle eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario (art. 5, co. 2), prevedendo al contempo una disciplina di minima nel caso in cui la contrattazione collettiva non intervenga sul punto (art. 5, co. 3-4). Infine, al co. 5 dello stesso art. 5, dispone che il lavoro straordinario debba essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro, che possono anche consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Appare quindi evidente come la materia del lavoro straordinario risulti «nella disponibilità pressoché totale delle parti collettive»⁽²⁴²⁾, a cui il legislatore demanda la regolazione dell’istituto con il solo limite del rispetto dell’orario massimo di cui all’art. 4 dello stesso d. lgs. n. 66/2003. In questo senso, si può affermare che alla fonte sindacale è assegnato un «potere di agire in senso bidirezionale»⁽²⁴³⁾, dal momento che l’autonomia collettiva ben potrebbe operare tanto in senso più restrittivo quanto in senso più estensivo rispetto alla disciplina

⁽²³⁹⁾ Così S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie*, cit., p. 1244.

⁽²⁴⁰⁾ In questi termini, A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 226.

⁽²⁴¹⁾ Così R. DEL PUNTA, *La riforma dell’orario di lavoro*, cit., p. XVIII. Sul punto si veda anche P. ICHINO, L. VALENTE, *L’orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 241, dove si sottolinea che il legislatore non ha previsto alcuna sanzione nel caso in cui lo straordinario assuma carattere strutturale e non meramente episodico.

⁽²⁴²⁾ Così R. DEL PUNTA, *La riforma dell’orario di lavoro*, cit., p. XI.

⁽²⁴³⁾ In questi termini, A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 230.

«meramente suppletiva»⁽²⁴⁴⁾ delineata dall'art. 5, co. 3, d. lgs. n. 66/2003. Soltanto in mancanza di un intervento da parte dei contratti collettivi, dunque, trova applicazione la disposizione appena richiamata, che ammette il ricorso al lavoro straordinario soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore⁽²⁴⁵⁾ per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali. Inoltre⁽²⁴⁶⁾, in assenza di una previsione collettiva, è comunque possibile ricorrere al lavoro straordinario nei casi di cui all'art. 5, co. 4, d. lgs. n. 66/2003⁽²⁴⁷⁾.

In un simile contesto normativo, dunque, il primo ambito di intervento da parte della contrattazione collettiva ha riguardato la possibilità di prevedere limiti quantitativi al lavoro straordinario diversi da quello legale di duecentocinquanta ore

⁽²⁴⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²⁴⁵⁾ Il consenso a tale accordo può essere, secondo la giurisprudenza prevalente, manifestato anche in forma tacita: cfr. Cass. 20 febbraio 2009, n. 4269.

⁽²⁴⁶⁾ Dal tenore della disposizione, sembra possibile richiedere prestazioni di lavoro straordinario nelle casistiche di cui al co. 4 dell'art. 5 anche senza il rispetto dei requisiti di cui al co. 3: cfr. R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XVIII; D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., pp. 1009-1010; A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., pp. 234-238; P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 249. Pare infatti difficile sostenere, come pure era stato fatto con riferimento alla disciplina previgente, che il lavoro straordinario è ammesso «solo ove, oltre alle condizioni di cui al terzo comma, si verifichi anche una di quelle elencate nel medesimo quarto comma, salvo ovviamente “diversa disposizione dei contratti collettivi”» (così A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 236). Tale interpretazione è avvalorata anche dalla prassi collettiva: si veda il CCNL Autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità TPL) (codice CNEL I022), art. 28, che, una volta fissato il tetto massimo per il lavoro straordinario, esclude da tale limite le ore prestate nelle casistiche previste dall'art. 5, co. 4, d. lgs. n. 66/2003.

⁽²⁴⁷⁾ Si tratta di «a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali».

all'anno ⁽²⁴⁸⁾, che l'autonomia collettiva ben potrebbe tanto elevare ⁽²⁴⁹⁾ quanto ridurre ⁽²⁵⁰⁾.

Un caso particolare è quello in cui l'autonomia collettiva intervenga in materia senza però prevedere esplicitamente limiti quantitativi per il lavoro straordinario: in tal caso potrebbe apparire applicabile il limite delle duecentocinquanta ore di cui all'art. 5, co. 3, d. lgs. n. 66/2003, giacché, per rendere inapplicabile la disposizione legale, i contratti collettivi devono stabilire «una disciplina che riguardi i medesimi oggetti regolati dalla disposizione legale» ⁽²⁵¹⁾ e quindi, ove la previsione collettiva non intervenga prevedendo un diverso limite quantitativo, pare possa continuare a trovare applicazione il limite legale, atteso che un tetto massimo al lavoro straordinario è necessario per tutelare la salute del prestatore di lavoro e dare effettività al principio sancito dall'art. 5, co. 1, d. lgs. n. 66/2003, al cui rispetto è tenuta anche l'autonomia collettiva ⁽²⁵²⁾.

⁽²⁴⁸⁾ Cfr. P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 245.

⁽²⁴⁹⁾ Si veda il CCNL Industria metalmeccanica PMI (Confapi) (codice CNEL C018), art. 29, che, una volta fissato il generale limite di duecentocinquanta ore all'anno per ciascun lavoratore, lo eleva a duecentosessanta per le attività di manutenzione, installazione e montaggio e a duecentottanta per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica. Si vedano altresì il CCNL Turismo (Confcommercio) (codice CNEL H052), art. 122, e il CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 125, che fissano un tetto di duecentosessanta ore di lavoro straordinario all'anno per ciascun lavoratore.

⁽²⁵⁰⁾ Cfr. CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7, che dispone «un limite massimo complessivo di duecento ore annuali per ciascun lavoratore» (che però è elevato a duecentocinquanta ore per le aziende fino a duecento dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica e le operazioni di varo e prove di collaudo a mare e a duecentosessanta per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi). In ogni caso, il CCNL precisa che è «fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'articolo 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66», confermando la lettura della disposizione per cui sembra possibile richiedere prestazioni di lavoro straordinario nelle casistiche di cui al co. 4 dell'art. 5 anche senza il rispetto dei requisiti di cui al co. 3. Si vedano anche il CCNL artigianato area meccanica (codice CNEL C030), art. 22, che prevede il limite di duecentotrenta ore all'anno, i CCNL Studi professionali (codice CNEL H442), art. 94, e Artigianato area acconciatura ed estetica (codice CNEL H515), art. 16, che fissano un limite annuale di duecento ore per lavoratore, il CCNL Personale non medico della sanità privata (codice CNEL T011), art. 59, che ammette il ricorso al lavoro straordinario, di norma, fino a centottanta ore per dipendente, e il CCNL Credito (codice CNEL J241), art. 110, che sancisce un tetto annuo al lavoro straordinario pari a cento ore per lavoratore.

⁽²⁵¹⁾ Così R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. XVIII.

⁽²⁵²⁾ Si veda E. BARRACO, *Il nuovo lavoro straordinario nel D. Lgs. N. 66/2003*, in *LG*, 2004, n. 8, p. 743, il quale ritiene che ad orientare la disciplina del lavoro straordinario sia il principio enunciato all'art. 5, co. 1, d. lgs. n. 66/2003, che impone che lo straordinario sia in ogni caso «contenuto».

È poi da rilevare che, accanto al limite annuale, è possibile che i contratti collettivi prevedano altri limiti, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, che possono aggiungersi ⁽²⁵³⁾ oppure sostituirsi ⁽²⁵⁴⁾ al limite annuale stabilito dalla legge o dallo stesso contratto collettivo ⁽²⁵⁵⁾.

Seguendo il modello del d. lgs. n. 66/2003 – che, di fatto, distingue tra uno straordinario acausale, cioè ammesso senza la necessità di una causa giustificatrice nei limiti dell'art. 5, co. 3, e uno causale, che può essere attivato nel caso in cui ricorrano le causali tipizzate dall'art. 5, co. 4 ⁽²⁵⁶⁾ –, infine, alcuni contratti collettivi hanno replicato tale differenziazione, fissando contestualmente limiti quantitativi e tipologici diversi rispetto a quelli del decreto legislativo ⁽²⁵⁷⁾.

Analogamente, G. BOLEGO, *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, Padova, 2004, pp. 110-111, ritiene che il principio in esame costituisca una norma di chiusura che consente il sindacato giudiziale sulla «contenutezza» del lavoro straordinario, legittimando il controllo del giudice *ex art. 2087 c.c.* anche sulle scelte della contrattazione collettiva.

⁽²⁵³⁾ Si vedano il CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7, che dispone che «il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di due ore giornaliere e otto ore settimanali», e il CCNL artigianato area meccanica (codice CNEL C030), art. 22, che prevede che il lavoro straordinario possa essere reso «nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali».

⁽²⁵⁴⁾ Cfr. CCNL Autoferrotranvieri e internavigatori (mobilità TPL) (codice CNEL I022), art. 28, che prevede, in luogo del limite annuale, un «limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali (...) fissato in centocinquanta ore per ogni periodo di ventisei settimane».

⁽²⁵⁵⁾ In ogni caso, è da notare che è comunque al limite legale che bisogna fare riferimento per l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18-*bis*, co. 6, d. lgs. n. 66/2003: cfr. A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 230.

⁽²⁵⁶⁾ In questi termini, D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1010.

⁽²⁵⁷⁾ Esempio è il caso del CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 31, che ammette lo straordinario «nei limiti di ottanta ore annue pro-capite», salvo non ricorra una «obiettiva giustificazione» attinente a «necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico», come «a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari)». Non sono mancati, ad ogni modo, casi in cui la contrattazione aziendale di settore ha elevato il limite di ottanta ore: cfr. Peroni (accordo 9 maggio 2023), che ha previsto un tetto di centoventi ore per lavoratore.

Proprio la tipizzazione delle casistiche, dunque, costituisce un secondo importante ambito di intervento da parte della contrattazione collettiva, che può prevedere che l'attivazione dello straordinario debba avvenire esclusivamente al ricorso di determinate casistiche, ritenute spesso connesse a «situazioni di necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico» (²⁵⁸) e talvolta elencate in via esemplificativa (²⁵⁹). Nello stesso senso, inoltre, vanno anche le previsioni collettive che, considerando il lavoro straordinario come strumento utile «a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali», escludono la possibilità di utilizzare il lavoro straordinario «come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro» (²⁶⁰).

È poi da rilevare che l'art. 5, co. 3, d. lgs. n. 66/2003, oltre a porre il limite quantitativo, dispone che, in difetto di disciplina collettiva, il ricorso al lavoro straordinario avvenga solo sulla base di un accordo tra il datore di lavoro e il dipendente. Anche in questo caso, però, la contrattazione collettiva è abilitata ad intervenire (²⁶¹), ben potendo le parti collettive scegliere di confermare la necessità dell'accordo tra le parti individuali per il ricorso al lavoro straordinario (²⁶²) oppure

(²⁵⁸) Si tratta di una formula impiegata spesso nei contratti collettivi, tanto nazionali, come nei casi dei CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, Industria gomma plastica (codice CNEL B371), art. 8, e Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 31, quanto aziendali, come nel caso di Pedon (accordo 29 marzo 2024).

(²⁵⁹) Cfr. CCNL Industria gomma plastica (codice CNEL B371), art. 8, che ammette il ricorso al lavoro straordinario, in via esemplificativa, nel caso in cui sussista la «necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta, a commesse con vincolanti termini di consegna, ad eccezionali ordinativi in esportazione, a momentanee difficoltà di produzione determinate da innovazioni tecniche in corso sui prodotti o processi, la necessità di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti e di far fronte a adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno». Analoga previsione è contenuta anche nel CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8.

(²⁶⁰) Così il CCNL Personale non medico della sanità privata (codice CNEL T011), art. 59, che considera anche che, per il lavoro straordinario prestato oltre il tetto annuo di centoventi ore e fino al limite massimo di centottanta ore è necessario che ricorrano comprovate e motivate esigenze di servizio.

(²⁶¹) Cfr. A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 232; P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 245-246.

(²⁶²) Si vedano il CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 36, il CCNL Settore socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo (Uneba) (codice CNEL T141), art. 52, e il CCNL

di far venire meno il requisito del consenso individuale del lavoratore, rendendo obbligatoria, ove richiesta, l'esecuzione della prestazione straordinaria e rilevante sul piano disciplinare l'eventuale rifiuto opposto dal lavoratore ad una richiesta datoriale in tal senso ⁽²⁶³⁾.

In tale seconda ipotesi, però, i contratti collettivi accompagnano solitamente la previsione dell'obbligo di prestare lavoro straordinario con l'attribuzione al lavoratore della facoltà di rifiutare la richiesta del datore di lavoro ove sussistano particolari ragioni qualificate ⁽²⁶⁴⁾. Tale facoltà può essere letta come espressione di una «regola generale in base alla quale il lavoratore può sempre rifiutare la prestazione quando essa collida irreparabilmente con i suoi interessi o doveri primari» ⁽²⁶⁵⁾, con la conseguenza che tale possibilità sarebbe implicitamente accordata al lavoratore anche qualora non esplicitata dal contratto collettivo. Più complesso è invece individuare quando ricorra effettivamente il giustificato motivo che consente al lavoratore di opporre un rifiuto alla richiesta di esecuzione della prestazione straordinaria: parrebbe infatti necessaria una valutazione comparativa dei contrapposti interessi del datore di lavoro e del lavoratore che consenta di risolvere la questione caso per caso, osservando quando, rispetto al singolo contesto lavorativo nonché alle specifiche esigenze del lavoratore, sussistano gli estremi per il rifiuto della prestazione ⁽²⁶⁶⁾.

Cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (codice CNEL T151), art. 53.

⁽²⁶³⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8; CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7; CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 31; CCNL Turismo (Confcommercio) (codice CNEL H052), art. 122; CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 125; CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e multiservizi (codice CNEL K511), art. 38.

⁽²⁶⁴⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, e CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 31, che ammettono l'esonero dal lavoro straordinario nel caso di «giustificati motivi individuali di impedimento»; CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7, CCNL Turismo (Confcommercio) (codice CNEL H052), art. 122, CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 125, e CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e multiservizi (codice CNEL K511), art. 38, che fanno salvo il «giustificato motivo».

⁽²⁶⁵⁾ Così P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 250.

⁽²⁶⁶⁾ *Ibidem*.

A fare da contraltare alla previsione di un obbligo per il lavoratore di rendere la prestazione straordinaria, c'è, in molti contratti collettivi, l'affermazione del principio generale per cui il lavoro straordinario necessita di una specifica autorizzazione da parte del datore di lavoro per essere svolto ⁽²⁶⁷⁾. Previsioni volte ad affermare un simile principio hanno infatti la funzione di evitare che il datore di lavoro sia gravato dell'obbligo di retribuire prestazioni non richieste, escludendo che possa configurarsi come lavoro straordinario – e, più in generale, come vera e propria prestazione di lavoro – l'attività lavorativa del dipendente protrattasi oltre il normale orario di lavoro se non autorizzata preventivamente, ma trovano un bilanciamento nella consolidata giurisprudenza che ammette che l'autorizzazione possa essere implicita nella creazione delle condizioni che avevano reso necessario l'esecuzione della prestazione straordinaria e nella mancata contestazione del suo svolgimento ⁽²⁶⁸⁾.

Gli interventi dell'autonomia collettiva, ad ogni modo, non si esauriscono soltanto ai limiti quantitativi e tipologici e al principio di volontarietà, poiché, ai sensi dell'art. 5, co. 2, d. lgs. n. 66/2003, è delegata ai contratti collettivi l'intera materia delle «eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario».

In quest'ottica, non sono mancati molti contratti collettivi che hanno previsto specifici obblighi procedurali per l'attivazione del lavoro straordinario, volti a limitare e procedimentalizzare i poteri organizzativi del datore di lavoro ⁽²⁶⁹⁾. Nella maggior parte dei casi, infatti, è richiesto dai contratti collettivi che il datore di lavoro dia alle rappresentanze sindacali preventiva informazione della volontà di ricorrere al lavoro straordinario ⁽²⁷⁰⁾, salvo non sia prevista la possibilità di ricorrere

⁽²⁶⁷⁾ Si vedano, *ex multis*, CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8; CCNL Artigianato area edile (codice CNEL F015), art. 57; CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 148; CCNL Turismo (Confcommercio) (codice CNEL H052), art. 122, CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 125.

⁽²⁶⁸⁾ In questo senso, Cass. 7 luglio 2006, n. 15499 e Cass. 20 febbraio 2009, n. 4269. In dottrina si veda I. CORSO, *Il lavoro straordinario: una lettura degli attuali orientamenti giurisprudenziali alla luce del d. lgs. n. 66/2003*, in *ADL*, 2011, n. 1, p. 204.

⁽²⁶⁹⁾ Cfr. ⁽²⁶⁹⁾ Così U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva*, cit., p. 399.

⁽²⁷⁰⁾ Si veda il CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), art. 36, che dispone l'obbligo di esame preventivo con le rappresentanze sindacali nel caso in cui il lavoro straordinario riguardi gruppi di

a pacchetti di ore di straordinario in regime di «quote esenti» (o c.d. comando) ⁽²⁷¹⁾. In taluni casi, invece, l'adempimento dell'obbligo di comunicazione non è richiesto in via preventiva ma successiva, evidenziando una funzione di controllo successivo del sindacato sulle scelte datoriali ⁽²⁷²⁾. È pacifico, in ogni caso, che, la violazione dell'obbligo negoziale di informazione periodica integra gli estremi della condotta antisindacale *ex art. 28 St. Lav.* ⁽²⁷³⁾.

Ultimi due ambiti di intervento della contrattazione collettiva sono delineati dall'art. 5, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, che pone due distinti obblighi in capo al datore di lavoro in relazione al lavoro straordinario.

In primo luogo, infatti, la disposizione, connettendosi direttamente all'art. 39 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in l. 6 agosto 2008, n. 133 ⁽²⁷⁴⁾, prevede l'obbligo

lavoratori, con la sola eccezione nel caso in cui lo straordinario «abbia carattere di assoluta improrogabile e comprovata necessità determinata da cause di forza maggiore». Importanti obblighi di informazione e consultazione preventiva si registrano anche nella contrattazione decentrata: cfr. Giovanni Rana (accordo 24 ottobre 2022); Cargill (accordo 22 settembre 2023); Cantine riunite & CIV (accordo 26 marzo 2024).

⁽²⁷¹⁾ Si veda il CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7, che, fermo restando il tetto massimo al lavoro straordinario, ammette la possibilità per il datore di lavoro di «disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria (...) per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di ottanta ore annue». Al di fuori di tali ottanta ore annue, però, è richiesta la preventiva informazione sindacale. Con riferimento allo straordinario comandato nel settore metalmeccanico, in ogni caso, non mancano casi di contratti collettivi che ampliano il preavviso richiesto dal contratto nazionale per il ricorso alle prestazioni straordinarie (Mecc Alte, accordo 17 maggio 2022) oppure prevedono ugualmente una comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali (Carel, accordo 8 marzo 2022), ma anche casi di accordi che elevano il numero di ore per cui è possibile ricorrere allo straordinario in regime di quote esenti (Cromodora Wheels, accordo 25 novembre 2022; Marelli, accordo 4 maggio 2023).

⁽²⁷²⁾ È il caso del CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, che prevede l'obbligo datoriale di comunicare «mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario (...). Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale».

⁽²⁷³⁾ In questo senso, A. ALLAMPRESE, *Il lavoro straordinario*, cit., p. 243; P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., pp. 242-243. In giurisprudenza, si veda Cass. 17 aprile 2004, n. 7347.

⁽²⁷⁴⁾ La disposizione prevede l'obbligo di «istituire e tenere il libro unico del lavoro» che «deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di

per il datore di lavoro di computare a parte il lavoro straordinario. Sebbene la disposizione legale non formuli un vero rinvio all'autonomia collettiva, è da notare come non siano comunque mancati interventi da parte della contrattazione collettiva in materia, volti a riconoscere un potere di controllo da parte delle organizzazioni sindacali sulla tenuta del Libro Unico del Lavoro ⁽²⁷⁵⁾.

In secondo luogo, invece, l'art. 5, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, riprendendo quanto sancito dall'art. 2108 c.c., prevede che le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro siano compensate con le maggiorazioni retributive definite dai contratti collettivi di lavoro, che possono anche, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, disporre che i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi (e, in tal caso, ai sensi dell'art. 6, co. 2, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media relativa alla durata massima dell'orario di lavoro). Si tratta di una disposizione particolarmente importante, perché, come rilevato in precedenza (v. *supra*, capitolo I, § 4), permette di regolare lo scambio tra la prestazione di lavoro straordinaria e la retribuzione, maggiorata in ragione della particolare gravosità del lavoro straordinario, con evidenti ricadute anche sull'organizzazione del lavoro, poiché dalla scelta sulla corresponsione di una maggiorazione più o meno elevata e dal riconoscimento di riposi compensativi può derivare un diverso grado di agibilità dello strumento del lavoro straordinario anche sul piano organizzativo.

Ad ogni modo, la scelta del legislatore di rimuovere la precedente maggiorazione minima del 10% riconosciuta dall'art. 5 r.d.l. n. 692/1923 ha fatto sì che la determinazione del *quantum* più elevato da corrispondere necessariamente ⁽²⁷⁶⁾ in relazione al lavoro straordinario sia nella totale disponibilità della contrattazione

lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi». Sul punto, v. *infra*, capitolo III, § 4.

⁽²⁷⁵⁾ Si veda, ad esempio, il CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 150, che prevede che «le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale».

⁽²⁷⁶⁾ Cfr. V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., p. 261.

collettiva, reputata, quindi, la «fonte più appropriata per valutare la gravosità o penosità del lavoro»⁽²⁷⁷⁾.

In questa prospettiva, pur apparendo poco più di un'ipotesi di scuola, è da premettere che, nel caso in cui difetti una disciplina collettiva applicabile, ben potrebbe la maggiorazione essere determinata dal giudice sulla base del combinato disposto tra l'art. 36 Cost. e l'art. 2099 c.c., assumendo quale parametro le percentuali fissate da contratti collettivi del medesimo settore o di settori analoghi⁽²⁷⁸⁾. In realtà, però, la quasi totalità dei contratti collettivi prevede una maggiorazione retributiva per il lavoro straordinario⁽²⁷⁹⁾, talvolta differenziandola in proporzione al numero di ore di lavoro prestate oltre l'orario normale – e, dunque, della loro gravosità –⁽²⁸⁰⁾ oppure in relazione al coinvolgimento sindacale nella fase preliminare alla sua attivazione⁽²⁸¹⁾.

Proprio in materia di trattamento retributivo connesso al lavoro straordinario, inoltre, si registra una vivace contrattazione decentrata, dal momento che numerosi accordi di secondo livello sono intervenuti sul punto fissando maggiorazioni

⁽²⁷⁷⁾ Così G. BOLEGO, *Orientamenti giurisprudenziali in tema di lavoro straordinario*, in *DLM*, 2003, n. 2, p. 441.

⁽²⁷⁸⁾ Cfr. R. FRANCI, *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione*, cit., p. 812.

⁽²⁷⁹⁾ Si vedano, ad esempio, il CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 31, che fissa una maggiorazione del 45% per il lavoro straordinario diurno e del 50% per quello notturno, e il CCNL pubblici esercizi (codice CNEL H05Y), art. 126, che prevede una maggiorazione del 30% per lo straordinario diurno e del 60% per lo straordinario notturno.

⁽²⁸⁰⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 9, che, salvo i diversi casi dello straordinario notturno e dello straordinario festivo, per i quali sono previste maggiorazioni più elevate, fissa una maggiorazione del 5% per il c.d. lavoro straordinario “contrattuale” (ossia compreso tra l'orario normale contrattuale di trentasette ore e quarantacinque minuti e quello legale di quaranta ore settimanali), del 10% per le ore lavorate tra la quarantunesima e la quarantaquattresima, del 25% tra la quarantacinquesima e la quarantottesima e del 35% una volta superata tale soglia; CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), art. 149, che prevede una retribuzione del 15% fino alla quarantottesima ora di lavoro settimanale e del 20% oltre tale soglia.

⁽²⁸¹⁾ È il caso dello straordinario in regime di “quote esenti” previsto dal CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7, che, in relazione a questa tipologia di lavoro straordinario, prevede una maggiorazione ulteriore dell'8%.

diverse rispetto a quelle riconosciute in sede nazionale ⁽²⁸²⁾ oppure stabilendo una retribuzione forfettizzata per il lavoro straordinario ⁽²⁸³⁾.

L'autonomia collettiva, però, non si è limitata a regolare le maggiorazioni per il lavoro straordinario, ma, persino anticipando il legislatore ⁽²⁸⁴⁾, ha anche regolato la possibilità di riconoscere al dipendente, a fronte del maggior lavoro svolto, riposi compensativi, il più delle volte attribuendo al lavoratore, fermo restando il diritto a percepire la maggiorazione retributiva, la possibilità di scegliere, in alternativa alla corresponsione delle quote orarie di retribuzione per le ore di lavoro straordinario, il riconoscimento di maggiore tempo libero attraverso l'attribuzione di permessi retribuiti ⁽²⁸⁵⁾. In proposito, occorre precisare che, nel caso in cui l'autonomia collettiva preveda, in aggiunta o in sostituzione delle maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario, riposi compensativi, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini del computo della media relativa alla durata massima della prestazione di lavoro solo se il recupero avvenga durante il periodo di riferimento determinato ai sensi dell'art. 4 ⁽²⁸⁶⁾, poiché ai fini dello scomputo delle ore dal calcolo della media in questione è necessario che il lavoratore abbia effettivamente beneficiato del riposo e non che lo abbia meramente maturato ⁽²⁸⁷⁾.

⁽²⁸²⁾ Si vedano Marchiol (accordo 26 giugno 2023) e Gefran (accordo 5 agosto 2023), che prevedono maggiorazioni in aumento rispetto ai contratti nazionali di riferimento, e Balenciaga Logistica (accordo 23 maggio 2023), che invece riconosce una maggiorazione minore rispetto al CCNL applicato.

⁽²⁸³⁾ Cfr. Lamborghini (accordo 24 gennaio 2024).

⁽²⁸⁴⁾ In questa prospettiva, V. BAVARO, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, cit., p. 278.

⁽²⁸⁵⁾ Cfr. CCNL Industria metalmeccanica (codice CNEL C011), sez. IV, Titolo III, art. 7; CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 30-bis. Si veda, poi, il CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, che prevede che le ore di straordinario siano «compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'art. 9 e (...) con una delle seguenti opzioni: (1) 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi; (2) 100% di riposi compensativi; (3) 100% di quote orarie retributive». Limita la possibilità di conversione in riposi compensativi del lavoro straordinario alle prime trentadue ore e alle ore prestate oltre la centosessantesima di lavoro oltre il normale orario il CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), artt. 36-37, mentre la possibilità di accantonamento in banca ore è accordata per le sole ore prestate oltre la quarantacinquesima ora di lavoro settimanale dal CCNL Imprese esercenti servizi di pulizia e multiservizi (codice CNEL K511), art. 31.

⁽²⁸⁶⁾ Cfr. V. BAVARO, *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, cit., p. 278.

⁽²⁸⁷⁾ Si veda V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 41.

Per quanto attiene alla concreta gestione dei riposi compensativi, è da evidenziare che la contrattazione collettiva è solita prevedere l'accantonamento in specifiche “banche ore” ⁽²⁸⁸⁾, il cui funzionamento, sulla base di quanto stabilito in sede nazionale, è spesso regolato dalla contrattazione collettiva decentrata ⁽²⁸⁹⁾.

⁽²⁸⁸⁾ Sulle potenzialità di questo istituto si veda già L. PERO, *Politiche contrattuali e cambiamenti dell'orario di lavoro*, cit., pp. 129-131, e, più di recente, L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro*, cit., p. 68.

⁽²⁸⁹⁾ Un esempio paradigmatico di regolazione della banca ore è quello fornito da Metro (accordo 27 marzo 2023), che prevede la possibilità per il lavoratore di accantonare le ore di lavoro eccedenti il normale orario settimanale. In questo caso, fermo restando il diritto alla corresponsione delle relative maggiorazioni, il lavoratore può godere di un equivalente numero di ore di tempo libero, da utilizzare in blocchi di almeno mezza giornata. Se il lavoratore non ha, entro il termine dell'anno solare successivo alla maturazione, goduto delle ore di permesso, queste possono essere monetizzate.

Capitolo III.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE DEROGHE ALLE DISPOSIZIONI SULL'ORARIO DI LAVORO

Sommario: **1.** Il sistema di deroghe previsto dal capo V del d. lgs. n. 66/2003. – **2.** La contrattazione collettiva e l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003. – **3.** La regolazione collettiva del telelavoro e del lavoro agile e le deroghe in materia di orario di lavoro. – **4.** L'obbligo di registrare l'orario di lavoro: la contrattazione collettiva e l'eliminazione delle timbrature. – **5.** La contrattazione di prossimità e le deroghe in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

1. Il sistema di deroghe previsto dal capo V del d. lgs. n. 66/2003

Il d. lgs. n. 66/2003 prevede, al capo V, un sistema di deroghe rispetto alla disciplina dell'orario di lavoro che delinea nei precedenti articoli, recependo le previsioni già contenute nella direttiva 2003/88/CE ⁽¹⁾. In particolare, l'art. 17 della direttiva dispone che, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare alla disciplina relativa al riposo giornaliero, alle pause, al riposo settimanale, alla durata massima settimanale del lavoro, al lavoro notturno e alle disposizioni relative al calcolo dei periodi di riferimento per i diversi istituti nel caso in cui la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurata e/o predeterminata oppure possa essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, nei casi in cui si tratti di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, di manodopera familiare oppure ancora di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

⁽¹⁾ Cfr. G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro*, cit., p. 466; E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., p. 492. Si veda anche *supra*, Capitolo II, § 1.

Lo stesso art. 17 prevede anche altre deroghe alla disciplina del riposo giornaliero, delle pause, del riposo settimanale, del lavoro notturno e alle disposizioni relative al calcolo dei periodi di riferimento che possono coinvolgere, in ragione di alcune peculiarità, alcune attività lavorative tassativamente indicate, mentre il successivo art. 18 riconosce alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare alle stesse disposizioni.

Da questo punto di vista, la disciplina eurounitaria, fin dai suoi esordi, è apparsa «di basso profilo» proprio perché «troppo aperta alle deroghe e alle eccezioni» ⁽²⁾. Le deroghe previste dalla direttiva possono infatti rendere flessibili, talora anche in modo molto significativo, i limiti minimi di riposo e i limiti massimi di durata del lavoro, sebbene non al punto da ritenere che la flessibilizzazione temporale della prestazione per rispondere ad esigenze delle imprese costituisca l'obiettivo della direttiva ⁽³⁾. Anzi, proprio per salvaguardare il perseguimento degli obiettivi della direttiva, è da notare che a più riprese la Corte di giustizia ha sottolineato come le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro debbano «essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere» ⁽⁴⁾.

In questo contesto, si inserisce il capo V del d. lgs. n. 66/2003 che regola, nell'ordinamento interno, le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro.

In particolare, l'art. 16 ⁽⁵⁾, riprendendo con limitati adattamenti la struttura e l'elencazione del paragrafo dedicato alle deroghe alla disciplina sulla durata normale settimanale dell'orario dell'Avviso comune del 12 novembre 1997 sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, prevede i casi in cui è possibile derogare all'art. 3 in materia di orario normale di lavoro ⁽⁶⁾. Nei casi contemplati

⁽²⁾ Così C. CESTER, *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, cit., p. 16.

⁽³⁾ In questo senso, V. LECCESE, *Le tendenze attuali e l'evoluzione del diritto comunitario in materia di tempi di lavoro: progetti di riforma della direttiva europea e giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, cit., p. 325, che distingue tra deroghe «condizionate» e «incondizionate».

⁽⁴⁾ Cfr. Corte giust. 9 settembre 2003, C-151/02, *Jäger*, punto 89; Corte giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *Matzak*, punto 38.

⁽⁵⁾ Cfr. A. PIOVESANA, *Commento all'art. 16*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., p. 456-491.

⁽⁶⁾ Si veda S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., pp. 171-182.

dall'elenco ⁽⁷⁾, a non essere applicato è il limite dell'orario normale, ma resta comunque fermo il limite, presidiato dalla disciplina eurounitaria, relativo alla durata massima dell'orario di lavoro. Da ciò deriva quindi l'inapplicabilità anche della disciplina del lavoro straordinario, poiché, per le attività elencate dall'art. 16, il lavoro prestato oltre le quaranta ore settimanali, ma comunque fino alle quarantotto, rientra nel perimetro del normale orario di lavoro ⁽⁸⁾ salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, che può prevedere per tali attività disposizioni di maggior favore, fissando un orario normale inferiore rispetto alle quarantotto ore ⁽⁹⁾.

⁽⁷⁾ L'art. 16 d. lgs. n. 66/2003 considera: a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche; b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955; c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare; d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste; e) i commessi viaggiatori o piazzisti; f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre; g) gli operai agricoli a tempo determinato; h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi; i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa; l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private; m) i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559; n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati: (1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione; (2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua; (3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani; (4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza; o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali; p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

⁽⁸⁾ Cfr. I. CORSO, *Commento all'art. 3*, cit., p. 139.

⁽⁹⁾ In questa prospettiva, D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1006.

All'interno del catalogo delle attività per cui è possibile derogare alla disciplina dell'orario normale di lavoro, oltre al complesso coordinamento tra le lettere *a* e *b*, entrambe riguardanti fattispecie concernenti particolari esigenze tecniche o stagionali ⁽¹⁰⁾, spicca, alla lett. *d*, l'esclusione delle attività che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate dalla tabella approvata con il r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657 in attuazione dell'art. 3 r.d.l. n. 692/1923. Decisiva per tali attività, in precedenza escluse dall'ambito di applicazione dei limiti di orario normale e straordinario perché non dotate dei connotati del lavoro effettivo, è la nozione di orario di lavoro di matrice eurounitaria che consente di computare all'interno del perimetro dell'orario di lavoro anche i periodi durante i quali il dipendente è soggetto ad un obbligo di permanenza sul luogo di lavoro e, anche se impegnato in attività lavorative di intensità variabile, è tenuto a mantenersi costantemente a disposizione del datore di lavoro. Da ciò deriva dunque che tali lavori, anche se non rientranti, grazie alla deroga disposta dall'art. 16, nell'ambito di applicazione del limite di durata normale, sono soggetti ai limiti derivati dalla direttiva, come quelli relativi alla durata massima della prestazione lavorativa stabilito dall'art. 4 oppure alla durata del lavoro notturno ⁽¹¹⁾.

Di notevole interesse è anche la voce prevista alla lett. *e*, relativa ai commessi viaggiatori o piazzisti, categoria di non chiarissima definizione nella quale dovrebbero essere inclusi, secondo una prima interpretazione più rigorosa, i soli prestatori di lavoro specificamente incaricati di viaggiare per procedere alla collocazione dei prodotti ⁽¹²⁾, mentre altre pronunce, adottando un approccio più estensivo, vi includono tutti i lavoratori che svolgano la loro prestazione spostandosi continuativamente per le più diverse finalità di interesse aziendale, anche qualora agli stessi siano attribuiti compiti ulteriori rispetto a quello di collocare i prodotti dell'azienda per la vendita ⁽¹³⁾. A partire da questa seconda

⁽¹⁰⁾ Cfr. S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., pp. 174-176.

⁽¹¹⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *La riforma dell'orario di lavoro*, cit., p. VII; TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, cit., p. 16; S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 177.

⁽¹²⁾ Cfr. Cass. 23 settembre 1991, n. 9936.

⁽¹³⁾ Cfr. Cass. 29 aprile 2004, n. 8247.

interpretazione, dunque, la giurisprudenza ha evidenziato come debba applicarsi la disciplina dell'orario normale di lavoro – e di conseguenza anche del lavoro straordinario – nei confronti di commessi viaggiatori e piazzisti solo nei casi in cui sia esclusa di fatto per il dipendente la possibilità di organizzare autonomamente il proprio tempo di lavoro ⁽¹⁴⁾, con notevoli complicazioni in ordine al coordinamento della previsione con quanto stabilito dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 ⁽¹⁵⁾.

Da non trascurare, poi, le voci contemplate dalla lett. *f*, relativa al personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre, e alla lett. *g*, che riguarda gli operai agricoli a tempo determinato. In tali casi, il d. lgs. n. 66/2003 attua una differenziazione tra i regimi orari dei lavoratori dei settori dei trasporti e dell'agricoltura: nel primo caso, si distingue il personale viaggiante, per cui continuano a trovare applicazione le discipline previgenti (ovvero il r.d.l. 19 ottobre 1923, n. 2328, conv. in legge 17 aprile 1925, n. 473, e la legge 14 febbraio 1958, n. 138), e il personale non viaggiante, per cui trova pienamente applicazione il d. lgs. n. 66/2003; nel secondo, si genera addirittura una quadripartizione dei regimi orari tra gli impiegati, per cui si applicherà integralmente il d. lgs. n. 66/2003, gli operai a tempo indeterminato, per cui si applicherà lo stesso decreto, salvo la possibilità di applicare la deroga prevista dalla lett. *a* dell'art. 16, gli operai a tempo determinato, per cui troverà applicazione il solo limite dell'art. 4, e i dirigenti, per cui troverà applicazione la più radicale esclusione sancita dall'art. 17, co. 5 ⁽¹⁶⁾.

Chiudono il catalogo le deroghe riferite ai settori dell'informazione, anche radiotelevisiva, e della stampa, comprese le attività di stampa e di conio rientranti nelle competenze dell'Istituto poligrafico e Zecca dello Stato (lettere *h*, *i*, *l* e *m*), al personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei servizi pubblici (poste, trasporti, telecomunicazioni, autostrade, energia,

⁽¹⁴⁾ Cfr. Cass. 13 luglio 2004, n.12913.

⁽¹⁵⁾ In questo senso, S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 178.

⁽¹⁶⁾ Per una recente analisi della regolazione dell'orario nel settore agricolo volta ad integrare il dato legale con quello collettivo, si veda A.A. SCELSI, *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*, in E. ALES, D. CASALE, V. FILÌ, V. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Tempi di lavoro misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, cit., pp. 41-60.

distribuzione idrica, smaltimento rifiuti, servizi funebri) (lett. *n*) e ai dipendenti di impianti di distribuzione di carburanti, con esclusione di quelli occupati in stazioni di servizio autostradali (lett. *o*) e degli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali (lett. *p*).

Se l'art. 16 d. lgs. n. 66/2003 si occupa di elencare le deroghe all'orario normale di lavoro, non ponendo problemi di coordinamento con il diritto eurounitario, che, come anticipato, si occupa esclusivamente di prevedere un limite alla durata massima dell'orario di lavoro, è il successivo art. 17 che si occupa di recepire nell'ordinamento interno le deroghe previste dalla direttiva comunitaria.

In primo luogo, l'art. 17 stabilisce, al co. 1 e in attuazione dell'art. 18 della direttiva 2003/88/CE, che le disposizioni relative al riposo giornaliero, alle pause, all'organizzazione del lavoro notturno e alla durata del lavoro notturno possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, mediante contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ⁽¹⁷⁾. Al riguardo, è da evidenziare come il rinvio alla contrattazione collettiva, che può agire senza alcun condizionamento tipologico ⁽¹⁸⁾, non sia rivolto, come invece accade con riferimento alla maggior parte dei rinvii contenuti nel decreto legislativo in esame, in maniera indifferenziata al primo e al secondo livello di negoziazione, poiché l'autonomia collettiva decentrata può intervenire esclusivamente nel caso in cui manchino, nei contratti collettivi nazionali, disposizioni in materia, che dunque, ove presenti, vincolano le parti sociali anche nella contrattazione di secondo livello ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Cfr. E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, cit., pp. 497-506. Si veda, criticamente, V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 22, che rileva come il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 17, co. 1, d. lgs. n. 66/2003 appare come «un invito ad aggiungere ulteriore flessibilità contrattuale (con conseguente, ulteriore, riduzione dei livelli di tutela) alla nuova flessibilità legale», con la conseguenza che si rischia «un'accentuazione dei differenziali di tutela, a seconda della capacità di resistenza che, al riguardo, il sindacato è in grado di esprimere».

⁽¹⁸⁾ *Ivi*, p. 53.

⁽¹⁹⁾ A dire il vero, la disciplina originaria era ancora più rigida, poiché consentiva al secondo livello di contrattazione di intervenire «solo conformemente alle regole fissate nelle (...) intese» stipulate

Una simile scelta si può spiegare considerando la delicatezza della facoltà di derogare alle disposizioni considerate, che il legislatore ha voluto riservare, almeno in prima battuta, alla contrattazione nazionale.

In mancanza di una disciplina collettiva ⁽²⁰⁾, in ogni caso, l'art. 17, co. 2, ammette che sia il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ad adottare, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, un decreto ministeriale per stabilire, con riferimento ad alcuni specifici settori ⁽²¹⁾,

a livello nazionale. L'art. 41, co. 7, legge n. 133/2008 ha però modificato la disposizione, abilitando la contrattazione decentrata a derogare alle disposizioni in materia di riposo giornaliero, pause e lavoro notturno anche in caso di assenza di previsioni da parte della contrattazione nazionale: cfr. S. BELLOMO, *Orario di lavoro: le modifiche introdotte dalla legge n. 133 del 2008 e le prospettive di riforma della normativa europea*, in *MGL*, 2008, n. 11, § 8.

⁽²⁰⁾ Critica la scelta del legislatore di consentire le deroghe per il tramite di decreti ministeriali V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 23, che evidenzia come l'intervento sostitutivo del Ministro possa esercitare «una pressione a dir poco anomala sull'esercizio dell'autonomia collettiva» rischiando, nei fatti, «di sottrarre al sindacato una partita attiva (la flessibilità) da sfruttare in vista di altre contropartite negoziali».

⁽²¹⁾ L'elenco considerato dall'art. 17, co. 2, d. lgs. n. 66/2003 riproduce, con lievissime modifiche, il catalogo già approntato dalla direttiva 2003/88/CE all'art. 17, § 3. Nello specifico, consente le deroghe con riferimento: (a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro *offshore*, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro; (b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza; (c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta: (1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri; (2) del personale portuale o aeroportuale; (3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile; (4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento; (5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche; (6) di attività di ricerca e sviluppo; (7) dell'agricoltura; (8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10 comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; (d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare: (1) nell'agricoltura; (2) nel turismo; (3) nei servizi postali; (e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: (1) per le attività discontinue; (2) per il servizio prestato a bordo dei treni; (3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

deroghe al limite dei quattro mesi quale periodo al quale rapportare il calcolo della durata massima media dell'orario di lavoro, nel limite di sei mesi, nonché alle disposizioni in materia di riposo giornaliero, pause, organizzazione del lavoro notturno e durata del lavoro notturno ⁽²²⁾.

Alle stesse di cui al co. 2, inoltre, l'art. 17, co. 3, ammette la deroga alla disciplina del riposo giornaliero anche per le attività di lavoro a turni organizzato in squadre nei casi in cui il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero ⁽²³⁾ e per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, come nel caso esemplificativo citato dallo stesso legislatore del personale addetto alle attività di pulizie ⁽²⁴⁾.

Il legislatore, riprendendo un'analogia previsione della direttiva eurounitaria ⁽²⁵⁾, si occupa in ogni caso di precisare, al co. 4, che le deroghe previste ai sensi dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 17 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata ⁽²⁶⁾. Sebbene l'art. 17 non specifichi quali debbano essere le concrete modalità di godimento del riposo compensativo, è necessario considerare, per valutare la corretta applicazione della disposizione, che la giurisprudenza della Corte di giustizia ha sottolineato come i riposi compensativi debbano essere «immediatamente successivi all'orario di lavoro che sono intesi a compensare, al fine di evitare uno stato di fatica o sovraccarico del lavoratore dovuti

(f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata; (g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

⁽²²⁾ Cfr. E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, cit., pp. 507-516.

⁽²³⁾ Sulla differenza tra generico lavoro a turni e lavoro a turni organizzato in squadre, si vedano V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 52, e M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni*, cit., p. 70.

⁽²⁴⁾ Cfr. E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, cit., pp. 516-519.

⁽²⁵⁾ Art. 17, § 2, direttiva 2003/88/CE.

⁽²⁶⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1012.

all'accumulo di periodo di lavoro consecutivi», mentre soltanto in «circostanze del tutto eccezionali» è possibile accordare al lavoratore una tutela diversa, purché tale tutela assicuri comunque una protezione appropriata ⁽²⁷⁾, che, in assenza di precisazioni da parte della Corte, può essere considerata alla stregua della garanzia di «periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che» i lavoratori, «a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine» ⁽²⁸⁾.

L'art. 17, co. 6, dispone poi un'importante deroga nei confronti del personale mobile, nei cui confronti, oltre a non applicarsi la disciplina dell'orario normale di lavoro ⁽²⁹⁾, non trovano applicazione, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori che impongono la garanzia del riposo adeguato ⁽³⁰⁾, neanche le disposizioni in materia di riposo giornaliero, pause, riposo settimanale e durata del lavoro notturno introdotte dal d. lgs. n. 66/2003, ma le discipline previgenti, ossia il r.d.l. n. 2328/1923, conv. in legge n. 473/1925 e la legge n. 138/1958 ⁽³¹⁾.

La deroga che ha generato più dibattito è però quella prevista dal co. 5 dell'art. 17, a norma del quale, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni relative alla durata normale e massima dell'orario di lavoro, al lavoro straordinario, al riposo giornaliero, alle pause e all'organizzazione e alla durata del lavoro notturno non si applicano ai lavoratori la

⁽²⁷⁾ Cfr. Corte giust. 9 settembre 2003, C-151/02, *Jäger*, punti 94 ss.

⁽²⁸⁾ Così V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 193.

⁽²⁹⁾ Riscontra un'identità tra i sintagmi «personale mobile», utilizzato dall'art. 17, co. 6, d. lgs. n. 66/2003, e «personale viaggiante», impiegato dall'art. 16, co. 1, lett f), d. lgs. n. 66/2003, S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro*, cit., p. 179.

⁽³⁰⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro e la disciplina previgente*, cit., p. 1012. D'altronde, è la stessa direttiva 2003/88/CE, all'art. 20, a prevedere che «gli Stati membri adottano tuttavia le misure necessarie per garantire che tali lavoratori mobili abbiano diritto a un riposo adeguato». Sul punto, si veda V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003*, cit., p. 56.

⁽³¹⁾ Cfr. E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, cit., pp. 540-544.

cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata oppure può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di dirigenti, personale direttivo delle aziende o altre persone aventi potere di decisione autonomo, di manodopera familiare, di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose oppure di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro ⁽³²⁾. Con riferimento a tali categorie di lavoratori, dunque, il legislatore, seguendo quanto stabilito dalla direttiva 2003/88/CE all'art. 17, § 1, deroga alle disposizioni sull'orario di lavoro senza richiedere espressamente la fissazione di equivalenti periodi di riposo compensativo o, in casi eccezionali, la garanzia di una protezione appropriata, ma si limita a precisare che le deroghe operino «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori», lasciando quindi intendere che anche nel caso della deroga in questione si debba considerare esistente un limite di ragionevolezza alla durata della prestazione volto a salvaguardare la salute e l'integrità psicofisica del lavoratore nonché ad assicurare un'idonea compensazione economico-retributiva ⁽³³⁾. È comunque da notare che, rispetto alla previsione eurounitaria, il legislatore italiano ha scelto di aggiungere all'elenco dei lavoratori coinvolti dalla deroga anche i dipendenti che rendono la propria prestazione nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro, evidenziando come il catalogo approntato dalla direttiva non abbia una valenza tassativa ma esemplificativa, suscettibile di ampliamento da parte delle discipline nazionali ⁽³⁴⁾. La platea di lavoratori cui si rivolge la deroga, in ogni caso, è composta da prestatori di lavoro la cui caratteristica comune è di osservare un orario lavorativo non controllabile dal datore di lavoro a causa della libertà che gli stessi

⁽³²⁾ Cfr. G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, cit.; E. PASQUALETTO, *Commento all'art. 17*, cit., pp. 522-539.

⁽³³⁾ In questo senso, V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 303 e p. 318. Tale interpretazione è confermata anche dalla giurisprudenza di legittimità: si vedano, *ex multis*, Cass. 23 luglio 2004, n. 13882, e Cass. 17 agosto 2004, n. 16050.

⁽³⁴⁾ Cfr. G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 444; P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi*, cit., p. 152.

dipendenti hanno di determinare i propri tempi di lavoro o, addirittura, a causa dell'impossibilità materiale di misurarli. Tale categoria di lavoratori è comunque da intendersi in senso restrittivo, giacché, come ha osservato anche la Corte di giustizia, la deroga prevista dalla direttiva – e recepita dall'art. 17, co. 5 d. lgs. n. 66/2003 – «si applica solo ai lavoratori il cui orario di lavoro nella sua interezza non è misurato o predeterminato o può essere determinato dai lavoratori stessi, a causa della natura dell'attività esercitata»⁽³⁵⁾, con la conseguenza che la deroga non pare applicabile nei confronti dei lavoratori il cui orario è solo parzialmente non misurato o non predeterminato oppure nei casi in cui l'orario possa essere solo parzialmente stabilito dai lavoratori stessi⁽³⁶⁾, risultando dunque necessaria, al fine di una corretta applicazione della previsione derogatoria, una verifica in concreto delle modalità in cui è resa la prestazione lavorativa.

Quella dei lavoratori «senza tempo»⁽³⁷⁾ è dunque la categoria di prestatori di lavoro nei cui confronti la deroga alla disciplina dell'orario di lavoro è più incisiva, giacché, dalla disapplicazione delle disposizioni considerate dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, deriva che nei loro confronti, in definitiva, trovano applicazione unicamente le disposizioni relative al riposo settimanale e alle ferie, nonché le rimanenti tutele stabilite in caso di lavoro notturno.

Nel presente lavoro diviene dunque essenziale verificare, per comprendere come le deroghe alle disposizioni in materia di organizzazione del lavoro siano state tradotte nelle regolazioni approntate dall'autonomia collettiva, come la contrattazione collettiva abbia inteso misurarsi proprio con l'incisiva deroga contenuta nell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, ridisegnando l'organizzazione del lavoro per i lavoratori

⁽³⁵⁾ Cfr. Corte giust. 7 settembre 2006, C-484/04, *Commissione c. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, punto 20; Corte giust. 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndacale Solidaires Isère*, punto 41.

⁽³⁶⁾ In questo senso, Corte giust. 26 luglio 2017, C-175/16, *Halva*. Sul punto, si veda anche O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, cit., pp. 390-391.

⁽³⁷⁾ Così A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, cit., p. 465, e, più recentemente, V. LECCESE, *Lavoratori "senza tempo"?*, cit., p. 31; P. TOMASSETTI, A. ABBASCIANO, *Il lavoro "senza tempo" nella contrattazione collettiva*, in *LLI*, 2025, n. 1, p. 3; G. LEONE, *Al crocevia fra orario di lavoro, tutela della salute e malattie professionali: il caso dei lavoratori "senza tempo"*, in *DSL*, 2025, n. 2, p. 238; G. LUDOVICO, *L'infortunio sul lavoro del lavoratore senza tempo e luogo di lavoro predeterminati*, in *DSL*, 2025, n. 2, p. 263.

per cui non trovano applicazione le disposizioni sull'orario di lavoro (§ 2), con una particolare attenzione al caso del lavoro agile, di cui è discussa la riconduzione alla lett. *d* dell'art. 17, co. 5 (§ 3), nonché alla tendenza riscontrata in alcuni accordi collettivi di aggirare la disposizione derogatoria confermando l'applicazione della disciplina del d. lgs. n. 66/2003, ma eliminando l'obbligo accessorio di registrare l'orario di lavoro (§ 4). Infine, può essere condotta un'indagine sulla contrattazione di prossimità *ex art.* 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. in legge 14 settembre 2011, n. 148, per verificare se e come tale contrattazione abbia, a livello aziendale, inteso derogare alle previsioni in materia di organizzazione dell'orario di lavoro (§ 5).

2. La contrattazione collettiva e l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003

L'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, come anticipato, costituisce la più incisiva deroga alla disciplina dell'orario di lavoro, volta a consentire di svincolare la prestazione di lavoro dalla misurazione del tempo. In quest'ottica, è interessante verificare come la contrattazione collettiva, pur in assenza di un esplicito rinvio, abbia inteso confrontarsi con la disposizione in questione, per comprendere come le parti sociali abbiano inteso utilizzare un importante spazio riconosciuto dallo stesso legislatore per delineare le caratteristiche di una prestazione non misurata dal solo tempo di lavoro.

In primo luogo, è da notare che sono ben pochi gli accordi collettivi che citano esplicitamente l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 ⁽³⁸⁾, spesso limitandosi a riportare quanto previsto dalla disposizione legale. Ciò testimonia una certa diffidenza dell'autonomia collettiva nei confronti della prestazione di lavoro non rigidamente misurata dal tempo di lavoro, che, come anticipato, consente di organizzare

⁽³⁸⁾ Riscontrano una limitata diffusione di accordi collettivi in materia anche P. TOMASSETTI, A. ABBASCIANO, *Il lavoro "senza tempo" nella contrattazione collettiva*, cit., p. 3. Gli stessi Autori riscontrano come particolare enfasi sulla deroga di cui all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 è invece diffusa nei contratti di categoria sottoscritti da organizzazioni non rappresentative (p. 6). D'altronde, è stato sottolineato anche nella prassi amministrativa (si veda su tutte la circ. INL del 28 luglio 2020, n. 2) come proprio l'indebita flessibilità oraria sia uno degli elementi su cui valutare la contrattazione collettiva c.d. in *dumping*.

l'attività lavorativa nell'impresa delimitando entro precisi segmenti temporali tanto l'impegno lavorativo del dipendente quanto i poteri del datore di lavoro, mentre una prestazione svincolata dal tempo richiederebbe differenti modelli organizzativi.

È inoltre da premettere che, anche nei casi in cui è richiamato l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 oppure, seguendo altre strade (v. *infra*, §§ 3, 4 e 5), è consentito che la prestazione di lavoro non sia determinata unicamente dal tempo di lavoro, la contrattazione collettiva tende a non alterare mai i connotati del rapporto sinallagmatico tra retribuzione e unità di lavoro (anche solo fittiziamente) temporalmente delimitate. D'altronde, la disciplina sull'orario di lavoro, ivi comprese le sue deroghe, per come congeniata risponde ad una finalità di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, ma non ha riflessi immediati sui profili attinenti alla retribuzione ⁽³⁹⁾.

I più frequenti richiami all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 nel panorama della contrattazione collettiva nazionale sono quindi volti ad interpretare la lett. *a* della disposizione, che ammette la deroga delle disposizioni sull'orario di lavoro con riferimento a dirigenti, personale direttivo delle aziende e altre persone aventi potere di decisione autonomo.

In questi casi, la contrattazione collettiva, una volta identificata la platea di lavoratori afferenti al personale direttivo oppure con potere di decisione autonomo ⁽⁴⁰⁾, compie una duplice operazione: da un lato, esclude i lavoratori in questione, in virtù della specificità dell'attività lavorativa che svolgono, non misurabile o predeterminabile, dalle disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, e, dall'altro, riconosce loro specifiche indennità di funzione, utili a compensare il prestatore di lavoro in ragione della specifica funzione direttiva attribuita ⁽⁴¹⁾. A

⁽³⁹⁾ Si vedano in proposito i rilievi di M.T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, cit., p. 98.

⁽⁴⁰⁾ Sulla differenza tra personale direttivo e dirigenti, si veda A. GARILLI, *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Jovene, Napoli, 1988, p. 59. Si rammenta, infatti, che con riferimento alla categoria dei dirigenti, storicamente esclusa dall'applicazione delle disposizioni in materia di orario di lavoro (cfr. P. TOSI, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1974, p. 108), sono sorte associazioni sindacali separate rispetto a quelle che rappresentano gli altri lavoratori, portando solitamente alla stipula di contratti collettivi di categoria diversi rispetto a quelli siglati per quadri, impiegati e operai.

⁽⁴¹⁾ Cfr. CCNL artigiano area meccanica (codice CNEL C030), art. 22.

quest'operazione talvolta si accompagna anche la precisazione che la prestazione del personale in questione è da intendersi come orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, evidenziando un rapporto fiduciario esistente tra tali lavoratori ed il datore di lavoro ⁽⁴²⁾.

La scelta più delicata operata dall'autonomia collettiva attiene dunque all'identificazione dei dipendenti che rientrano nell'insieme di lavoratori con funzioni direttive o con potere di determinare autonomamente i propri tempi di lavoro. Se, tra i contratti collettivi che intervengono nel solco dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, è diffuso il riferimento alla categoria dei quadri ⁽⁴³⁾, intesi quali lavoratori più prossimi alla direzione aziendale ⁽⁴⁴⁾ e per questo esclusi dal campo di applicazione della disciplina in materia di orario di lavoro ⁽⁴⁵⁾, non mancano casi in cui l'autonomia collettiva abbia inteso estendere la deroga anche oltre tale area, ferma restando la necessità di verificare in concreto, secondo l'insegnamento della Corte di giustizia dell'Unione europea (v. *supra*, § 1), che il lavoratore abbia la possibilità di autodeterminare il proprio orario.

Da questo punto di vista, un esempio emblematico è rappresentato dal CCNL Servizi ambientali, che estende l'ambito di applicazione della deroga ai quadri e a tutto il personale inquadrato nei livelli 7 e 8 del sistema di classificazione del personale, ma in ogni caso precisando che la deroga opera solo se non è richiesto dall'azienda «il rispetto di un prestabilito orario di lavoro» ⁽⁴⁶⁾. Si tratta di un'estensione notevole, dal momento che, guardando alle declaratorie professionali, il livello 7 comprende un insieme di lavoratori che non

⁽⁴²⁾ Cfr. CCNL Poste italiane (codice CNEL K700), art. 21.

⁽⁴³⁾ Cfr. CCNL artigianato area meccanica (codice CNEL C030), art. 22; Cfr. CCNL Poste italiane (codice CNEL K700), art. 21; CCNL Servizi ambientali (codice CNEL K540), art. 15. Si veda anche il CCNL Credito (codice CNEL J241), art. 92, che, pur senza richiamare esplicitamente l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, dispone che la prestazione dei quadri si debba effettuare soltanto «di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale (...) addetto all'unità di appartenenza», fermo restando che «la prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario».

⁽⁴⁴⁾ Sul punto si veda già G. PERA, *La legge per i quadri (n. 190 del 13 maggio 1985)*, in *RIDL*, 1985, n. 2, I, p. 277.

⁽⁴⁵⁾ Si veda P. PASSALACQUA, *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro, in federalismi*, 2022, n. 17, p. 178.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. CCNL Servizi ambientali (codice CNEL K540), art. 17.

necessariamente possono autodeterminare il proprio orario di lavoro, ossia i «lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore, che, sulla base di direttive generali e con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi»⁽⁴⁷⁾. In questo caso, dunque, assume particolare rilievo la concreta organizzazione del lavoro su base aziendale, giacché, in ragione della formulazione della disposizione contrattuale, la deroga alla disciplina dell'orario di lavoro può operare unicamente se il datore di lavoro non richiede il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Un caso simile è rappresentato anche dal CCNL Telecomunicazioni, che estende al personale inquadrato nei livelli 6° e 7° del sistema collettivo di classificazione l'ambito di applicazione della deroga dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, al fine di sottrarre tali lavoratori dalle disposizioni in materia di compenso per lavoro straordinario⁽⁴⁸⁾. In questo caso, pur non essendo espressamente prevista l'esclusione dal campo di applicazione della deroga dei lavoratori tenuti a osservare un orario di lavoro prestabilito, deve comunque ritenersi, alla luce della richiamata giurisprudenza eurounitaria (v. *supra*, § 1), che il lavoratore che osserva un orario di lavoro predeterminato non può rientrare nell'ambito della disposizione derogatoria, anche se inquadrato nei livelli indicati dalla clausola contrattuale. La stessa declaratoria professionale prevede infatti che appartengono al 6° livello «lavoratrici/tori che, in possesso di elevata e consolidata preparazione e di particolare capacità professionale e gestionale, svolgono funzioni direttive inerenti attività complesse. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite e sono esercitate attraverso la guida e il controllo di settori operativi, ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo»⁽⁴⁹⁾. Anche in questo caso non pare necessario che da una simile

⁽⁴⁷⁾ *Ivi*, art. 15.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. CCNL Telecomunicazioni (codice CNEL K411), art. 26.

⁽⁴⁹⁾ *Ivi*, art. 23.

declaratoria derivi automaticamente l'assenza di un orario predeterminato, soprattutto in considerazione di alcuni dei profili professionali esemplificativi riportati dal contratto collettivo per il livello in questione, che non sembrerebbero necessariamente incompatibili con un orario prestabilito: specialista di pianificazione di rete/servizi di rete; esperto del supporto specialistico; publisher; specialista esperto di soluzioni informatiche; redattore web; ICT system architect specialist; esperto di progettazione e realizzazione di rete; specialist di processo di operatore TLC.

Tralasciando le voci riportate dalle lettere *b* e *c* dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, relative cioè alla manodopera familiare e ai lavoratori del settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose, un discorso diverso riguarda i lavoratori contemplati dalla lett. *d* della disposizione, ossia coloro che rendono prestazioni nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro. Se sulla seconda ipotesi si tornerà meglio in seguito (v. *infra*, § 3), con riferimento al lavoro a domicilio⁽⁵⁰⁾ non pare che le parti collettive abbiano inteso approntare una disciplina per la determinazione dell'attività lavorativa che abbia un fondamento alternativo rispetto a quello della misurazione del tempo di lavoro. In proposito, è da premettere che il lavoro a domicilio, quale attività lavorativa che non si svolge all'interno dell'impresa⁽⁵¹⁾, è caratterizzato da una particolare attenuazione del vincolo di subordinazione⁽⁵²⁾, che comporta anche margini di autonomia del dipendente nella scelta dei tempi di esecuzione della prestazione⁽⁵³⁾. Per questa ragione, il legislatore, con l'art. 8, legge 18 dicembre 1973, n. 877, ha previsto che il lavoro a

⁽⁵⁰⁾ Utile rammentare che, ai sensi dell'art. 1, legge 18 dicembre 1973, n. 877, «è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi».

⁽⁵¹⁾ Si veda, da ultimo, M. FALSONE, *I luoghi di adempimento della prestazione di lavoro. Uno studio giuridico*, Franco Angeli, Milano, 2025, spec. p. 52.

⁽⁵²⁾ In questo senso, A. TOPO, *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *federalismi*, 2022, n. 19, p. 202.

⁽⁵³⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, in *RIDL*, 2018, n. 2, III, p. 141; M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., pp. 35-38.

domicilio venisse retribuito non in ragione del tempo di lavoro, ma mediante sistemi di retribuzione a cottimo risultanti dai contratti collettivi.

Nel panorama delle regolazioni del lavoro a domicilio adottate dai contratti collettivi di categoria, dunque, è frequente rinvenire clausole volte a determinare le tariffe di cottimo utilizzando quale base di computo «la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste»⁽⁵⁴⁾. La misurazione dell'impegno lavorativo – e dunque della retribuzione – resta, anche nel caso del lavoro a domicilio, ancorata alla misurazione del tempo di lavoro, ancorché inteso quale mero parametro astratto del «tempo necessario al lavoratore di normale capacità» per lo svolgimento della medesima attività richiesta al lavoratore a domicilio⁽⁵⁵⁾.

Guardando a come l'autonomia collettiva abbia inteso invertere l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, è poi da considerare che, come anticipato, il catalogo contenuto nella disposizione è esemplificativo e quindi, benché l'insegnamento della Corte di giustizia in merito all'interpretazione della direttiva eurounitaria suggerisca l'adozione di criteri restrittivi per l'applicazione della deroga ad altri lavoratori non esplicitamente menzionati nell'elenco, è possibile che alcuni contratti collettivi individuino altre figure professionali o attività per cui la durata dell'impegno lavorativo non sia misurata o predeterminata o possa essere determinata dai lavoratori stessi.

Da questo punto di vista, è in primo luogo da citare la regolazione degli operatori di vendita, già citati dall'art. 16 d. lgs. n. 66/2003 (v. *supra*, § 1), poiché sembra che in molti casi l'autonomia collettiva abbia inteso organizzare la prestazione di lavoro di tali dipendenti assicurando una deroga ben più ampia rispetto a quella riconosciuta dal legislatore del solo orario normale di lavoro. È il caso, ad esempio,

⁽⁵⁴⁾ Così il CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), Allegato A, art. 4, il CCNL Industria legno-arredo (codice CNEL F051), art. 70, e il CCNL Artigianato area tessile, moda, chimica e ceramica (codice CNEL V751), art. 112.

⁽⁵⁵⁾ Pervengono ad una simile conclusione, dopo aver analizzato la regolazione del lavoro a domicilio in una pluralità di contratti collettivi del settore tessile, P. TOMASSETTI, A. ABBASCIANO, *Il lavoro "senza tempo" nella contrattazione collettiva*, cit., p. 9.

del CCNL Industria tessile, che, regolando la durata settimanale della prestazione di lavoro dei lavoratori viaggiatori o piazzisti, dispone che «la prestazione lavorativa del singolo Viaggiatore o Piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate» ⁽⁵⁶⁾, di fatto attuando una deroga della medesima portata di quella prevista dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003. Una simile regolazione è prevista anche dal CCNL Industria chimica, che, non a caso, regolando la prestazione di lavoro di operatori di vendita e lavoratori esterni, richiama esplicitamente la disposizione derogatoria del d. lgs. n. 66/2003, stabilendo che trova applicazione nei confronti di tali lavoratori ⁽⁵⁷⁾.

Se nella contrattazione nazionale di categoria le previsioni che si pongono in rapporto con l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 hanno, in definitiva, una diffusione limitata e sono volte principalmente ad interpretare o ad integrare il catalogo fornito dalla disposizione legale, sarebbe comunque lecito attendersi una maggiore diffusione di clausole in materia nella contrattazione collettiva decentrata, dove parrebbe possibile, almeno in taluni contesti, sfruttare le innovazioni tecnologiche per permettere al lavoratore di autodeterminare la durata della propria prestazione lavorativa, disapplicando la disciplina legale.

Guardando al panorama degli accordi aziendali, però, tale previsione è totalmente disattesa, non solo per la tradizionale sfiducia di imprese e lavoratori nei confronti di metodi alternativi al tempo per la misurazione della prestazione di lavoro, ma anche perché i contratti decentrati, in più casi, hanno inteso garantire la deroga alle disposizioni in materia di orario di lavoro scegliendo di non interagire con l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, ma di eliminare gli strumenti di misurazione dell'orario di lavoro (v. *infra*, § 4).

Sono quindi davvero rari gli accordi di secondo livello che intervengono nel solco della deroga tracciata dal legislatore e sono utili, in continuità con quanto registrato nel panorama della contrattazione di categoria, principalmente ad interpretare e

⁽⁵⁶⁾ Così CCNL Industria tessile (codice CNEL D014), Allegato B, art. 2. La medesima regolazione è prevista anche all'interno del CCNL Terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011), Protocollo aggiuntivo per operatori di vendita, art. 4.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 8, lett. *m*.

specificare il catalogo fornito dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, soprattutto con riferimento alla lett. *a* ⁽⁵⁸⁾.

Nel descritto contesto, un caso di interesse è rappresentato da alcune intese sottoscritte presso enti di ricerca come l'accordo collettivo stipulato presso la Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata per il personale adibito alle attività di ricerca dell'Istituto Veneto di Medicina Molecolare ⁽⁵⁹⁾. In tale accordo collettivo, infatti, le parti stipulanti, rilevando che l'attività di ricerca è caratterizzata da un orario lavorativo non predeterminabile e che ogni ricercatore necessita di un ampio margine di autonomia di gestione del proprio tempo di lavoro, stabiliscono che per il personale adibito alle attività di ricerca opera la deroga dell'art. 17, co. 5, d. lgs. 66/2003, con la conseguente disapplicazione delle disposizioni approntate dal d. lgs. n. 66/2003 e dal contratto collettivo applicato (il CCNL Terziario, distribuzione e servizi) in materia di durata normale e massima dell'orario di lavoro, pause e periodo di riposo giornaliero. Al tempo stesso, il contratto collettivo riconosce, «in caso di svolgimento di ore eccedenti, ovvero a fronte del lavoro svolto in giornate (...) di sabato o domenica», al personale adibito ad attività di ricerca specifici periodi di riposo compensativo. Tale previsione, al netto di alcune perplessità relative alla formulazione – che presuppone l'applicazione al personale di un orario normale, invero disapplicato dal richiamo all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, in merito al quale calcolare le «ore eccedenti» –, è da accogliere con favore, poiché permette al lavoratore che può autodeterminare i tempi della propria prestazione di lavoro di godere di adeguati periodi di riposo a tutela della sua integrità psicofisica ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁸⁾ Cfr. Enel (accordo 6 giugno 2023), che prevede l'estensione ai quadri della deroga prevista dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, pur stabilendo che a tale categoria di lavoratori si applica comunque la disciplina contrattuale relativa a riposi giornalieri e settimanali.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. Fondazione per la Ricerca Biomedica Avanzata (accordo 10 febbraio 2025). Un caso simile è rappresentato da Telethon (accordo 5 ottobre 2022).

⁽⁶⁰⁾ In merito al ruolo che può avere la contrattazione collettiva nel salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori che non hanno un orario predeterminato, si veda M. SQUEGLIA, *Tempi di lavoro e salute: prevenzione, partecipazione e contrattazione collettiva dei "time-less workers"*, in *DSL*, 2025, n. 2, spec. p. 231.

3. La regolazione collettiva del telelavoro e del lavoro agile e le deroghe in materia di orario di lavoro

All'interno del catalogo fornito dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, alla lett *d* è contemplato anche, come anticipato, il telelavoro, inteso dal legislatore del 2003 come forma di lavoro regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'impresa e regolata, sulla scorta dell'Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES ⁽⁶¹⁾, dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, sottoscritto da Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop e Uci e Cgil, Cisl e Uil ⁽⁶²⁾ e quindi esteso a tutto il panorama del lavoro privato ⁽⁶³⁾.

Caratteristica del telelavoro è dunque l'esecuzione della prestazione lavorativa da un luogo esterno all'azienda o, comunque, diverso dal luogo di esercizio del potere direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro, attraverso l'utilizzo di un computer o di un altro dispositivo mobile collegato con il sistema informatico aziendale ⁽⁶⁴⁾. Appare evidente, quindi, che tale modalità di svolgimento della

⁽⁶¹⁾ Cfr. D. GOTTARDI, *Telelavoro*, in *DDPComm*, 2003, pp. 906-918.

⁽⁶²⁾ Si veda V. MAIO, *Il telelavoro*, in M. PERSIANI (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Milano, 2010, pp. 777-805.

⁽⁶³⁾ È comunque da ricordare che, a differenza di quanto accade nel privato, nel lavoro pubblico la legge 16 giugno 1998, n. 191 ha previsto che le amministrazioni pubbliche possano avvalersi di forme di lavoro a distanza, le cui concrete modalità attuative sono dettate dal decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, che ha definito il telelavoro come la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce. Il 23 marzo 2000 è stato inoltre stipulato l'accordo-quadro nazionale per l'applicazione del telelavoro ai rapporti di lavoro del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni. Cfr. G. NATULLO, *Il telelavoro*, in F. CARINCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Milano, 2004, pp. 611-621.

⁽⁶⁴⁾ Si veda G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, p. 787.

prestazione sia influenzata dalla diffusione delle tecnologie, che ha subito un'accelerata negli anni della crisi pandemica ⁽⁶⁵⁾.

Discorso diverso attiene al lavoro agile, introdotto, come noto, dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e inteso 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 ⁽⁶⁶⁾. In tal caso è lo stesso art. 18, co. 1, legge n. 81/2017 a precisare che 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.

Se non è possibile non evidenziare talune differenze tra le nozioni di telelavoro e lavoro agile ⁽⁶⁷⁾, derivate dell'evoluzione tecnologica registrata nell'intervallo intercorso tra le due regolazioni ⁽⁶⁸⁾, è comunque possibile sostenere che il lavoro agile sia soltanto «un altro modo per chiamare il telelavoro subordinato» ⁽⁶⁹⁾, eseguito regolarmente al di fuori dell'impresa. Nonostante la nozione sia pressoché coincidente, però, il trattamento normativo connesso alle due fattispecie potrebbe essere parzialmente diverso, giacché, con riferimento al lavoro agile, l'applicazione dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 appare dubbia. Dall'analisi della

⁽⁶⁵⁾ Cfr. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 38, nota n. 92, dove l'Autrice sottolinea che i lavoratori che svolgono la propria prestazione da remoto sono passati dagli appena seicentomila registrati prima della crisi pandemica a circa tre milioni.

⁽⁶⁶⁾ Si rinvia ai testi citati *supra*, al capitolo I, nota n. 45.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro*, cit., p. 789.

⁽⁶⁸⁾ Si veda M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 940. Si veda altresì quanto già prefigurato da L. GAETA, *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *DLRI*, 1995, n. 4, spec. 552.

⁽⁶⁹⁾ Così O. MAZZOTTA, *Lo statuto del lavoratore autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016. In senso analogo, M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, n. 1, p. 4, e M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 928, *contra* M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *ADL*, 2021, n. 3, pp. 550-551.

nozione legale di lavoro agile, infatti, è possibile dedurre che l'assenza di vincoli di orario e l'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi costituiscono tratti potenziali, ma non necessari, del lavoro agile ⁽⁷⁰⁾, mentre ad essere inderogabili, e quindi di generale applicazione, sono i limiti della «durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva», che, invece, sarebbero disapplicati se operasse l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003.

Per risolvere il complesso intreccio normativo sono quindi state proposte due letture. Una prima ipotesi considera la disposizione dell'art. 18, co. 1, legge n. 81/2017 come *lex specialis* rispetto all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, che, operando come una sorta di «contro-deroga» ⁽⁷¹⁾, sarebbe funzionale a permettere l'applicazione, nei confronti del lavoratore agile, (di tutta o di parte) della disciplina dell'orario di lavoro ⁽⁷²⁾. Una seconda ipotesi, invece, considera la deroga dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 come valida, con la sola eccezione del vincolo della durata massima, anche per i lavoratori agili, con la conseguenza che resterebbero implicitamente derogabili gli altri istituti connessi all'orario di lavoro ⁽⁷³⁾, a partire dalla durata normale e dal lavoro straordinario ⁽⁷⁴⁾. In questa seconda ipotesi, è

⁽⁷⁰⁾ Cfr. V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 437; *contra*: G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 184. È stato sottolineato anche che l'assenza di precisi vincoli di orario caratterizzi solo una parte della prestazione di lavoro agile, cioè quella svolta al di fuori dei locali aziendali, mentre, per quanto riguarda il segmento della prestazione di lavoro svolta nei locali indicati dal datore di lavoro, non si registrano modifiche rispetto a qualunque prestazione di lavoro in modalità ordinaria: in questo senso, V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, *LDE*, 2022, n. 1, p. 6.

⁽⁷¹⁾ Così M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità*, cit., p. 16.

⁽⁷²⁾ *Ivi.*, pp. 15-21; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, p. 316; R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, *RGL*, 2018, n. 1, I, p. 120; S. ROCCISANO, *Il trattamento economico e normativo del lavoratore agile*, in *LLI*, 2023, n. 2, p. 68.

⁽⁷³⁾ In questo senso, M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 47. Analogamente, pur senza richiamare l'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile*, cit., pp. 553-556. Si veda anche G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione di lavoro agile*, cit., p. 189, che considera come l'art. 18 legge n. 81/2017 imponga unicamente al datore di lavoro di assicurare «che il tempo in cui il lavoratore rimanga a disposizione (...) non ecceda i predetti limiti di durata massima, e non già a verificare che, per l'intero tempo, il lavoratore sia effettivamente al lavoro».

⁽⁷⁴⁾ Cfr. O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, cit., p. 392.

comunque da sottolineare che, anche se fosse operativo il regime derogatorio, l'orario di lavoro del lavoratore agile resterebbe comunque vincolato al rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, richiamati dallo stesso art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 e che troverebbero applicazione nella garanzia della necessaria esplicitazione nell'accordo di lavoro agile dei tempi di riposo e delle modalità con cui è garantita al lavoratore la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, co. 1, legge n. 81/2017) ⁽⁷⁵⁾. Non solo, nel caso in cui si ritenga applicabile al lavoratore agile il regime derogatorio, è da tenere in considerazione che, ai sensi della già ricordata giurisprudenza eurounitaria, le deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro potrebbero eventualmente essere applicate soltanto nel caso in cui al lavoratore fosse riconosciuta la possibilità di determinare interamente il *quantum* della propria prestazione lavorativa, e non soltanto per quanto concerne la porzione svolta al di fuori dell'azienda ⁽⁷⁶⁾.

Se la formulazione della legge lascia aperti numerosi interrogativi, è da evidenziare anche che la necessità di garantire un limite alla durata massima del lavoro reso in modalità agile appare più sfumata nel Protocollo sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 stipulato dalle parti sociali alla presenza del Ministro del Lavoro. All'interno del testo del Protocollo, infatti, la necessità di misurare il tempo di lavoro dei lavoratori agili non è richiamata in modo esplicito, poiché la disposizione in materia di orario si limita a sancire che «la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati» (art. 3, co. 1), prevedendo la possibilità che la prestazione «sia articolata in fasce orarie»

⁽⁷⁵⁾ In questo senso, *ex multis*, M. RUSSO, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *DRI*, 2020, n. 3, spec. pp. 686-688. Si veda altresì M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 956, che rileva come la regolazione del diritto alla disconnessione unicamente mediante accordo individuale «non pare un presidio sufficiente rispetto a forme di controllo a distanza anche invasive», auspicando una definizione collettiva del «giusto equilibrio tra reperibilità del prestatore di lavoro e diritto alla disconnessione».

⁽⁷⁶⁾ Sul punto, si veda V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 440, nonché V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., pp. 11-13.

(art. 3, co. 2). In linea generale, dunque, il Protocollo – pur astenendosi dall'individuare le modalità con cui definire i carichi di lavoro affidati ai lavoratori, che avrebbero potuto rappresentare un diverso strumento di misurazione dell'impegno lavorativo più svincolato dal tempo di lavoro ⁽⁷⁷⁾ – sembra promuovere una forte flessibilità temporale nel contesto della prestazione di lavoro agile, sia in termini di durata, non contenendo alcun riferimento alla necessità del rispetto dei limiti rappresentati dall'orario normale contrattuale, che di collocazione temporale, data la menzione della potenziale modulazione dell'orario di lavoro in fasce orarie. Dall'altra parte, il Protocollo non esclude la previsione, all'interno della contrattazione collettiva, di articolazioni temporali più rigide, non vietando che l'orario dei lavoratori agili sia articolato corrispondentemente a quello dei lavoratori “in presenza”.

Proprio in ragione della molteplicità di modelli di lavoro agile, per comprendere l'interazione tra regolazione di tale modalità di lavoro e disciplina dell'orario di lavoro – e verificare la possibile (legittima) ascrizione del lavoro agile al campo di applicazione delle deroghe alla disciplina del d. lgs. n. 66/2003 – risulta necessario un approccio casistico, volto ad esaminare la concreta organizzazione dei tempi di lavoro dei lavoratori che rendono la propria prestazione da remoto. In linea generale, è possibile rinvenire due distinti modelli di regolazione del lavoro agile: un primo modello “a tempo”, in cui la prestazione di lavoro agile rimane ancorata alla durata dell'orario di lavoro normale contrattualmente definito, pur potendone variare la collocazione nell'arco della giornata lavorativa, e un secondo modello “per obiettivi”, in cui al lavoratore agile è riconosciuta la possibilità di autodeterminare i tempi della propria prestazione in funzione del raggiungimento di un risultato prefissato ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni attorno al lavoro agile*, *LLI*, 2022, n. 1, p. 188; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023, p. 235.

⁽⁷⁸⁾ La medesima distinzione è operata da M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *LLI*, 2021, n. 2, pp. 21-22.

Nel panorama della contrattazione collettiva sembra largamente maggioritario il primo dei due modelli descritti ⁽⁷⁹⁾, anche se non mancano (poche) significative esperienze che tendono verso il secondo. In particolare, fin da subito dopo l'entrata in vigore della legge n. 81/2017, alcuni accordi hanno iniziato a prevedere importanti forme di flessibilità oraria a favore dei lavoratori agili con l'intenzione di affermare una maggiore focalizzazione sui risultati ⁽⁸⁰⁾, ma senza riuscire del tutto a «svincolarsi dalla predeterminazione oraria della prestazione» ⁽⁸¹⁾. L'esperienza degli anni successivi non ha modificato la tendenza registrata, poiché, nonostante l'indubbio sviluppo del modello organizzativo del lavoro agile, le disposizioni in materia all'interno dei più recenti rinnovi della contrattazione nazionale non sembrano consentire in alcun modo alla contrattazione di secondo livello o agli accordi individuali di modulare la durata della prestazione dei lavoratori agili in modalità differenti rispetto a quanto previsto per gli altri lavoratori del settore. In questo senso, è esemplificativa la regolazione del CCNL Industria alimentare, dove si sancisce che la prestazione di lavoro agile deve svolgersi entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dallo stesso CCNL, di massima in correlazione con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con la sola possibilità, da parte della

⁽⁷⁹⁾ Alle medesime conclusioni perviene A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione*, cit., p. 190. Si veda anche ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023)*, cit., p. 132, dove si rileva che nel 2024 il 52% degli accordi registrati in materia di lavoro agile ha disposto per il lavoratore agile il medesimo orario di lavoro previsto per i dipendenti impiegati presso la sede aziendale, mentre il 48% ha riconosciuto la possibilità di articolare la prestazione di lavoro all'interno di ampie fasce orarie. D'altro canto, la contrattazione collettiva si è occupata principalmente di garantire che, anche nel lavoro agile, l'orario di lavoro potesse mantenere la propria funzione di parametro della retribuzione: cfr. S. ROCCISANO, *Il trattamento economico e normativo del lavoratore agile*, cit., p. 68 e p. 74.

⁽⁸⁰⁾ Si veda, a titolo esemplificativo, Siemens (accordo 6 giugno 2017), che prevede che il lavoratore agile possa «effettuare la propria prestazione lavorativa così come contrattualmente previsto, nell'arco della giornata lavorativa feriale anche in maniera discontinua».

⁽⁸¹⁾ Così E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, Working Paper ADAPT, 2016, n. 2, p. 11. Sul punto, si veda anche A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, 2018, n. 4, I, p. 637, che osserva che «le sperimentazioni avviate per iniziativa delle parti sociali generalmente non affiancano all'allentamento dei vincoli spaziali un equivalente ammorbidimento dei vincoli temporali della prestazione».

contrattazione aziendale o individuale, di variane la collocazione ⁽⁸²⁾. Simili disposizioni sono contenute anche nella contrattazione applicabile a settori in cui il lavoro agile è maggiormente diffuso, come nel settore creditizio, per il quale il CCNL sancisce che «la prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL (...), di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza» ⁽⁸³⁾.

Una maggiore eterogeneità di soluzioni si riscontra nella contrattazione collettiva aziendale, che pure si è in larga parte conformata al modello proposto dalla contrattazione nazionale, vincolando, nella maggior parte dei casi, la forma di lavoro agile alla normale durata della prestazione della generalità dei lavoratori, seppur con diversi gradi di flessibilità relativamente alla sua collocazione temporale. Un caso emblematico è rappresentato dall'accordo Agecontrol, dove si afferma che «la prestazione lavorativa deve essere svolta, ancorché senza precisi vincoli di orario, di massima in correlazione temporale con l'orario di lavoro applicato in sede, fermo restando l'orario di lavoro contrattuale» ⁽⁸⁴⁾. Si tratta di un modello di regolazione che trova una grande diffusione nel panorama degli accordi decentrati, che spesso irrigidiscono ulteriormente la disciplina del lavoro agile al fine di far coincidere il più possibile l'orario di lavoro dei dipendenti che svolgono la prestazione da remoto con quello dei lavoratori in presenza ⁽⁸⁵⁾.

Maggiore diffusione hanno invece clausole volte a regolare il lavoro straordinario per la prestazione resa in modalità agile in maniera difforme rispetto alla prestazione di lavoro svolta all'interno dei locali aziendali. Sul punto, lo stesso Protocollo del 7 dicembre 2021 prevede che «salvo esplicita previsione dei contratti

⁽⁸²⁾ Cfr. CCNL Industria alimentare (codice CNEL E012), art. 21-ter.

⁽⁸³⁾ Si veda CCNL Credito (codice CNEL J241), art. 39.

⁽⁸⁴⁾ Così Agecontrol (accordo novembre 2021).

⁽⁸⁵⁾ Si veda Linde (accordo 25 luglio 2022), dove «nell'ottica di garantire una adeguata partecipazione e coordinamento delle attività aziendali» è disposto che «durante le giornate di smartworking il lavoratore sarà tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro giornaliero ricompreso all'interno del periodo 07:30-18:30, con inizio dell'attività entro le 9:30 e comunque nell'ambito dell'orario di servizio della funzione di appartenenza, rispettando pause e riposi secondo le modalità previste dalla legge».

collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario» (art. 3, co. 4). Tale clausola è replicata, pur con differenti formulazioni, in numerosi accordi collettivi ⁽⁸⁶⁾, che escludono per i lavoratori che rendono la prestazione in modalità agile la possibilità di lavorare oltre il normale orario ⁽⁸⁷⁾ oppure che ammettono tale possibilità, ma solo in caso di specifica autorizzazione da parte del responsabile o del superiore gerarchico ⁽⁸⁸⁾.

In proposito, è da notare che, nel caso in cui la prestazione sia liberamente organizzata dal lavoratore quanto ai tempi della prestazione secondo un modello di lavoro agile “per obiettivi”, la disciplina sul lavoro straordinario potrebbe di per sé non risultare applicabile ⁽⁸⁹⁾, ma, nel caso di un lavoro agile che rende la prestazione di lavoro “a tempo”, è da evidenziare che, nonostante sia legittima la clausola contrattuale che esclude la possibilità di richiedere lavoro straordinario per il dipendente che rende la prestazione in modalità agile, una volta che tale lavoro straordinario è stato svolto, non è possibile negarne il riconoscimento ⁽⁹⁰⁾.

Nel descritto contesto, alcune aperture verso un modello radicalmente diverso di regolazione e teso alla realizzazione di un lavoro agile “per obiettivi” si sono registrato nel settore chimico, dove il lavoro agile è stato contrattato per la prima

⁽⁸⁶⁾ Si veda, in questo senso, quanto rilevato in ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2021, pp. 315-396, la quale contiene una panoramica relativa a circa 200 accordi aziendali di lavoro agile stipulati tra il 2017 e il 2020.

⁽⁸⁷⁾ Cfr. Tirreno Power (accordo 19 maggio 2022) che prevede che «nelle giornate lavorative svolte in smart working è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario. In presenza di necessità aziendali improrogabili che rendano indispensabile il protrarsi della prestazione oltre gli orari citati al punto precedente, il lavoratore dovrà, in accordo con il proprio responsabile, recuperare la maggior presenza nelle giornate immediatamente successive e comunque entro i 30 giorni successivi».

⁽⁸⁸⁾ Cfr. Volksbank (accordo 6 luglio 2021) che dispone che «nelle giornate di svolgimento dell’attività lavorativa in regime di SW non è previsto lo svolgimento di prestazioni lavorative di natura straordinaria, salvo diverso accordo con il proprio responsabile».

⁽⁸⁹⁾ In questo senso, M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile*, cit., pp. 554-555.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. O. RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, cit., pp. 392-393; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, D. PORCHEDDU, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile. Terza edizione*, Adapt University Press, Bergamo, 2023, pp. 72-73; S. ROCCISANO, *Il trattamento economico e normativo del lavoratore agile*, cit., p. 69.

volta a livello nazionale nel 2018, venendo considerato dal contratto collettivo di categoria tra le «nuove configurazioni organizzative» utili a favorire «la produttività, l'occupabilità, la convivenza generazionale e la continuità lavorativa» che potranno essere incentivate da parte della contrattazione aziendale ⁽⁹¹⁾. Su questa base, ad esempio, il contratto collettivo aziendale sottoscritto presso Johnson&Johnson ha previsto la facoltà del dipendente di gestire «discrezionalmente» la distribuzione oraria dell'attività lavorativa prestata da remoto, pur nel rispetto della disciplina in materia di orario di lavoro prevista dal d.lgs. n. 66/2003 ⁽⁹²⁾. Una significativa innovazione per quanto riguarda il lavoro agile nel settore chimico è avvenuta con la sottoscrizione dell'accordo programmatico del 9 luglio 2020 sul F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati), con il quale le parti collettive hanno inteso regolare una «modalità aggiuntiva ed evoluta di smart working», ossia il cosiddetto F.O.R. Working, per il quale «dovranno essere adattate le regole previste per il rapporto e l'organizzazione del lavoro tradizionali» ⁽⁹³⁾. Caratteristiche principali di tale nuova modalità di lavoro sono individuate nella «flessibilità e nella gestione dei tempi e dei luoghi, nonché nella definizione e nel raggiungimento di obiettivi condivisi» ⁽⁹⁴⁾. Attraverso questa modalità di lavoro, dunque, le parti collettive dell'industria chimica hanno inteso creare una base – che, come tale, è connotata da un significativo livello di astrattezza – per la regolazione di un modello di organizzazione del lavoro da remoto fortemente improntato su caratteristiche di flessibilità temporale, orientamento agli obiettivi, formazione e professionalizzazione dei dipendenti del settore. È però da segnalare che, nei due rinnovi del contratto collettivo nazionale di categoria dell'industria chimica successivi all'accordo programmatico (sottoscritti nel 2022 e nel 2025), le parti stipulanti hanno scelto di non introdurre strutturalmente nel testo del contratto

⁽⁹¹⁾ Così CCNL Industria chimica (codice CNEL B011), art. 47 D

⁽⁹²⁾ Cfr. Johnson&Johnson (accordo 18 aprile 2019).

⁽⁹³⁾ Così l'Accordo programmatico “F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati)” sottoscritto il 9 luglio 2020 da Federchimica con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil.

⁽⁹⁴⁾ *Ibidem*.

collettivo il F.O.R. Working, che è rimasto scarsamente diffuso anche nel panorama della contrattazione collettiva di secondo livello del settore ⁽⁹⁵⁾.

Nonostante la mancata implementazione del modello del F.O.R. Working, però, tra le intese aziendali del settore chimico si riscontrano alcune tracce di apertura verso un modello di lavoro agile in cui è riconosciuta una maggiore libertà per il lavoratore di autodeterminare i propri tempi di lavoro. Emblematico di questa tendenza è l'accordo sottoscritto presso Bayer, nel quale, nel definire un «nuovo modo di lavorare» – denominato “WOW!” – che consente ai lavoratori di svolgere la prestazione alternativamente presso la sede aziendale o da remoto, viene confermata la normale durata dell'orario normale settimanale di quaranta ore, ma si riconosce al dipendente la facoltà di organizzare autonomamente il proprio tempo di lavoro «tenendo conto di attività e obiettivi legati al proprio ruolo, dell'organizzazione del team di appartenenza e degli eventuali team progettuali di cui fa parte» ⁽⁹⁶⁾. Esplicitamente ispirato all'accordo programmatico sul F.O.R. Working è invece il contratto collettivo aziendale sottoscritto presso Unifarco del 12 marzo 2021, che accorda una certa flessibilità ai lavoratori agili nella collocazione della propria prestazione di lavoro, pur ribadendo la necessità di garantire il rispetto dei «limiti di durata massima dell'orario di lavoro (...) e dei tempi di pausa e di riposo previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» ⁽⁹⁷⁾. Anche l'accordo Sasol Italy adotta nel contesto aziendale il modello del F.O.R. Working, definito dalle parti stipulanti come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzata dalla «piena libertà di gestione dei tempi di lavoro da parte del lavoratore», nonché dalla «focalizzazione dell'attività sugli obiettivi assegnati allo specifico ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale» ⁽⁹⁸⁾. L'accordo Sasol Italy, dunque, è finalizzato a garantire che la prestazione di lavoro abbia un'articolazione temporale variabile, tanto in termini di collocazione nell'arco della giornata quanto di durata giornaliera, riconoscendo al lavoratore la

⁽⁹⁵⁾ Riscontrano una scarsa diffusione del modello del F.O.R. Working anche P. TOMASSETTI, A. ABBASCIANO, *Il lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva*, cit., p. 12.

⁽⁹⁶⁾ Cfr. Bayer (accordo 19 febbraio 2021).

⁽⁹⁷⁾ Cfr. Unifarco (accordo 12 marzo 2021).

⁽⁹⁸⁾ Cfr. Sasol Italy (accordo 21 gennaio del 2021).

libertà di organizzarla sulla base dei propri obiettivi. In quest'ottica, viene dedicata particolare attenzione alla definizione congiunta degli obiettivi ⁽⁹⁹⁾: l'intesa, infatti, dispone che la definizione e l'eventuale rimodulazione degli obiettivi dei lavoratori interessati dal F.O.R. Working debbano necessariamente essere condivisi con il superiore gerarchico e costituire oggetto di informazione con la RSU. Nondimeno, anche in questo caso, connotato da un maggiore sganciamento della prestazione dal tempo di lavoro, le parti ribadiscono che la durata della prestazione in F.O.R. Working debba comunque rispettare i limiti «della prestazione complessivamente prevista dall'art. 8 del CCNL Chimico vigente», richiamando dunque non solo il limite di durata massima della prestazione lavorativa, ma anche quello relativo alla durata normale.

In definitiva, guardando al panorama della contrattazione collettiva, sembra che, sebbene l'agilità dovesse essere, nelle intenzioni del legislatore, «“sinonimo di autonomia”, nel guscio di un rapporto di lavoro subordinato» ⁽¹⁰⁰⁾, favorendo l'abbandono della concezione meramente quantitativa del tempo di lavoro a vantaggio di una sua riscoperta in senso qualitativo, le discipline collettive si siano orientate prevalentemente verso una regolazione tradizionale dell'orario di lavoro del lavoratore agile, non prevedendo significative deroghe alla disciplina dell'orario, ma riconoscendo unicamente al lavoratore una maggiore flessibilità in ordine alla collocazione temporale della prestazione.

Addirittura, anzi, sembrerebbe che, nella generalità dei casi, la disciplina collettiva del lavoro agile attribuisca alla misurazione del tempo di lavoro una centralità ancora più marcata di quanto era stato fatto in precedenza dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 con riferimento al telelavoro. In quella sede, infatti, veniva stabilito che «il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro», fermo restando che «il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che

⁽⁹⁹⁾ Si veda, sul punto, W. FRENCH, R. HOLLMANN, *Management by Objectives: the team approach*, in *California Management Review*, 1975, vol. 17, n. 3, pp. 13-22.

⁽¹⁰⁰⁾ Così M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 46. Analogamente, A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2017, n. 341, pp. 15-16.

svolgono attività nei locali dell'impresa»⁽¹⁰¹⁾, dischiudendo un notevole spazio per il lavoratore in ordine all'autodeterminazione dei propri tempi di lavoro e assumendo, quale parametro per la misurazione dell'impegno lavorativo, non già la misurazione del tempo di lavoro, ma il diverso concetto di carico di lavoro, che, però, il più delle volte si è tradotto in un parametro volto a determinare la prestazione resa in telelavoro in maniera sostanzialmente continua e affine rispetto a quanto avviene con riferimento alla prestazione resa in azienda⁽¹⁰²⁾.

Proprio la tendenza, registrata nel panorama della contrattazione collettiva, all'assimilazione sotto il profilo temporale del lavoro reso in modalità agile o in telelavoro al lavoro svolto in presenza permette di evidenziare, quindi, le ragioni che hanno determinato la pressoché totale assenza di regolazioni collettive volte ad incidere sulla determinazione dei carichi di lavoro, che, al contrario, soprattutto con riferimento alle prestazioni di lavoro rese a distanza, sarebbero idonee ad intervenire su profili attinenti a nuovi rischi connessi ai moderni modelli organizzativi, all'interno dei quali la sproporzione nella definizione dei carichi di lavoro potrebbe in concreto rendere non programmabile il lavoro e vanificare le tutele fornite dalla disciplina sui limiti di orario⁽¹⁰³⁾. Al contrario, l'approccio adottato dalla contrattazione collettiva, a partire dal Protocollo sul lavoro in modalità agile⁽¹⁰⁴⁾ per finire agli accordi decentrati che in tutti i settori sono intervenuti in materia⁽¹⁰⁵⁾, ha condotto le parti sociali ad intervenire esclusivamente in ordine al necessario ma non bastevole⁽¹⁰⁶⁾ profilo del diritto alla disconnessione, che, in assenza di un coordinamento con la regolazione dei carichi di lavoro, può ottemperare solo parzialmente alla sua finalità di strumento di duplice

⁽¹⁰¹⁾ A.I. del 9 giugno 2004 di recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEPe CES, art. 8.

⁽¹⁰²⁾ Cfr. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 40.

⁽¹⁰³⁾ Si veda G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., pp. 283-284.

⁽¹⁰⁴⁾ Cfr. Protocollo sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, art. 3.

⁽¹⁰⁵⁾ Si vedano, *ex multis*, Geox Retail (accordo 19 dicembre 2022), Fastweb (accordo 27 settembre 2023), CNP Vita Assicurazione (accordo 19 marzo 2025).

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr. E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione*, cit., p. 1034; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità*, cit., p. 20.

tutela del riposo e della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale ⁽¹⁰⁷⁾. Il diritto alla disconnessione previsto dai contratti collettivi – che il più delle volte lo regolano unicamente attraverso la rigida determinazione delle fasce orarie in cui deve essere assicurato –, infatti, riesce sì ad essere un efficace presidio per il diritto al riposo, ma non può certamente ricoprire il ruolo di strumento idoneo alla promozione della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa attraverso l'affermazione di «una posizione attiva del lavoratore sul proprio tempo» ⁽¹⁰⁸⁾, poiché tale prospettiva richiederebbe un modello diverso di regolazione, basato su un coordinamento con la determinazione dei carichi di lavoro e sul riconoscimento di una maggiore autonomia del lavoratore nella gestione dei propri tempi di lavoro.

4. L'obbligo di registrare l'orario di lavoro: la contrattazione collettiva e l'eliminazione delle timbrature

Come evidenziato nell'analisi svolta finora, la contrattazione collettiva, tanto a livello nazionale quanto a livello decentrato, è intervenuta solo in maniera marginale in materia di deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro *ex art.* 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 e di organizzazione di modelli di lavoro agile per fasi, cicli e obiettivi.

Le istanze di imprese e lavoratori verso una prestazione lavorativa maggiormente orientata al risultato e meno al mero tempo di lavoro hanno però spesso trovato riconoscimento in clausole contrattuali approntate dall'autonomia collettiva di secondo livello volte ad eliminare la registrazione delle presenze oppure le timbrature e marcature segnatempo.

Se, nel panorama della contrattazione collettiva, restano prevalenti gli accordi in cui le parti aziendali prevedono l'obbligo di marcare la presenza con riferimento ad

⁽¹⁰⁷⁾ In questa prospettiva, E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algorithm*, cit., p. 128, e M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile*, cit., p. 33.

⁽¹⁰⁸⁾ Così E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione*, cit., p. 1038.

ogni assenza, anche breve, dal posto di lavoro ⁽¹⁰⁹⁾, non mancano disposizioni contrattuali volte ad eliminare totalmente la marcatura oraria ⁽¹¹⁰⁾, a non richiederla per le uscite legate alle pause ⁽¹¹¹⁾ oppure a prevedere la timbratura per la sola entrata ⁽¹¹²⁾, con l'obiettivo dichiarato di dischiudere nuovi spazi di autonomia al lavoratore nella determinazione della propria prestazione di lavoro.

In queste clausole, in cui non è messa in discussione né la durata né la collocazione dell'orario normale quanto la sua misurazione, si riscontra infatti – sebbene in una misura variabile da clausola a clausola – una tensione verso la previsione di schemi orari in cui la durata dell'orario di lavoro può essere determinata dai lavoratori stessi. La disciplina collettiva, però, non giunge mai a considerare le prestazioni per cui sono eliminate le timbrature come prestazioni le cui durata e collocazione possono essere pienamente autodeterminate dal lavoratore (come dimostra la conferma dell'applicazione dell'orario normale, che, invece, sarebbe esclusa nei casi del regime derogatorio dell'art. 17, co. 5, d.lgs. n. 66/2003), ma si limita ad imporre allo stesso prestatore di lavoro il controllo sul rispetto dell'orario fissato dal contratto collettivo, con la conseguenza che l'autonomia del lavoratore nella determinazione dei profili temporali della propria prestazione potrebbe risultare piuttosto ridimensionata ⁽¹¹³⁾.

Sulla tenuta di simili disposizioni, inoltre, potrebbero essere avanzati dubbi anche rispetto al recente filone giurisprudenziale di matrice eurounitaria che, al fine di tutelare la salute e la sicurezza del dipendente, considera esistente in capo al datore di lavoro un obbligo di disporre misure idonee per garantire che le ore di lavoro

⁽¹⁰⁹⁾ Si vedano, *ex multis*, BPM Vita (accordo 1° ottobre 2024), Guizza (accordo 18 aprile 2024) e Volksbank (accordo 27 maggio 2024).

⁽¹¹⁰⁾ Cfr. Peroni (accordo 9 maggio 2023); Chiesi Farmaceutici (accordo 20 febbraio 2024); Nike Retail (accordo 22 maggio 2024); Retelit (accordo 1° giugno 2025); Willis (accordo 23 aprile 2025).

⁽¹¹¹⁾ Cfr. Sanlorenzo (accordo 26 ottobre 2023); Tim (accordo 20 giugno 2023); Datalogic (accordo 16 giugno 2025).

⁽¹¹²⁾ Cfr. Fondazione Bruno Kessler (accordo 14 giugno 2023); Marelli (accordo 4 maggio 2023); Lottomatica (accordo 26 aprile 2023); Alpitour (accordo 14 febbraio 2024); Gruppo Assimoco (accordo 5 giugno 2024); Ifoa (accordo 15 febbraio 2024); Alstom Services (accordo 18 luglio 2024).

⁽¹¹³⁾ Si veda F. ALIFANO, *L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023*, cit., pp. 520-521.

siano sempre effettivamente misurate o misurabili ⁽¹¹⁴⁾. Per la Corte di giustizia, infatti, la direttiva in materia di orario di lavoro, considerata in combinato con la Carta di Nizza, è teleologicamente orientata alla salvaguardia di salute e sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che deve essere garantito prioritariamente il rispetto dei periodi minimi di riposo (giornaliero e settimanale) e dei periodi di pausa, prevedendo un limite massimo per la durata settimanale della prestazione lavorativa ⁽¹¹⁵⁾. Anche se gli Stati restano liberi nella scelta delle misure atte a garantire il rispetto delle prescrizioni della direttiva, la Corte ha evidenziato come le stesse misure non debbano essere tali da svuotare di contenuto i diritti sanciti dall'art. 31, § 2, CDFUE e, in sua attuazione, dalla direttiva stessa. In questo senso, l'istituzione di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero, anche se non espressamente prevista, è necessaria per garantire l'effettività di quanto disposto dal diritto eurounitario in materia di durata massima settimanale della prestazione di lavoro e di periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale. In assenza di un tale sistema, infatti, «non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro (...) svolte dal lavoratore e la loro collocazione nel tempo, né il numero delle ore svolte al di là dell'orario di lavoro normale, come ore di lavoro straordinario» ⁽¹¹⁶⁾. La presenza negli ordinamenti interni di un obbligo di ricorrere a uno strumento che consenta di

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. Corte giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, con nota di F. SIOTTO, *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *RIDL*, 2019, n. 4, II, pp. 688-703, con nota di C. SANTORO, *La Corte UE impone ai datori di lavoro l'uso di sistemi di rilevazione delle presenze*, in *ADL*, 2019, n. 5, II, pp. 1076-1094, e con nota di V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., pp. 428-442; Corte giust. 19 dicembre 2024, C-531/23, *HJ c. US e MU*, con nota di A. ABBASCIANO, *L'estensione dell'obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro alle collaboratrici domestiche nella recente giurisprudenza europea*, in *RIDL*, 2025, n. 2, II, pp. 253-266, e con nota di M.G. ELMO, *Sull'obbligo di misurazione dell'orario di lavoro domestico*, in *RGL*, 2025, n. 3, II, pp. 237-248.

⁽¹¹⁵⁾ In questo senso, V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 429; sulla lettura della direttiva 2003/88/CE in combinato disposto con l'art. 31, § 2, della Carta di Nizza, si veda C. MAZZANTI, *Il diritto alle ferie retribuite nel dialogo tra la Corte di Giustizia dell'Unione europea e la giurisprudenza nazionale*, in *Labor*, 2019, n. 3, p. 292.

⁽¹¹⁶⁾ Così Corte giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, punto 47.

stabilire con oggettività e affidabilità il numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale è, quindi, il solo modo per assicurare l'effetto utile dei diritti conferiti dall'art. 31, § 2, della Carta di Nizza e dalla direttiva 2003/88/CE, poiché soltanto per mezzo di un simile obbligo è possibile verificare se tali diritti sono rispettati, mentre, in sua assenza, l'obiettivo posto dalla direttiva di garantire la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori potrebbe risultare compromesso⁽¹¹⁷⁾. In questo contesto, dunque, pare possibile ritenere non coerenti con il quadro descritto le clausole contrattuali volte ad eliminare le marcature orarie, pur in presenza della previsione di un orario normale di lavoro disposto ai sensi dell'art. 3 d.lgs. n. 66/2003⁽¹¹⁸⁾. Tali clausole, infatti, pur se previste al fine di dischiudere un maggiore spazio di autonomia per i dipendenti nella gestione del proprio tempo di lavoro, potrebbero essere giudicate illegittime: seguendo l'insegnamento della Corte di giustizia, la previsione di un orario normale di lavoro implicherebbe, al fine di salvaguardare la salute dei lavoratori, anche l'istituzione del sistema di registrazione, venendo meno tale obbligo soltanto nei casi previsti dall'art. 17, § 1,

⁽¹¹⁷⁾ In questa prospettiva, nell'ordinamento interno, l'unica disposizione in materia di misurazione dell'orario di lavoro è l'art. 39 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. in legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha previsto l'obbligo per «il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico» di «istituire e tenere il libro unico del lavoro» che «deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi». Lo stesso art. 39, inoltre, dispone che, «nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro». In proposito, è stato sottolineato più volte come la disciplina del libro unico del lavoro si ponga in contrasto con gli orientamenti della Corte di giustizia in materia di registrazione dell'orario di lavoro, poiché, imponendo al datore di lavoro di riportare sul libro unicamente le ore complessive, seppure distinte in ordinarie e straordinarie, effettuate nella giornata di lavoro senza però prevedere l'indicazione degli orari di entrata ed uscita, impedirebbe, soprattutto nei casi in cui venga annotata solo la giornata di presenza, l'effettiva verifica sull'osservanza delle pause di lavoro e della durata massima della prestazione lavorativa (cfr. C. SANTORO, *La Corte di giustizia si pronuncia sulle verifiche ispettive afferenti alle registrazioni delle presenze dei lavoratori*, in *DRI*, 2013, n. 3, p. 857; V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., p. 8). Per alcune proposte di revisione della disciplina del LUL in accordo con la normativa eurounitaria, si vedano G. GENTILE, *Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione*, in *DLM*, 2019, n. 3, pp. 620-621, e C. SANTORO, *La Corte UE impone ai datori di lavoro l'uso di sistemi di rilevazione delle presenze*, cit. p. 1093.

⁽¹¹⁸⁾ Cfr. F. ALIFANO, *Onere della prova per prestazioni di lavoro straordinario e registrazione dell'orario: riflessioni su una decisione del Tribunale di Verona*, in *DRI*, 2025, n. 2, pp. 514-515.

della direttiva 2003/88/CE, trasposto nell'ordinamento interno dall'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 ⁽¹¹⁹⁾.

I contratti collettivi che hanno confermato la previsione di un orario di lavoro ma al tempo stesso ne hanno eliminato la registrazione, invece, si è attestata su una posizione mediana, non avendo ancora compiutamente scelto quale strada imboccare tra quella della strutturazione di modelli orari standardizzati e quella dell'attribuzione di un consistente margine di autonomia in materia in favore dei lavoratori, che, però, può essere legittimamente accordato eliminando gli obblighi di registrazione solo ove siano soddisfatte le condizioni dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003.

5. La contrattazione di prossimità e le deroghe in materia di organizzazione dell'orario di lavoro

In chiusura del presente capitolo, è possibile concentrarsi su uno specifico istituto riconosciuto dall'ordinamento in favore dell'autonomia collettiva aziendale o territoriale e utile a costruire deroghe anche in materia di orario di lavoro, ossia la contrattazione di prossimità *ex art. 8 d.l. n. 138/2011, conv. in legge n. 148/2011*. Senza ripercorrere il grande dibattito che ha riguardato la disposizione ⁽¹²⁰⁾, è opportuno sottolineare che si tratta di una «norma avente carattere chiaramente eccezionale» ⁽¹²¹⁾, il cui principale effetto, ossia l'applicazione alla generalità dei lavoratori – nonché la particolare forza, in grado di operare in deroga alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro –, si può produrre solo nei casi in cui vengano rispettati gli specifici requisiti

⁽¹¹⁹⁾ Cfr. A. FENOGLIO, *Autonomia dei lavoratori «nella» subordinazione, oggi*, in *RGL*, 2022, n. 1, I, p. 15; V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, cit., pp. 10-11

⁽¹²⁰⁾ Cfr. G. PIGLIALARMÌ, *La contrattazione di prossimità nella riflessione della dottrina giuslavoristica: una rassegna di questioni*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 605-644.

⁽¹²¹⁾ Così Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221, con nota di M. MISCIONE, *In difesa dei "contratti di prossimità", di competenza esclusiva dello Stato*, in *LG*, 2012, n. 12, pp. 1166-1173, e con nota di M. FERRARESI, *L'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, supera il vaglio di costituzionalità ex articolo 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze tra Stato e Regioni*, in *DRI*, 2013, n. 1, pp. 164-172.

di natura oggettiva e soggettiva tassativamente prescritti dalla stessa disposizione. La fattispecie legale del contratto aziendale di prossimità, dunque, si distingue dall'ordinario accordo aziendale poiché, mentre il secondo è dotato di un'efficacia solo tendenzialmente estesa a tutti i lavoratori in azienda, il primo, proprio perché «eccezionale», gode di efficacia generale, ma soltanto laddove sussistano «gli specifici presupposti ai quali l'art. 8 la condiziona» ⁽¹²²⁾.

L'accordo aziendale, quindi, per essere ritenuto stipulato ai sensi dell'art. 8 d.l. n. 138/2011 e, di conseguenza, per godere degli effetti della «blindatura legislativa» ⁽¹²³⁾ che ne consente l'applicazione a tutti i lavoratori deve essere: a) stipulato «da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda»; b) sottoscritto «sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali»; c) finalizzato «alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività»; d) riguardante «la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione» elencate dal co. 2 dello stesso art. 8, tra cui, alla lett. *d*, è inserita la disciplina dell'orario di lavoro ⁽¹²⁴⁾.

È dunque soltanto nel rispetto di tali requisiti che le intese di prossimità, ai sensi dell'art. 8, co. 2-*bis*, d.l. n. 138/2011, possono, nel rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative eurounitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, operare anche in deroga alle disposizioni di legge e alle regolamentazioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro sulle materie indicate dal co. 2.

⁽¹²²⁾ Così Corte cost. 28 marzo 2023, n. 52, con nota di G. CASIELLO, *L'art. 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138, nuovamente al vaglio della Corte costituzionale*, in *GCost*, 2023, n. 2, pp. 645-661. Sul punto si veda anche M. FERRARESI, *Si consolida la lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 8 (note a margine di Corte costituzionale n. 52/2023)*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 677-688, spec. pp. 682-685.

⁽¹²³⁾ Così R. DE LUCA TAMAJO, *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, in *DRI*, 2012, n. 1, p. 12.

⁽¹²⁴⁾ Sull'interpretazione di tali requisiti nella giurisprudenza, si veda G. BENINCASA, *L'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 tra orientamenti giurisprudenziali e prassi amministrativa*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 645-676.

A dire il vero, però, non sono molti i contratti collettivi di prossimità che sono intervenuti sulla disciplina dell'orario di lavoro ⁽¹²⁵⁾, se non, in qualche caso emerso nella giurisprudenza di merito, per ridurre (al fine di contrastare possibili crisi aziendali) o modificare l'orario lavorativo, trasformando sostanzialmente il rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale ⁽¹²⁶⁾ oppure aumentando la variabilità temporale della prestazione ⁽¹²⁷⁾. In proposito, è da osservare che la materia dell'orario di lavoro appare meno interessata dalla contrattazione di prossimità certamente per la nota tendenza delle parti sociali ad operare secondo il principio per cui «le deroghe si fanno, ma non si dicono» ⁽¹²⁸⁾, ma anche per gli ampi spazi che il d. lgs. n. 66/2003 riconosce alla contrattazione, sia in materia di organizzazione del lavoro (v. *supra*, capitolo II) sia in materia di deroghe (v. *supra*, § 1). A ciò si aggiunga anche che un accordo di prossimità stipulato in materia di orario di lavoro troverebbe, ai sensi dell'art. 8, co. 2-*bis*, i limiti dettati dal rispetto della direttiva 2003/88/CE, non potendo, quindi, intervenire su materie come la durata massima della prestazione oppure le pause e i riposi (se non nei limiti indicati dalla stessa direttiva e trasposti nell'ordinamento interno dal d. lgs. n. 66/2003) ⁽¹²⁹⁾.

⁽¹²⁵⁾ Si veda l'indagine svolta da M. MENEGOTTO, *Contrattazione di prossimità: prime risultanze di una ricerca empirica*, in *DRI*, 2023, n. 3, p. 587, dove l'Autore riscontra, su 51 contratti analizzati, solo un caso di accordo di prossimità sulle materie dell'orario di lavoro.

⁽¹²⁶⁾ Cfr. F. ALIFANO, *Contrattazione di prossimità: l'adesione della maggioranza dei lavoratori all'accordo non sana il mancato rispetto dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *DRI*, 2024, n. 1, spec. pp. 176-179.

⁽¹²⁷⁾ Cfr. A. ALLAMPRESE, *Modifica unilaterale dell'orario di lavoro a tempo parziale e contratto di prossimità*, in *RGL*, 2021, n. 1, II, pp. 119-128. Su una maggiore variabilità dell'orario di lavoro dei dipendenti impiegati a tempo parziale – che, però, fuoriesce dal campo di indagine del presente lavoro – si basa anche il noto accordo per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat) (accordo 20 dicembre 2024). Per un'analisi dell'intesa, si veda M.T. CARINCI, *Tecnologie, "prestazioni intermittenti" e compenso sufficiente ex art. 36 Cost.*, in *LLI*, 2025, n. 1, spec. p. 18.

⁽¹²⁸⁾ Cfr. L. IMBERTI, *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *DLRI*, 2013, n. 2, pp. 255-272. La percezione per cui gli accordi ex art. 8 d.l. n. 138/2011 siano sottoscritti ancorché non dichiarati dalle parti sociali è amplificata dai dati ministeriali: l'ultimo Report sul deposito dei contratti ex art.14 d. lgs n.151/2015 stilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali certifica che, alla data del 15 Ottobre 2025, sono stati depositati 3.653 contratti di prossimità.

⁽¹²⁹⁾ Si veda G. BENINCASA, *L'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 tra orientamenti giurisprudenziali e prassi amministrativa*, cit., pp. 663-664.

Risulta quindi un caso isolato l'accordo siglato presso Fater, che, fin dalla premessa, considera come «attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente, sia possibile riconoscere un più ampio grado di autonomia organizzativa ai collaboratori della società, con particolare riferimento alla scelta del luogo e dell'orario di lavoro» e, per questo, intende «modificare la disciplina contrattuale vigente dell'orario di lavoro e le condizioni normative dei contratti di lavoro, applicando (...) la disciplina normativa del lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017»⁽¹³⁰⁾. Particolare enfasi è quindi rivolta al lavoro agile, la cui disciplina subisce alcune modifiche per quanto riguarda la discrezionalità del lavoratore agile in materia di collocazione oraria e durata giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa, che può essere modulata differentemente sia a livello individuale, tramite accordi tra il collaboratore e il proprio responsabile, che a livello aziendale, in seguito a confronti tra la società e le rappresentanze sindacali. Non è da sottovalutare, inoltre, come nell'accordo si specifichi come l'orario di lavoro non costituisca l'unico parametro attraverso il quale verificare la diligenza del lavoratore nell'adempimento della prestazione, bensì come tale verifica avvenga in gran parte attraverso la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi. Allo stesso tempo, nonostante la durata della prestazione possa variare giornalmente o settimanalmente in base ai carichi di lavoro previsti, le parti stipulanti affermano comunque l'importanza di garantire «il rispetto del monte ore previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro» tramite appositi recuperi gestiti nel corso dell'anno solare di riferimento.

Quanto alla revisione della disciplina strettamente inerente l'orario di lavoro, l'accordo prevede, per gli impiegati di produzione stabilizzati in azienda secondo processi definiti da un precedente accordo sindacale, diversi meccanismi, aggiuntivi ed in deroga a quanto previsto dall'applicato CCNL Industria chimica, di gestione delle quote orarie eccedenti il normale orario settimanale, mediante l'istituzione di un apposito «conto ore individuale» con modalità diversificate di conferimento o trattamento di tali quote. A ben vedere, l'intesa non interviene direttamente in

⁽¹³⁰⁾ Così Fater (accordo 3 luglio 2020).

deroga alla disciplina dell'orario di lavoro strettamente intesa, bensì alla gestione dei trattamenti retributivi connessi alla quantificazione oraria della prestazione lavorativa.

Nel complesso, dunque, l'accordo sembra delineare un modello organizzativo all'interno del quale il tempo di lavoro perde alcune delle sue tradizionali funzioni, ma è possibile riscontrare come, anche in un modello organizzativo esplicitamente improntato al lavoro per obiettivi, resti centrale la misurazione del tempo di lavoro, che mantiene comunque il proprio ruolo di principale strumento per quanto concerne il calcolo del valore economico della prestazione.

Capitolo IV.

**NUOVI SCENARI SULLA REGOLAZIONE
DELL'ORARIO DI LAVORO**

Sommario: **1.** Orario di lavoro, organizzazione e misurazione della prestazione di lavoro. – **2.** Fuga dall'orario misurato? – **3.** Tempo di lavoro e professionalità. – **4.** Un nuovo ruolo per l'autonomia collettiva?

1. Orario di lavoro, organizzazione e misurazione della prestazione di lavoro

Il presente lavoro ha finora consentito di svolgere un'analisi sulla contrattazione collettiva per verificare quale, ad oggi, è il ruolo svolto dalla regolazione giuridica dell'orario nell'organizzazione del lavoro.

Come si è visto, infatti, l'orario di lavoro è ancora oggi, all'interno delle regolazioni collettive, un elemento centrale per organizzare il lavoro (v. *supra*, capitolo II), mentre le pur rilevanti deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro, per quanto incisive, non arrivano mai a mettere in discussione l'importanza della misurazione del tempo di lavoro per tutelare la salute della persona che lavora e per fornire un parametro per la commisurazione della retribuzione (v. *supra*, capitolo III).

L'importanza dell'orario di lavoro nella contrattazione consente di cogliere come l'autonomia collettiva abbia inteso assegnare alla regolazione giuridica del tempo di lavoro un ruolo «omogeneizzante» ⁽¹⁾, utile a operare, tra la molteplicità delle tensioni a cui è sottoposto il tempo di lavoro nell'attuale grande trasformazione, una scelta delle istanze a cui è possibile dare risposta e ad articolare gli schemi e le soluzioni percorribili per i diversi bisogni di lavoratori e imprese ⁽²⁾.

In questo senso, proprio l'analisi delle clausole della contrattazione collettiva che si occupano di intervenire sui rinvii del d. lgs. n. 66/2003 ha consentito di

⁽¹⁾ Così già P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 41.

⁽²⁾ *Ivi*, p. 45.

evidenziare come, negli spazi di agibilità aperti dal legislatore, la contrattazione collettiva abbia inteso, tranne che per poche eccezioni, regolare l'orario normale di lavoro non discostandosi, per quanto attiene alla durata, dalle quaranta ore fissate dal legislatore all'art. 3, co. 1, d. lgs. n. 66/2003 (v. *supra*, capitolo II, § 3), ma, piuttosto, scegliendo di concentrarsi sull'articolazione, anche multiperiodale, dell'orario al fine di garantire un'organizzazione flessibile del lavoro (v. *supra*, capitolo II, § 4). Tale organizzazione del lavoro, in particolare, consente di rispondere alle esigenze datoriali di modulazione del lavoro nel corso del tempo, ma nel rispetto di alcune garanzie fondamentali per i lavoratori, in favore dei quali, invece, raramente – se non attraverso alcuni strumenti, come il *flexitime* – è accordata la possibilità di gestire con flessibilità la propria prestazione lavorativa. In questo modo, dunque, la regolazione giuridica dell'orario da parte della contrattazione collettiva ha assunto connotati di forte flessibilità, senza però che l'elemento temporale perdesse centralità. La misurazione del tempo di lavoro, anzi, è di fatto esaltata nelle regolazioni collettive, risultando «parametro di necessaria organizzazione del lavoro dipendente, nel senso che il datore di lavoro in tal modo viene invitato a organizzare l'orario di lavoro in modo da ottenere maggiore produttività in relazione al maggiore orario» ⁽³⁾.

La stessa logica è replicata, a maggior ragione, nelle clausole volte a regolare la durata massima dell'orario di lavoro e il lavoro straordinario, dal momento che il rispetto del limite massimo all'orario è presidiato dalla direttiva eurounitaria ed è funzionale alla tutela della salute e dell'integrità psicofisica del prestatore di lavoro (v. *supra*, capitolo II, §§ 4 e 5).

Allo stesso modo, quando la contrattazione collettiva ha inteso derogare alla normativa sull'orario di lavoro non è mai arrivata a mettere in discussione la centralità del tempo nell'organizzazione del lavoro. Oltre alle poche deroghe che la contrattazione collettiva individua sulla base dell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003 – che, però, hanno il più delle volte un ambito di applicazione molto circoscritto (v. *supra*, capitolo III, § 2) –, nella maggior parte dei casi né la regolazione del lavoro

⁽³⁾ Così P. PASSALACQUA, *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, cit., p. 179.

agile (v. *supra*, capitolo III, § 3) e nemmeno la contrattazione collettiva di prossimità (v. *supra*, capitolo III, § 5) hanno elaborato modelli organizzativi in cui il tempo di lavoro non ricoprisse un ruolo strategico nella determinazione della prestazione lavorativa e dell'organizzazione del lavoro. Tale dato appare particolarmente significativo se si considera che proprio la regolazione del lavoro agile oppure la strutturazione di modelli organizzativi attraverso la contrattazione di prossimità avrebbero potuto costituire il terreno privilegiato per sperimentazioni maggiormente tese ad uno sganciamento del lavoro dalla misurazione temporale della prestazione. La scelta di non percorrere questa strada sembra invece riflettere una diffusa cautela dell'autonomia collettiva nel rinunciare al parametro temporale. Un caso particolare è rappresentato dalla diffusa eliminazione delle timbrature e delle marcature segnatempo (v. *supra*, capitolo III, § 4), in cui, però, a venire meno non è tanto la regolazione dell'orario di lavoro quanto quella relativa alla sua misurazione, senza quindi che si possa riscontrare una svalutazione del fattore temporale nella determinazione della prestazione di lavoro ⁽⁴⁾.

Guardando alla contrattazione collettiva, dunque, non si può non constatare come l'orario di lavoro resti ancora oggi «l'architrave della fattispecie giuslavoristica» ⁽⁵⁾, dipendendo dalla sua regolazione non solo la salvaguardia della salute del lavoratore, ma anche la concreta organizzazione del lavoro e lo scambio tra lavoro e retribuzione (v. *supra*, capitolo I, § 4).

I modelli organizzativi che sono disegnati dalla contrattazione collettiva, infatti, hanno evidenziato la persistente rilevanza dell'orario di lavoro prima di tutto come strumento di razionalizzazione della produzione utile a determinare, quantificare e delimitare il lavoro per poterlo, da un lato, inserire all'interno dei processi produttivi e, dall'altro, scambiare con la retribuzione ⁽⁶⁾. Da questo punto di vista,

⁽⁴⁾ In una diversa prospettiva, si vedano G. DELLA ROCCA, *Il lavoro digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, 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, Firenze University Press, 2018, spec. pp. 256-260 e A.M. PONZELLINI, *Il valore del tempo nel lavoro*, in *LDE*, 2024, n. 4, spec. p. 6.

⁽⁵⁾ Così A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, cit., p. 1.

⁽⁶⁾ Cfr. F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato*, cit., p. 427.

i processi di destandardizzazione ⁽⁷⁾ e destrutturazione ⁽⁸⁾ dell'orario di lavoro che si riscontrano attualmente (v. *supra*, capitolo I, § 5) hanno sì condotto ad una differenziazione – se non addirittura a una polarizzazione – degli orari di lavoro, ma, almeno dal punto di vista della regolazione giuridica ⁽⁹⁾, non ad un superamento della loro centralità.

In questa prospettiva, quindi, a conclusione del presente lavoro, è possibile tracciare alcune prospettive concernenti la regolazione dell'orario di lavoro ad opera della contrattazione collettiva, riflettendo su come l'organizzazione del lavoro possa essere ridisegnata mantenendo inalterate le garanzie e le tutele per i lavoratori, soprattutto per quanto attiene ai profili attinenti alla salvaguardia della salute e della sicurezza, ma affiancando alla misurazione quantitativa della prestazione di lavoro anche elementi legati ad una sua valutazione qualitativa, dischiudendo al tempo stesso spazi di autonomia e libertà per la persona che lavora ⁽¹⁰⁾.

Da questo punto di vista, occorre dunque verificare in che termini si pone attualmente la tendenza, riscontrata da più parti, alla svalutazione del tempo nel rapporto di lavoro (v. *infra*, § 2), riflettendo sulla professionalità, intesa come elemento da valorizzare nello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione per sopperire alle trasformazioni attinenti al tempo di lavoro (v. *infra*, § 3) e, infine, osservando quali potrebbero essere modelli e azioni che l'autonomia collettiva potrebbe adottare in proposito (v. *infra*, § 4).

2. Fuga dall'orario misurato?

Come anticipato, si è avuto modo di sottolineare che, nella regolazione del tempo di lavoro ad opera della contrattazione collettiva, l'orario di lavoro rappresenta il

⁽⁷⁾ Cfr. L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro*, cit., p. 65.

⁽⁸⁾ Si veda M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., *passim*.

⁽⁹⁾ Non è possibile pervenire alla medesima conclusione assumendo la diversa prospettiva sociologica: cfr. A.M. PONZELLINI, *Lavoro, tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*, Guerini Next, Milano, 2023, spec. capitolo IV.

⁽¹⁰⁾ Si veda, in questa prospettiva, F. ALIFANO, *L'orario di lavoro e le sue funzioni, oggi*, in *AmbienteDiritto*, 2025, n. 3, spec. pp. 688-696.

principale strumento per la delimitazione tanto, dal lato del lavoratore, della prestazione lavorativa dovuta quanto, dal lato del datore di lavoro, del legittimo utilizzo dei propri poteri. Su questo presupposto, dunque, si fondano i modelli di organizzazione del lavoro elaborati dalle parti sociali, in cui, come rilevato, l'orario di lavoro normale – ancorché reso flessibile attraverso la sua articolazione su base multiperiodale – assume un ruolo centrale nell'organizzazione del lavoro e nella costruzione delle condizioni che legittimano lo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione. D'altronde, come è stato osservato più volte, se la funzione tipica del contratto di lavoro attiene, oltre alla realizzazione di uno scambio tra lavoro e retribuzione, anche alla riferibilità del rapporto lavorativo ad un'organizzazione, la disciplina del lavoro non può che avere «naturalmente» ad oggetto il tempo, il luogo e i metodi di lavoro ⁽¹¹⁾. Proprio tempo, luogo e metodi di lavoro, infatti, sono gli elementi che consentono di inquadrare la prestazione lavorativa oggetto del contratto in un'organizzazione che sorge come effetto del contratto di lavoro, con la conseguenza che poteri e obblighi del datore e del prestatore di lavoro hanno tutti una natura contrattuale ⁽¹²⁾ e, quindi, dall'inserimento nell'impresa derivano per il lavoratore sì obblighi, ma anche diritti inerenti alla persona ⁽¹³⁾.

In questo contesto, le stesse sperimentazioni più innovative adottate dalle parti sociali negli ultimi anni (v. *supra*, capitolo II, § 3), pur in un contesto di profonda messa in discussione delle unità aristoteliche che hanno caratterizzato il lavoro del novecento – e cioè dell'«unità di luogo-lavoro (il lavoro nei locali dell'impresa), di tempo-lavoro (il lavoro nell'arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (un'attività mono professionale)» ⁽¹⁴⁾ –, non mirano tanto a ridiscutere la centralità dell'orario, inteso quale periodo di tempo in cui il lavoratore è soggetto

⁽¹¹⁾ Così M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966, p. 200.

⁽¹²⁾ *Ivi*, p. 289, cui *adde* F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982, p. 59.

⁽¹³⁾ In questa prospettiva, L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1993, p. 208.

⁽¹⁴⁾ Così già B. VENEZIANI, *Le nuove forme di lavoro*, in R. BLANPAIN, M. BIAGI (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. Vol. I: Diritto del lavoro*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 107-139, cui *adde* M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *DLRI*, 2008, n. 1, p. 22.

ai poteri del datore di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, quanto a ridurre l'estensione dell'orario di lavoro mantenendo inalterata la produttività. Anche nei casi in cui la contrattazione collettiva ha inteso innovare la regolazione giuridica dell'orario di lavoro, dunque, non c'è stata una messa in discussione dell'importanza del tempo nella strutturazione dei modelli di organizzazione del lavoro, ma uno scambio tra riduzione dell'orario, che, ancorché ridotto, resta il principale strumento della razionalizzazione del lavoro, e aumento dell'intensità del lavoro volto all'ottenimento della saturazione dei tempi della produzione⁽¹⁵⁾.

Eppure, malgrado questa «neo-centralità»⁽¹⁶⁾ del tempo di lavoro, non è possibile non rilevare come sia sempre più diffusa tra imprese e (una sempre più significativa parte dei) lavoratori una crescente sfiducia nei confronti del tradizionale «legame forte ed indissolubile» tra il lavoro e la «vecchia cronometria che ancora accompagna la produzione delle merci e dei servizi»⁽¹⁷⁾. Appare infatti con riferimento ad una vasta platea di lavoratori sempre più in crisi l'idea che la misurazione del tempo di lavoro attraverso l'orario possa rappresentare l'unico parametro attraverso cui valutare i termini dello scambio contrattuale tra lavoro e retribuzione, perché «il tempo del calendario non può esprimere nella loro complessità i valori e il senso stesso del *facere*, visto nella sua prospettiva di creativo comportamento con il quale si realizza la persona»⁽¹⁸⁾.

A ben vedere, quella della svalutazione della misurazione dell'orario è una tendenza che trova una parziale conferma anche nel panorama della contrattazione collettiva, dove, come rilevato (v. *supra*, capitolo III, § 4), si stanno moltiplicando gli accordi collettivi – come anticipato di dubbia legittimità rispetto alla normativa eurounitaria – che, pur confermando la disciplina dell'orario di lavoro, eliminano gli strumenti per la sua misurazione, dimostrando una certa insofferenza per la rigidità imposte dalla cronometria. Allo stesso tempo, però, la diffidenza della contrattazione collettiva nei confronti di una differenziazione della disciplina dell'orario di lavoro

⁽¹⁵⁾ Si vedano le fonti citate al capitolo I alle note nn. 47, 48 e 50.

⁽¹⁶⁾ Così A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, cit., p. 464.

⁽¹⁷⁾ Così F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato*, cit., pp. 411-412.

⁽¹⁸⁾ Così E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, cit., *passim*, qui p. 465.

attraverso la regolazione delle possibili deroghe previste dal capo V del d. lgs. n. 66/2003 e, in particolare, della più incisiva deroga di cui all'art. 17, co. 5 (v. *supra*, capitolo III, § 2), ha spostato il problema soprattutto sul piano del rapporto individuale di lavoro, dove – principalmente, ma non solo, con riferimento a quello che è stato definito lavoro immateriale ⁽¹⁹⁾ – si realizza un maggiore allentamento dalla disciplina dell'orario di lavoro. Come già rilevato, pur in assenza di un rinvio esplicito alla contrattazione collettiva nella disposizione derogatoria di cui all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, l'autonomia collettiva ben potrebbe comunque indicare, strutturando modelli organizzativi non basati esclusivamente sul tempo di lavoro, casi in cui è possibile ritenere che la prestazione di lavoro, come recita la disposizione, «non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi», fermo restando la necessaria sussistenza, sindacabile in sede giurisdizionale, delle caratteristiche che rendono la prestazione non misurabile o predeterminabile o determinabile dai lavoratori stessi, oltre che il «rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori».

Non è dunque sul piano collettivo, nel quale, come rilevato, il lavoro ed il suo valore sono ancora misurati dal tempo, ma su quello individuale, con tutte le implicazioni dovute allo squilibrio di potere nel rapporto tra i contraenti, che la regolazione giuridica degli orari, poiché tendente all'omogenizzazione dei diversi segmenti temporali, non è più ritenuta idonea a misurare in tutti i casi i tempi di lavoro, che talvolta sono percepiti come disomogenei ⁽²⁰⁾. In questa prospettiva, come già rilevato (v. *supra*, capitolo I, § 2), appare condivisibile il rilievo di quanti hanno osservato che, mentre il lavoro industriale «si misura con l'orologio, il lavoro immateriale dell'economia della conoscenza (...) non può usare lo stesso metro», con la conseguenza che spesso l'organizzazione e la remunerazione del lavoro

⁽¹⁹⁾ Cfr. A. GORZ, *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003.

⁽²⁰⁾ Cfr. E. GRAGNOLI, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, cit., pp. 451-452. Sulla non omogeneità dei tempi di lavoro, si veda, di recente, anche P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *federalismi*, 2022, n. 9, spec. p. 127.

contemporaneo «attraverso “l’orologio”» appare «un artificio, sia economico sia giuridico» ⁽²¹⁾.

Il fenomeno della svalutazione della misurazione dell’orario di lavoro è comunque da inserire, è bene ricordarlo, in una più ampia cornice di polarizzazione degli orari di lavoro, dovuta alla crescita parallela, da un lato, del segmento dei lavori dequalificati, di poche ore e a redditi bassi, e, dall’altro, di quello dei lavori qualificati, senza un vero e proprio orario di lavoro e redditi spesso (ma non sempre) elevati ⁽²²⁾. Proprio questa circostanza genera una frattura, che crea non poche complicazioni anche sul piano della rappresentanza collettiva (v. *infra*, § 4), tra gruppi di lavoratori per i quali il tempo di lavoro è ancora avvertito come fondamento della razionalizzazione della prestazione di lavoro e altri per i quali la regolazione degli orari lavorativi appare superata.

Per tali lavoratori, in particolare, la destrutturazione del tempo di lavoro può assicurare una maggiore autonomia e flessibilità nella gestione dei propri tempi, ma anche aumentare rischi connessi all’intensificazione del lavoro in dipendenza del carico di lavoro, alla confusione dei tempi e alla costante connessione con le piattaforme lavorative ⁽²³⁾. In questa prospettiva, quella che si registra è una «evaporazione» del tempo di lavoro, che ha quale effetto «la tendenza a remunerare la prestazione e non il tempo di attesa, il risultato, piuttosto che il tempo completamente speso a disposizione del datore di lavoro», venendo compensate unicamente «le prestazioni realmente effettuate, sterilizzate dalle pause e dai tempi morti» ⁽²⁴⁾. Non sorprende, quindi, che siano stati condotti tentativi ermeneutici volti a far rientrare anche il tempo della disponibilità nel perimetro dell’orario di lavoro al fine di evitare l’esistenza di tempi funzionali all’interesse creditorio ma

⁽²¹⁾ Così V. BAVARO, *Un itinerario sui tempi del lavoro*, in *RGL*, 2009, n. 2, I, rispettivamente p. 253 e p. 255.

⁽²²⁾ Cfr. D.H. AUTOR, D. DORN, *The growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*, in *American Economic Review*, 2013, vol. 103, n. 5, August; A.M. PONZELLINI, *Il valore del tempo nel lavoro*, cit., p. 5. In proposito, v. *supra*, capitolo I, § 3.

⁽²³⁾ Cfr. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 169; E. DAGNINO, *Dalla fisica all’algoritmo*, cit., p. 29.

⁽²⁴⁾ Così A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, cit., p. 468.

esclusi dallo scambio contrattuale ⁽²⁵⁾. Tale opzione, però, oltre a non essere pienamente soddisfacente in termini di tutela per il lavoratore ⁽²⁶⁾, pone numerosi problemi per quanto attiene al coordinamento tra una nozione di orario di lavoro in cui includere, ai fini della tutela della salute e della sicurezza, anche i tempi di disponibilità e la possibilità di retribuire in maniera differenziata i tempi di lavoro a seconda della loro utilità per il datore di lavoro, distinguendo tra quelli in cui il lavoratore si rende meramente disponibile da quelli in cui esegue effettivamente la prestazione ⁽²⁷⁾.

Per tale ragione, a fronte del disvelamento dell'inadeguatezza di una concezione esclusivamente quantitativa del tempo di lavoro, risulta quindi fondamentale, al fine di estendere la garanzia dell'effettività delle tutele in materia di tempo di lavoro anche ai lavoratori per cui è complesso stabilire l'osservanza di un orario lavorativo, avviare un ripensamento delle tecniche di regolazione del tempo di lavoro. In particolare, una possibile impostazione potrebbe perseguire la realizzazione della persona e del suo portato soggettivo nel lavoro, affiancando alla misurazione dell'orario altri parametri utili a determinare la prestazione di lavoro.

In questo senso, è utile ricordare come, già sul finire del secolo scorso, Umberto Romagnoli avesse spronato la comunità dei giuslavoristi a «smetterla di identificare l'obbligazione di lavoro nella messa a disposizione di mere energie psico-fisiche – un'obbligazione il cui adempimento richiede soltanto docilità, prontezza all'obbedienza, subalternità – e ripensare i termini dello scambio» ⁽²⁸⁾. Una simile considerazione, a ben vedere, assume ancora più rilievo nel contesto attuale, in cui le trasformazioni in atto – tanto tecnologiche, che consentono un diverso modo di articolazione e misurazione della prestazione lavorativa, quanto demografiche, che implicano una nuova composizione della forza lavoro e, dunque, l'emersione di nuove esigenze per la persona che lavora – impongono il ripensamento dei modelli

⁽²⁵⁾ Cfr. V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 225. Più di recente, si veda V. BAVARO, *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro»*, cit., p. 674.

⁽²⁶⁾ Si veda M. BARBIERI, *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *LLI*, 2022, n. 1, spec. pp. 48-49.

⁽²⁷⁾ Cfr. C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, cit., pp. 745-746.

⁽²⁸⁾ Così U. ROMAGNOLI, *Il diritto del secolo. E poi?*, in *DML*, 1999, n. 2, p. 238.

normativi esistenti, per lo più incentrati proprio sulla messa a disposizione di energie psico-fisiche per intervalli di tempo rigidamente determinati, e richiedono una rivisitazione delle tecniche di regolazione dell'orario di lavoro che, tenendo in considerazione l'intreccio delle funzioni cui assolve la regolazione dell'istituto (v. *supra*, capitolo I, § 4), possa soddisfare le esigenze di flessibilità dei lavoratori e delle imprese senza implicare un arretramento delle tutele che presidiano la dignità del lavoro, che non può essere degradato a mera merce ⁽²⁹⁾).

In linea con la sollecitazione di Romagnoli, pur con tutte le necessarie precauzioni connesse alla richiamata crescente diversificazione e polarizzazione tra i lavoratori ⁽³⁰⁾, pare allora percorribile, al fine di garantire i diritti della persona che lavora e al contempo esaltarne l'autonomia, la strada della valorizzazione del profilo soggettivo del diritto del lavoro ⁽³¹⁾ – che altro non è che l'affermazione del «pari diritto (...) di adattare, nella misura massima possibile, il lavoro al proprio progetto di vita» ⁽³²⁾ – rimeditando il ruolo giocato, tanto nelle generali dinamiche del mercato del lavoro quanto nella concreta organizzazione del lavoro, dalla regolazione giuridica dell'orario nel contesto di un diritto del lavoro che, a partire dallo sgretolamento dell'unità delle coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa, assume sempre più i connotati di un «multiverso normativo» ⁽³³⁾ segnato, anche con riferimento al tempo di lavoro, dal tramonto della nozione unitaria di subordinazione ⁽³⁴⁾.

⁽²⁹⁾ Cfr. A. GARILLI, *Il lavoro al tempo della digitalizzazione. Tutela dei diritti fondamentali e libertà d'impresa*, in *DML*, 2022, n. 3, p. 517.

⁽³⁰⁾ Si veda M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit., p. 212. Analogamente, B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, in G. DE SIMONE, M. NOVELLA (a cura di), *La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro. Atti del Terzo Convegno annuale LLC-Labour Law Community, Genova, 1-2 dicembre 2023*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2024, p. 92.

⁽³¹⁾ Il richiamo è ancora a G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 123-128.

⁽³²⁾ Così M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 486.

⁽³³⁾ Così M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 140.

⁽³⁴⁾ Si vedano, recentemente, T. TREU, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, spec. pp. 393-394; G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *RIDL*, 2020, n. 3, I, spec. pp. 354-357; M. BARBIERI, *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, cit., pp. 38-40. Si veda ancora M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., pp. 131-132, che, richiamando una più volte affermata opzione interpretativa, osserva che «nell'area (in crescita) delle prestazioni flessibili nel tempo e nel

In questo contesto, per far fronte alle implicazioni connesse allo sviluppo delle nuove tecnologie che stanno cambiando il rapporto tra persona che lavora e tempo ⁽³⁵⁾, la sfida posta al diritto del lavoro attiene alla possibilità di individuare, nel rispetto dei principi in materia di tutela della salute del lavoratore, ai quali la disciplina dell'orario resta in ogni caso teleologicamente orientata ⁽³⁶⁾, inediti modelli normativi che consentano alla regolazione giuridica dell'orario di lavoro, tanto a livello legale quanto nella prassi collettiva, di far fronte alle attuali trasformazioni ridisegnando in maniera innovativa le regole dello scambio sotteso al rapporto di lavoro e l'organizzazione produttiva in cui la persona è inserita.

È proprio in relazione a tale sfida che emerge la necessità di considerare le differenti funzioni cui assolve la regolazione dell'orario di lavoro: guardando al loro intreccio, infatti, non è possibile non riscontrare come un approccio teso alla valorizzazione della dimensione soggettiva debba trovare il proprio fondamento su interventi che superino la sola regolazione del rapporto individuale di lavoro – che pure restano fondamentali per la definizione di limiti alla durata della prestazione in funzione di salvaguardia dei profili di salute e sicurezza del lavoratore – mirando ad incidere soprattutto sul mercato del lavoro e sugli assetti organizzativi dell'impresa, ponendo le premesse per una maggiore libertà del lavoratore nella definizione del proprio tempo di lavoro ⁽³⁷⁾. Sarebbe infatti illusorio pensare di poter valorizzare il profilo soggettivo del diritto del lavoro intervenendo sulla regolazione dell'orario unicamente dal punto di vista del rapporto individuale di lavoro, poiché la definizione di una disciplina volta a comprimere eccessivamente l'autonomia individuale non consentirebbe di tenere in debito conto la crescente differenziazione tra le esigenze e aspirazioni dei lavoratori, mentre agire in senso opposto, approntando una disciplina incentrata puramente sulla libertà dei

risultato del lavoro, alla tradizionale separazione tra questi due modelli contrattuali del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, si sostituisce spesso un *continuum* tra le diverse forme di organizzazione del lavoro dipendente e indipendente».

⁽³⁵⁾ Cfr. M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., pp. 155-157.

⁽³⁶⁾ In questi termini, V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 429.

⁽³⁷⁾ Cfr. M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 484.

contraenti individuali, potrebbe portare ad effetti dannosi o, comunque, non avrebbe «nessuna utilità se l'organizzazione del lavoro non viene disegnata in base all'idea che il lavoratore, e non solo l'impresa, possa avere interesse alla flessibilità del tempo di lavoro per incrementare le proprie chance di vita»⁽³⁸⁾.

Affinché si possa valorizzare il profilo soggettivo del diritto del lavoro, invece, gli interventi in materia di orario di lavoro non dovrebbero prescindere da una compiuta ridefinizione della regolazione dello scambio tra lavoro e retribuzione e dell'organizzazione del lavoro, che permetta di integrare, in considerazione del ruolo svolto dal singolo lavoratore in carne ed ossa nei processi organizzativi, il tempo di lavoro con parametri di natura qualitativa e connessi anche ai contenuti della prestazione⁽³⁹⁾, ridimensionando così il rilievo della misurazione meramente quantitativa del tempo nella determinazione della prestazione lavorativa⁽⁴⁰⁾.

3. Tempo di lavoro e professionalità

Una possibile valorizzazione del profilo soggettivo del diritto del lavoro può derivare, in particolare, dal recupero, all'interno del sinallagma contrattuale, della professionalità⁽⁴¹⁾.

Nella dogmatica del contratto di lavoro, infatti, superata la teoria reale⁽⁴²⁾, per cui oggetto del contratto di lavoro sono le reificate energie psico-fisiche del lavoratore

⁽³⁸⁾ *Ivi*, p. 485.

⁽³⁹⁾ In questa prospettiva, M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., pp. 209-210.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 124-125. Alcuni recenti spunti volti ad aggiornare l'insegnamento di Vardaro sul punto si trovano oggi in G. ALLEGRI, G. BRONZINI, *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, DeriveApprodi, Roma, 2015, p. 82. *Contra*: V. BAVARO, *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, cit. pp. 51-52.

⁽⁴¹⁾ È questa una possibilità suggerita dallo stesso G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., pp. 124-125.

⁽⁴²⁾ Sembra maggioritaria, infatti, l'affermazione per cui «l'oggetto dello scambio (...) da tempo non viene più considerato come la semplice messa a disposizione di grezze energie psico-fisiche di cui il creditore si approprierebbe (così M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, n. 1, p. 187). Una ricostruzione di segno opposto, ma parimenti basata su un superamento della teoria carneltuttiana, è quella di V. BAVARO, *Il tempo*

(⁴³), si è individuato alla base del rapporto sinallagmatico tra prestatore e datore di lavoro «uno scambio tra professionalità e retribuzione» (⁴⁴).

Una simile applicazione non è priva di implicazioni, giacché è stato notato come la professionalità sia «espressione di umanità, (...) espressione della personalità dell'uomo, anche per i lavori più umili e dequalificati» (⁴⁵), confermando come la peculiarità del diritto del lavoro risieda nella regolazione di un rapporto in cui «il lavoratore non impegna (...) il suo patrimonio, ma la sua stessa persona» (⁴⁶).

nel contratto di lavoro subordinato ecc., cit., p. 188, e, più di recente, V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *LDE*, 2022, n. 1, pp. 3-4, dove l'Autore afferma che, «osservando il lavoro subordinato dal punto di vista dell'oggetto del contratto, si perviene alla valorizzazione della funzione del “tempo”, collocato nel cuore della struttura contrattuale. Nel lavoro subordinato il “tempo” non è solo un connotato del rapporto giuridico (...) ma è costitutivo dell'oggetto, cioè della relazione giuridica potere-subordinazione. La subordinazione non è solo disponibilità continuativa ma è disponibilità continuativa nel tempo al potere del datore di lavoro sul tempo della prestazione».

(⁴³) Si tratta della nota tesi di F. CARNELUTTI, *Studi sulle energie come oggetto di rapporti giuridici*, in *RDcomm*, 1913, p. 354. La tesi reale, già criticata ai tempi da Barassi, pare trovare, sotto altra luce, un'eco in alcune importanti costruzioni teoriche contemporanee, tra cui spicca quella di A. SUPLOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997 (ma 1994), p. 59 e pp. 64-64, che considera quale oggetto del contratto di lavoro, dal momento che le energie sono inscindibili dal lavoratore, il “reificato” corpo del lavoratore stesso. Proprio su tale aspetto si sono concentrati alcuni rilievi di G. GIUGNI, L. MENGONI, B. VENEZIANI, *Tre commenti alla Critique du droit du travail di Suplot*, in *DLRI*, 1995, n. 3, pp. 471-484. Se, però, Giugni e Veneziani hanno ritenuto che l'oggettivazione del corpo, nella costruzione di Suplot, non implichi il coinvolgimento della persona nello scambio contrattuale (rispettivamente pp. 472 e 481), Mengoni è lapidario nell'osservare che «il bene offerto sul mercato dal lavoratore non è il suo corpo (ovvero, nel linguaggio paleo-industriale, la sua forza-lavoro), bensì la sua professionalità» (p. 476).

(⁴⁴) Così U. ROMAGNOLI, *Il diritto del secolo. E poi?*, cit., p. 238. L'affermazione riprende la teoria di M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, cit., p. 1121, che considera la professionalità «sintesi descrittiva delle mansioni da svolgere». Più di recente, la tesi è stata ripresa da M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002, pp. 299-303, e da C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 107, che rileva che «ciò che viene acquisito con il contratto di lavoro è la professionalità, nel senso (...) dell'idoneità a rivestire un ruolo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro». Analogamente, anche M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 83.

(⁴⁵) Così M. NAPOLI, *La filosofia del diritto del lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, Bologna, 2009, p. 59. Sul punto si veda anche C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, cit., p. 87, che considera la professionalità come «luogo di espressione della personalità» del lavoratore. *Contra*: V. BAVARO, *Metodologia casistica sugli inquadramenti professionali nei contratti collettivi: innovazione e conservazione*, in *DRI*, 2025, n. 4, in corso di pubblicazione.

(⁴⁶) Così L. MENGONI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, I, p. 6.

La valorizzazione della professionalità appare allora tanto più necessaria in relazione alle innovazioni tecnologiche ⁽⁴⁷⁾ che mostrano come sia urgente sanare la frattura tra la razionalità economica, che intende «la professionalità come fondamentale elemento distintivo fra le diverse tipologie di attività lavorativa», e la prospettiva giuridica, che, invece, si limita ad «assegnare a tale elemento una importanza assolutamente secondaria ed indiretta: esso diventa, cioè, solo uno strumento di “misurazione” della subordinazione, concorrente con quello temporale» ⁽⁴⁸⁾. Le trasformazioni tecnologiche, infatti, hanno determinato un mutamento genetico dello stesso rapporto lavorativo: la diffusione di «nuove professionalità formalmente subordinate», che «tendono ad invadere la stessa area delle finalità del processo produttivo» ⁽⁴⁹⁾, ha complicato l'individuazione della esatta portata delle obbligazioni poiché nei nuovi contesti lavorativi «il contratto di lavoro (...) ha come oggetto la messa a disposizione cooperativa del bagaglio cognitivo e delle risorse individuali della persona (la sua *capacitas* potenziale) a cui fa riferimento un livello di inquadramento ampio, sempre più determinativo del *quantum* di partenza della retribuzione (e di un eventuale obbligo formativo), piuttosto che descrittivo della prestazione dovuta in concreto» ⁽⁵⁰⁾.

Se appare condivisibile il rischio che da una simile trasformazione possa derivare un'estensione del debito contrattuale e della subordinazione del lavoratore ⁽⁵¹⁾, diviene allora essenziale riconoscere un rilievo autonomo alla diligenza dovuta dal lavoratore, che in questo senso potrebbe rappresentare un parametro, sganciato dall'orario di lavoro e funzionale a consentire una valorizzazione della

⁽⁴⁷⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva*, cit., p. 966; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *DLRI*, 2018, n. 1, p. 109.

⁽⁴⁸⁾ Così già G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., p. 98. Di recente, si veda M. TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi*, cit., p. 1107.

⁽⁴⁹⁾ Così G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica*, cit., p. 116.

⁽⁵⁰⁾ Così B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act*, cit., p. 109. Nella medesima prospettiva, F. BUTERA, *Progettare e sviluppare una new way of working*, in *LDE*, 2022, n. 1, pp. 9-10.

⁽⁵¹⁾ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, cit., *passim*; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., spec. p. 107; M. BARBIERI, *Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, in *LLI*, 2023, n. 1, p. 26.

professionalità ⁽⁵²⁾, volto ad identificare la prestazione dovuta alla stregua della professionalità del dipendente, «avendo acquistato il datore di lavoro non una mera prestazione di lavoro ma una prestazione appunto professionale» ⁽⁵³⁾.

La rilevanza della professionalità non può però esaurirsi unicamente sul piano del rapporto individuale di lavoro ⁽⁵⁴⁾, ma, essendo la professionalità «un bene comune all'organizzazione e al lavoratore che da essa dipende», la sua tutela può rivelarsi «un terreno concreto su cui misurare il benessere organizzativo» ⁽⁵⁵⁾. In questa prospettiva, tenuto conto della polarizzazione del mercato del lavoro e della destrutturazione dei modelli organizzativi di impresa, la tutela (e la promozione) della professionalità non può essere affidata alle sole dinamiche dello scambio negoziale, ma necessita, sul piano legislativo e contrattuale, di «regimi di tutele adattabili e diversificati a presidio di una più piena e reale esplicazione della persona nei multiformi contesti di lavoro», realizzando, quindi, «assetti regolatori calibrati sulla persona (...) in ragione di quella che, caso per caso, è l'essenza economica complessiva, attuale e potenziale, dello scambio e dell'affidamento reciproco tra le parti» ⁽⁵⁶⁾.

Da un simile cambio di paradigma, deriverebbe dunque, sul piano dello scambio tra lavoro e retribuzione, un mutamento dei connotati genetici del sinallagma contrattuale, dove, in ragione di una prestazione maggiormente orientata al risultato o al rendimento e in una logica di collaborazione e valorizzazione della professionalità, risulterebbero, a fronte della maggiore autonomia riconosciuta al lavoratore, allentati i vincoli di controllo e comando del datore di lavoro e parimenti

⁽⁵²⁾ In questa prospettiva P. PASSALACQUA, *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, cit., p. 181.

⁽⁵³⁾ Così A. VISCOMI, *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici*, in *DLRI*, 2010, n. 4, p. 638.

⁽⁵⁴⁾ Si veda già P. ICHINO, *Interesse dell'impresa, progresso tecnologico e tutela della professionalità*, in *RGL*, 1976, n. 4-5, I, p. 497, dove parla del «tramonto della professionalità individuale» e della progressiva emersione di «una nuova concezione della professionalità, intesa come capacità di controllo collettivo dei lavoratori sul processo produttivo».

⁽⁵⁵⁾ Così L. ZOPPOLI, *La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva*, cit., rispettivamente p. 1214 e p. 1216.

⁽⁵⁶⁾ Così M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit., pp. 212-213.

alterati i doveri del dipendente ⁽⁵⁷⁾. Si badi, però, che tale trasformazione può incidere sul comportamento del lavoratore durante l'esecuzione della prestazione, ma non può certo alterare la tradizionale «indifferenza al risultato» ⁽⁵⁸⁾ del dipendente e della sua prestazione lavorativa, inibendo qualsiasi interpretazione che utilizzi la collaborazione per «rendere obesa la sfera debitoria, ampliando oltremodo la sfera debitoria» ⁽⁵⁹⁾. Nondimeno, rifuggendo qualsiasi lettura comunitarista, un simile cambio di paradigma potrebbe essere utile a rivedere gli obblighi dedotti in contratto, utilizzando, nell'ottica della valorizzazione della persona che lavora, la professionalità quale strumento di misurazione qualitativa dell'adempimento del dipendente, sebbene tale misurazione non possa prescindere dal «carattere relativistico rispetto all'organizzazione produttiva in cui la prestazione si colloca», poiché «l'atteggiarsi della prestazione (...) dovrà guardare, pure nei momenti di auto-determinazione del lavoratore, alle specifiche esigenze dell'organizzazione, anche in assenza di direttive del datore di lavoro» ⁽⁶⁰⁾.

Allo stesso modo, sul differente piano dell'organizzazione produttiva, si avrebbe una modifica della struttura degli assetti organizzativi dell'impresa, con gli «imperativi dell'orologio» ⁽⁶¹⁾ che cederebbero il passo a forme di lavoro basate sulla cooperazione ⁽⁶²⁾, in cui trova riconoscimento una maggiore libertà per il

⁽⁵⁷⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra innovazioni tecnologiche e dinamiche sociali. Contributo e limiti del punto di vista giuridico*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *QDLM*, 2022, n. 13, p. 93; M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 86 per i riflessi sul potere direttivo e pp. 121-123, per quelli sugli obblighi ex artt. 2104-2105 c.c.; B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, cit., p. 87. Sul punto, si veda anche R. ROMEI, *Della felicità, della dignità e di possibili declinazioni*, in *VTDL*, 2022, n. 1, spec. p. 60.

⁽⁵⁸⁾ Così L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1993, p. 207.

⁽⁵⁹⁾ In questi termini, V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 148, che cita la critica mossa da F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda*, cit., a quella parte della dottrina che rintraccia la soddisfazione dell'interesse creditorio nell'organizzazione del lavoro altrui utile al raggiungimento del risultato produttivo, generando un ampliamento della sfera debitoria.

⁽⁶⁰⁾ Così M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 121.

⁽⁶¹⁾ Così R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, cit., p. 473.

⁽⁶²⁾ Cfr. F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato*, cit., p. 452; R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANO, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0*, cit., p. 230; B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act*, cit., p. 105.

lavoratore nella determinazione dei tempi di lavoro, con una dinamica non dissimile da quella che si potrebbe osservare nelle migliori esperienze in materia di regolazione del lavoro agile ⁽⁶³⁾. In questa prospettiva, dunque, a fronte della trasformazione dell'organizzazione del lavoro mediante il riconoscimento al lavoratore di un diritto potestativo sull'organizzazione dei propri tempi di lavoro, si aprirebbe la strada alla possibilità di affermare una posizione attiva del lavoratore sul proprio tempo, recuperando «il fine emancipatorio del contratto di lavoro» e, per quanto più interessa alla presente indagine, riproponendo «la questione del tempo della persona organizzato nel processo produttivo (...) per valorizzare la titolarità giuridica del lavoratore sul tempo» ⁽⁶⁴⁾. Si tratta, dunque, di una trasformazione che inciderebbe profondamente sulle relazioni di potere sottostanti al rapporto di lavoro e di cui non può non interessarsi l'autonomia collettiva, soprattutto dei lavoratori, giacché, secondo il noto adagio di Otto Kahn Freund, «*on the labour side, power is collective power*» ⁽⁶⁵⁾.

4. Un nuovo ruolo per l'autonomia collettiva?

Al termine del presente lavoro non è possibile non riflettere su quali possano essere gli strumenti idonei a realizzare il descritto cambio di paradigma nella regolazione giuridica dell'orario di lavoro e, in particolare, sul ruolo che potrebbe essere ricoperto dall'autonomia collettiva alla luce dei cambiamenti del mercato del lavoro.

In proposito, si è riscontrato come siano rari gli interventi della contrattazione collettiva che mirano a creare un raccordo tra professionalità e tempo di lavoro ⁽⁶⁶⁾, eppure quella di coordinare la regolazione del tempo di lavoro con quella della

⁽⁶³⁾ Cfr. M. DEL CONTE, *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, cit., spec. pp. 553-556; M. TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi*, cit., p. 1126.

⁽⁶⁴⁾ Così V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., p. 273.

⁽⁶⁵⁾ Così O. KAHN FREUND, *Labor and the law*, Stevens & Sons, Londra, 1983 (ma 1972), p. 17.

⁽⁶⁶⁾ In questa prospettiva, M. TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi*, cit., p. 1126.

professionalità potrebbe essere una strada da seguire per realizzare una vera convergenza di interessi tra i lavoratori, evitando l'emersione di contrasti in relazione ai differenti bisogni sociali e individuali ⁽⁶⁷⁾.

In considerazione del descritto cambio di paradigma, dunque, del compito di ridisegnare le regole in materia di tempo di lavoro, nella prospettiva di realizzare modelli di regolazione che già D'Antona aveva definito come riflessiva o procedurale ⁽⁶⁸⁾, un ruolo di primo piano non potrebbe non essere attribuito alla contrattazione collettiva, che sarebbe chiamata a determinare, in relazione alle caratteristiche della prestazione svolta, quando la regolazione debba strettamente vincolare, mediante interventi con funzione eminentemente prescrittiva volti a condizionare il rapporto individuale di lavoro, l'autonomia individuale e quando, a quali condizioni e con quali limiti consentire invece la strutturazione di percorsi idonei a dischiudere per il lavoratore spazi di autonomia nell'organizzazione della propria prestazione di lavoro. Tali percorsi potrebbero incidere, a geometria variabile, non solo sulla regolazione dell'orario di lavoro, ma anche su altri istituti, a partire da quelli relativi al trattamento economico, pur nel rispetto dell'art. 36 Cost. ⁽⁶⁹⁾. In quest'ottica, due potrebbero essere gli ambiti di intervento su cui misurare una efficace risposta dell'autonomia collettiva: da un lato, la prevedibilità dei tempi di lavoro e, dall'altro, la regolazione dei carichi di lavoro e dei risultati attesi dai lavoratori.

Per quanto attiene alla prima questione, tenendo in considerazione che l'organizzazione d'impresa è esito di un processo organizzativo che può essere condizionato e orientato dal diritto del lavoro, in generale, e dalla contrattazione collettiva, in particolare ⁽⁷⁰⁾, l'obiettivo di garantire la prevedibilità del lavoro può essere utile, quale condizione preliminare, per affermare l'autonomia del singolo

⁽⁶⁷⁾ Sulla necessità di trovare una convergenza di interessi tra i lavoratori pur riscontrando una crescente diversificazione dei loro bisogni, si veda P. ALLEVA, *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, cit., p. 41.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, cit., p. 471.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro*, cit., p. 210.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. F. MARTELLONI, *La riconversione ecologica del diritto del lavoro tra limiti e prospettive*, cit., p. 205

prestatore di lavoro nell'ambito dei processi di produzione. Solo in riferimento ad un lavoro tendenzialmente prevedibile per il dipendente, infatti, è possibile assicurare che la prestazione di lavoro possa essere organizzata liberamente da quest'ultimo, evitando che la mancanza di stringenti vincoli orari si tramuti in un'estensione indeterminata della prestazione di lavoro.

In secondo luogo, l'autonomia collettiva, nel raccordo tra i suoi diversi livelli, potrebbe intervenire significativamente sulla determinazione dei criteri alternativi all'ora-lavoro per la misurazione della prestazione lavorativa, a partire dagli specifici risultati attesi dal dipendente e dalla limitazione dei carichi di lavoro, al fine di elaborare soluzioni più incisive per l'adattabilità della prestazione lavorativa ai bisogni del singolo prestatore di lavoro ⁽⁷¹⁾. In questa prospettiva, infatti, appare evidente come la limitazione dei carichi di lavoro possa essere il presupposto per l'affermazione di un diritto di scelta dei lavoratori sui momenti di lavoro, rivelandosi un efficace strumento di promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro nell'ottica di un lavoro maggiormente sostenibile ⁽⁷²⁾.

Interventi della contrattazione collettiva volti ad incidere su questi due profili potrebbero dunque rivelarsi utili a realizzare modelli organizzativi di lavoro che, pur sganciandosi da una disciplina rigidamente vincolistica dell'orario di lavoro, potrebbero, al contempo, garantire la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoratore e l'esaltazione della sua autonomia nell'organizzazione della prestazione di lavoro. Come è stato efficacemente notato, infatti, mentre nel lavoro fordista «bisognava ordinare lo scorrere del tempo di lavoro con la catena di montaggio», con riferimento ad una prestazione di lavoro che non può essere organizzata o misurata attraverso l'orario di lavoro, come è quella del lavoratore «che produce valore mediante la sua conoscenza», è necessario individuare percorsi volti ad «emancipare il tempo-lavoro dall'etero-direzione dell'organizzazione» ⁽⁷³⁾. In questa prospettiva, infatti, come ebbe a dire un autorevole esponente del movimento

⁽⁷¹⁾ Si veda M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 83. Sulla fissazione di carichi di lavoro con riferimento al lavoro agile, si veda M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità*, cit., p. 25.

⁽⁷²⁾ Cfr. E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione*, cit., pp. 1038-1039.

⁽⁷³⁾ Così V. BAVARO, *Un itinerario sui tempi del lavoro*, cit., pp. 255-256.

sindacale italiano, si riconoscerebbe alla persona che lavora, «in qualità di soggetto responsabile e quindi attivo» del rapporto di lavoro, «un diritto allo sguardo, cioè all'informazione, alla consultazione e al controllo sull'oggetto del lavoro (il prodotto, l'organizzazione del lavoro, il tempo di lavoro, il tempo di formazione e il tempo disponibile per la vita privata) di cui essa è chiamata a rispondere, nel risultato di un'attività che non è più cieca ed irresponsabile»⁽⁷⁴⁾.

Malgrado l'innegabilità delle trasformazioni in atto, però, non pare che al momento il legislatore e, soprattutto, l'autonomia collettiva abbiano inteso avviare una riflessione sistematica sulla valorizzazione del profilo soggettivo del diritto del lavoro che vada nel senso del ridimensionamento del parametro temporale nella determinazione della prestazione di lavoro⁽⁷⁵⁾. Da questo ritardo potrebbe derivare il pericolo che sia lasciata alla sola autonomia individuale – con tutti i rischi connessi allo squilibrio di potere tra i contraenti – l'ineludibile compito di ridefinire, alla luce delle trasformazioni in atto, i termini di uno scambio contrattuale che, in ogni caso, ben potrebbe implicare per il lavoratore «una estensione della sfera dell'obbligo (...), sia pure come contropartita di quella maggiore dose di autonomia che la destrutturazione dei profili organizzativi garantisce»⁽⁷⁶⁾.

Un'opportuna regolazione giuridica dell'orario di lavoro nei termini sopra tracciati, invece, potrebbe consentire alla contrattazione collettiva di ritrovare, nonostante la destrutturazione del tempo di lavoro, un proprio rilevante ruolo nella regolazione della materia, che, nella consapevolezza delle diverse funzioni cui assolve la regolazione dell'orario di lavoro (v. *supra*, capitolo I, § 4), possa garantire la tutela dei lavoratori e contemporaneamente esaltarne l'autonomia, anche svincolata dal

⁽⁷⁴⁾ Così B. TRENTIN, *Lectio doctoralis*, in A. CASELLATO (a cura di), «Lavoro e conoscenza» dieci anni dopo. *Attualità della lectio doctoralis di Bruno Trentin a Ca' Foscari*, Edizioni Ca' Foscari, Firenze University Press, 2014, p. 114.

⁽⁷⁵⁾ Non si può non condividere il rilievo di M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 85, che osserva che «deluso resta [...] l'interprete di fronte all'interrogativo sulla possibile valorizzazione del ruolo dell'autonomia e delle responsabilità del lavoro (sia esso destrutturato sotto il profilo spazio-temporale ovvero classicamente standard) da parte della contrattazione collettiva».

⁽⁷⁶⁾ Così C. CESTER, *Intervento*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori*, cit., p. 323. Similmente, con riferimento al lavoro agile, E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza*, cit., p. 81.

tempo in cui è immersa la prestazione di lavoro, realizzando, così, «un diritto a misura d'uomo»⁽⁷⁷⁾. Soltanto in questo modo, infatti, potrebbero porsi le basi per realizzare quel «transito qualitativo verso una dimensione temporale della prestazione di lavoro in cui la persona e i suoi legami diventano centrali»⁽⁷⁸⁾ che era alla base anche della riflessione di Keynes da cui il presente lavoro ha preso le mosse.

Insomma, per dirla ancora con Vardaro, le trasformazioni in atto e il declino delle certezze passate costituiscono le opportune premesse alla prefigurazione di «nuove possibilità». «Ed è proprio con questo “senso della possibilità”, che il tornare alla tecnica e alle categorie giuridiche può costituire una speranza di scientificità contro l'“apocalisse” di una realtà che rischia di travolgere»⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. U. ROMAGNOLI, *Un diritto a misura d'uomo*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 1989, n. 3, p. 285.

⁽⁷⁸⁾ In questi termini, L. CALAFÀ, *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, in *LD*, 2001, n. 2, p. 150. Sul punto si veda anche ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro; quadro normativo e poteri individuali*, cit., pp. 183-184.

⁽⁷⁹⁾ Così G. VARDARO, *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 30.

BIBLIOGRAFIA

AA. VV., *Tiempo de Trabajo y Cambio Climático. Ponencias del XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*, Centro de Publicaciones, Madrid, 2025;

ABBASCIANO A., *L'estensione dell'obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro alle collaboratrici domestiche nella recente giurisprudenza europea*, in *RIDL*, 2025, n. 2, II, pp. 253-266 (nota a Corte giust. 19 dicembre 2024, C-531/23, *HJ c. US e MU*);

ABBASCIANO A., *Eccessiva richiesta di turni di pronta disponibilità e inadempimento contrattuale del datore: quid iuris?*, in *RGL*, 2024, n. 1, II, pp. 27-38 (nota a Cass. 21 luglio 2023, n. 21934);

ACCORNERO A., *Era il Secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1997;

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2024). XI Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2025;

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2024;

ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, Adapt University Press, Bergamo, 2021;

ALBERTINI L., *La questione delle otto ore di lavoro*, Fratelli Bocca Editori, Torino, 1894;

ALES E., *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in SANTAGATA DE CASTRO R., MONDA P. (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *QDLM*, 2022, n. 13, pp. 37-85;

ALESSI C., *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in AA.VV., *Diritto di*

conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE, in *QDLM*, 2023, n. 14, pp. 85-102;

ALESSI C., *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *DRI*, 2018, n. 3, pp. 804-821;

ALESSI C., *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. II, Jovene, Napoli, 2011, pp. 739-757;

ALESSI C., *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004;

ALIFANO F., *L'orario di lavoro e le sue funzioni, oggi*, in *AmbienteDiritto*, 2025, n. 3, pp. 665-696;

ALIFANO F., *Invecchiamento attivo e salute non occupazionale nelle politiche contrattuali*, in ALESSI C., CHIAROMONTE W., ESPOSITO M., FILÌ V., GAMBACCIANI M., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro: la prospettiva giuridica*, Adapt University Press, Bergamo, 2025, pp. 3-41;

ALIFANO F., *Onere della prova per prestazioni di lavoro straordinario e registrazione dell'orario: riflessioni su una decisione del Tribunale di Verona*, in *DRI*, 2025, n. 2, pp. 507-516 (nota a Trib. Verona 23 gennaio 2025, n. 27);

ALIFANO F., *Note per uno studio dell'orario di lavoro. Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999*, in CNEL, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2024, n. 13;

ALIFANO F., *L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023*, in *DRI*, 2024, n. 2, pp. 513-522;

ALIFANO F., *Contrattazione di prossimità: l'adesione della maggioranza dei lavoratori all'accordo non sana il mancato rispetto dei requisiti soggettivi previsti dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *DRI*, 2024, n. 1, pp. 169-179 (nota a Cass. 2 ottobre 2023, n. 27806);

ALIFANO F., *L'orario multiperiodale nella contrattazione collettiva: alcune evidenze dalla manifattura*, in *DRI*, 2023, n. 4, pp. 1129-1140;

ALIFANO F., BENINCASA G. (a cura di), *Il nuovo dibattito sulla riduzione dell'orario di lavoro*, in *Boll. speciale ADAPT*, 10 luglio 2024, n. 4;

ALLAMPRESE A., *Modifica unilaterale dell'orario di lavoro a tempo parziale e contratto di prossimità*, in *RGL*, 2021, n. 1, II, pp. 119-128 (nota a Trib. Monza 4 marzo 2020, n. 126);

ALLAMPRESE A., *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria*, in VENEZIANI B., BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 139-182;

ALLAMPRESE A., *Condotta antisindacale e modificazione unilaterale della distribuzione dell'orario di lavoro*, in *ADL*, 2006, n. 6, pp. 1783-1792 (nota a Trib. Casale Monferrato 14 aprile 2006);

ALLAMPRESE A., *Il lavoro straordinario*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 216-267;

ALLAMPRESE A., *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro, quadro normativo e poteri individuali*, Ipsoa, Milano, 2003;

ALLAMPRESE A., *L'orario di lavoro settimanale*, in *LG*, 2002, n. 12, pp. 1159-1163 (nota a Cass. 16 luglio 2002, n. 10312);

ALLAMPRESE A., *Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro*, in *DLRI*, 2001, n. 89, pp. 97-148;

ALLAMPRESE A., *CCNL chimici: annualizzazione dell'orario di lavoro, flessibilità pluriperiodale e conto-ore*, in *LG*, 1999, n. 3, pp. 230-234;

ALLAMPRESE A., *Computabilità del c.d. «tempo tuta» nell'orario di lavoro ordinario*, in *LG*, 1999, n. 1, pp. 31-33 (nota a Cass. 14 aprile 1998, n. 3763);

ALLAMPRESE A., PASCUCCI F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, pp. 307-330;

ALLEGRI G., BRONZINI G., *Libertà e lavoro dopo il Jobs Act. Per un garantismo sociale oltre la subordinazione*, DeriveApprodi, Roma, 2015;

ALLEVA P., *Il tempo di lavoro (l'azione sindacale)*, in AA.VV., *Il Tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 39-87;

ARMAROLI I., IMPELLIZZIERI G., MASSAGLI E., PIGLIALARMI G., TIRABOSCHI M., *Contrattazione collettiva e mercati del lavoro*, Adapt University Press, Bergamo, 2024;

AUTOR D.H., DORN D., *The growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market*, in *American Economic Review*, 2013, vol 103, n. 5, August;

AZNAR G., *Lavorare meno per lavorare tutti. Venti proposte*, Bollati Boringhieri, Torino, 1994;

AZZARI L., *La retribuzione del tempo per indossare gli indumenti di lavoro e il rimborso delle spese per il loro lavaggio*, in *LG*, 2003, n. 7, pp. 641-645;

BALLESTRERO M.V., *Le «energie da lavoro» tra soggetto ed oggetto*, in *Trattato di Biodiritto*, dir. da RODOTÀ S., ZATTI P., vol. II, CANESTRARI S., FERRANDO G., MAZZONI C., RODOTÀ S., ZATTI P. (a cura di), *Il governo del corpo*, Giuffrè, Milano, 2011, pp. 855-872;

BALLESTRERO M.V., *Tempo di lavoro e nozione di subordinazione*, in AA.VV., *Il Tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Genova, 4-5 aprile 1986*, Giuffrè, Milano, 1987, pp. 163-168;

BANO F., *Il lavoro intermittente è comunque un lavoro*, in *LD*, 2023, n. 1, pp. 65-78;

BANO F., *Il tempo come criterio di verifica dell'adempimento: riflessi sulla retribuzione*, in *RGL*, 1998, n. 1, pp. 129-148;

BARBIERI M., *Innovazioni tecnologico-organizzative e inquadramenti nei rinnovi dei CCNL delle imprese private*, in *LLI*, 2023, n. 1, pp. 2-28;

BARBIERI M., *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *LLI*, 2022, n. 1, pp. 18-52;

BARRACO E., *Il nuovo lavoro straordinario nel D. Lgs. N. 66/2003*, in *LG*, 2004, n. 8, pp. 741-749;

BASENGHI F., *La riduzione e la rimodulazione degli orari di lavoro*, in GALANTINO L. (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, Milano, 1997, pp. 331-352;

BAVARO V., *Metodologia casistica sugli inquadramenti professionali nei contratti collettivi: innovazione e conservazione*, in *DRI*, 2025, n. 4, in corso di pubblicazione;

BAVARO V., *Su lavoro e libertà. Appunti per una critica del diritto su quattro preposizioni*, in CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Vol. III, Tomo I, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 111-130;

BAVARO V., *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, *LDE*, 2022, n. 1, pp. 2-12;

BAVARO V., *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini)*, in *Labor*, 2020, n. 6, p. 671-689;

BAVARO V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, n. 1, pp. 35-63;

BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012;

BAVARO V., *Un itinerario sui tempi del lavoro*, in *RGL*, 2009, n. 2, I, pp. 213-256;

BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla deoggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008;

BAVARO V., *La clausola ambigua sull'orario plurisettimanale del contratto nazionale dei metalmeccanici*, in *RGL*, 2006, n. 3, pp. 521-533 (nota a Trib. Casale Monferrato 14 aprile 2006);

BAVARO V., *Commento agli artt. 3 e 4*, in NAPOLI M. (a cura di), *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria*, in *NLCC*, 2004, n. 6, pp. 1288-1306;

BAVARO V., *Algebra e diritti nei criteri di computo dell'orario di lavoro*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 270-294;

BELLINA M., *Note critiche in tema di orario di lavoro e attività preparatorie alla prestazione*, in *DRI*, 2013, n. 1, pp. 158-164 (nota a Trib. Gorizia, 19 luglio 2012, n. 97);

BELLOMO S., *Orario di lavoro, riposi, ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66*, in SANTORO-PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Milano, 2020, pp. 1205-1308;

BELLOMO S., *Orario di lavoro: le modifiche introdotte dalla legge n. 133 del 2008 e le prospettive di riforma della normativa europea*, in *MGL*, 2008, n. 11, pp. 830-840;

BELLOMO S., *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro, tra dimensione retributiva e delimitazione dell'impegno lavorativo ordinario*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 136-182;

BELLOMO S., *Il limite massimo dell'orario settimanale ed il suo difficile trasferimento dall'ordinamento europeo alla legislazione nazionale*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 191-214;

BELLOMO S., *Limiti e flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero dopo la legge 24 giugno 1997, n. 196*, in *ADL*, 1999, n. 1, pp. 145-167;

BELLOMO S., ROCCHI L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *RIDL*, 2021, n. 2, II, pp. 309-344 (nota a Corte giust. 9 marzo 2021, C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*, e a Corte giust. 9 marzo 2021, C-580/19, *R.J. c. Stadt Offenbach am Main*);

BENINCASA G., *L'articolo 8 del decreto-legge n. 138/2011 tra orientamenti giurisprudenziali e prassi amministrativa*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 645-676;

BOLEGO G., *Intervento*, in AA.VV., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*, Giuffrè, Milano, 2005, pp. 324-328;

BOLEGO G., *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, Padova, 2004;

BOLEGO G., *Finalità e definizioni*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 62-98;

BOLEGO G., *Orientamenti giurisprudenziali in tema di lavoro straordinario*, in *DLM*, 2003, n. 2, pp. 421-450;

BOLEGO G., *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *LD*, 1998, n. 1, pp. 53-79;

BOZZAO P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *federalismi*, 2022, n. 9, pp. 106-128;

BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori: atti giornate di studio AIDLASS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, pp. 13-149;

BROLLO M., *La polifunzionalità del lavoro agile*, in *DML*, 2023, n. 3, pp. 551-576;

BURCHELL B., DEAKIN S., RUBERY J., SPENCER D.A., *The future of work and working time: introduction to special issue*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n. 1, pp. 1-24;

BUSSO S., *Lavorare meno. Se otto ore vi sembran poche*, Gruppo Abele, Torino, 2023;

BUTERA F., *Progettare e sviluppare una new way of working*, in *LDE*, 2022, n. 1, pp. 2-15;

CALAFÀ L., *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, in *LD*, 2001, n. 1, pp. 143-162;

CALVELLINI G., *La volontarietà del part-time: un principio dimenticato da riscoprire?*, in *DLRI*, 2016, n. 4, pp. 671-705;

CARABELLI A.M., *Oltre all'utilitarismo. La critica di Keynes dell'uomo economico benthamiano*, in MARI G., AMMANNATI F., BROGI S., FAITINI T., FERMANI A.,

SEGHEZZI F., TONARELLI A. (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 835-841;

CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, 2004, n. 1, pp. 1-99;

CARABELLI U., LECCESE V., *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in ROMAGNOLI U. et al. (a cura di), *Studi in Onore di Giorgio Ghezzi*, vol. I, Cedam, Padova, 2005, pp. 345-422;

CARABELLI U., LECCESE V., *Il d.lgs. n. 66 del 2003, di attuazione delle direttive in materia di orario di lavoro: i problemi posti dai vincoli comunitari e costituzionali*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 3-56;

CARABELLI U., LECCESE V., *Orario di lavoro: limiti legali e poteri della contrattazione collettiva*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, pp. 29-78;

CARINCI F., BOSCATI A., *L'evoluzione della disciplina del tempo di lavoro nell'esperienza italiana e comunitaria*, in CARINCI F. (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milano, 2001, pp. 13-30;

CARINCI M.T., *Tecnologie, "prestazioni intermittenti" e compenso sufficiente ex art. 36 Cost.*, in *LLI*, 2025, n. 1, pp. 2-28;

CARINCI M.T., *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *LLI*, 2022, n. 1, pp. 89-110;

CARINCI M.T., INGRAO A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *LLI*, 2021, n. 2, pp. 13-59;

CARNELUTTI F., *Studi sulle energie come oggetto di rapporti giuridici*, in *RDcomm*, 1913, pp. 354 ss.;

CARUSO B., *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, in DE SIMONE G., NOVELLA M. (a cura di), *La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro. Atti del Terzo Convegno annuale LLC-Labour Law Community, Genova, 1-2 dicembre 2023*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2024, pp. 61-97;

CARUSO B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, n. 2, I, pp. 215-249;

CARUSO B., *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *DLRI*, 2018, n. 1, p. 81-125;

CARUSO B., *La retribuzione e l'orario di lavoro "alla corte" della flessibilità (le manovre sull'orario di lavoro come strumento di flessibilizzazione della retribuzione)*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, pp. 79-110;

CASIELLO G., *L'art. 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138, nuovamente al vaglio della Corte costituzionale*, in *GCost*, 2023, n. 2, pp. 645-661 (nota a Corte cost. 28 marzo 2023, n. 52);

CASILLO R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, *RGL*, 2018, n. 1, I, pp. 115-126;

CESTER C., *Intervento*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori: atti giornate di studio AIDLASS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, pp. 321-324;

CESTER C., *Lavoro e tempo libero nell'esperienza giuridica*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, pp. 9-28;

CESTER C., MATTAROLO M.G., TREMOLADA M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003;

CIRILLO V., RINALDINI M., STACCIOLI J., VIRGILLITO M.E., *Trade unions' responses to Industry 4.0 amid corporatism and resistance*, in *PSL Quarterly Review*, 2023, vol. 76, n. 305, pp. 91-120;

CIUCCIOVINO S., *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in *LD*, 2020, n. 2, pp. 185-210;

CNEL, *XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, 2025;

CNEL, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, 4 ottobre 2023;

CORSO I., *Il lavoro straordinario: una lettura degli attuali orientamenti giurisprudenziali alla luce del d. lgs. n. 66/2003*, in *ADL*, 2011, n. 1, pp. 197-217;

CORSO I., *Commento all'art. 3*, CESTER C., MATTAROLO M.G., TREMOLADA M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003, pp. 127-177;

CORSO S. M., *La "pronta" reperibilità tra "orario di lavoro" e "periodo di riposo": una questione che rimane aperta*, in *VTDL*, 2020, n. 1, pp. 185-198;

COSIO R., *L'orario di lavoro tra Corte di giustizia e legislatore comunitario: un dialogo tra sordi?*, in *FI*, 2006, n. 4, 1, pp. 217-220 (nota a Corte giust. 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas e a. c. Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*);

COWLING K., *Prosperity, depression and modern capitalism*, in *Kyklos*, 2006, vol. 59, n. 3, pp. 369-381;

D'ANTONA M., *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 3, pp. 455-487;

D'ANTONA M., *L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo*, in *RCDP*, 1990, pp. 207-228 (ora in *RGL*, 2009, n. 3, pp. 401-422);

D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, n. 3, pp. 529-565;

D'ANTONA M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pp. XVII-LVIII;

D'ANTONA M., DE LUCA TAMAJO R., *La retribuzione ad incentivi: introduzione*, in *DRI*, 1991, n. 1, pp. 5-11;

D'EUFEMIA G., *L'orario di lavoro e i riposi*, in *Trattato di diritto del lavoro*, dir. da BORSI U., PERGOLESI F., vol. III, *Il contratto individuale di lavoro*, III ed., Cedam, Padova, 1959, pp. 201-267;

DAGNINO E., *Sull'attuazione della Direttiva UE 2019/1158: il nodo del "lavoro flessibile"*, in *LG*, 2023, n. 2, pp. 140-150;

DAGNINO E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Bergamo, 2019;

DAGNINO E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, 2017, n. 4, pp. 1024-1040;

DAGNINO E., MENEGOTTO M., PORCHEDDU D., TIRABOSCHI M., *Guida pratica al lavoro agile. Terza edizione*, Adapt University Press, Bergamo, 2023;

DAGNINO E., TOMASSETTI P., TOURRES C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, Working Paper Adapt, 2016, n. 2;

DE LUCA TAMAJO R., *Crisi economica e relazioni industriali: alcune osservazioni sull'articolo 8 della legge n. 148/2011*, in *DRI*, 2012, n. 1, p. 11-15;

DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 1986, pp. 433-473;

DE SPIEGELAERE S., PIASNA A., *Perché e come ridurre l'orario di lavoro*, ETUI, 2019;

DEKKER P., EDERVEEN S. (a cura di), *European times. Public opinion on Europe & Working hours, compared and explained*, CPB/SCP, European Outlook no. 3, The Hague: Ministry of Foreign Affairs, 2005;

DEL CONTE M., *Problemi e prospettive del lavoro agile tra remotizzazione forzata e trasformazione organizzativa*, in *ADL*, 2021, n. 3, pp. 549-569;

DEL FRATE M., *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, in ALES E., CASALE D., FILÌ V., LECCESE V., MARINELLI F., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Tempi di lavoro misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Adapt University Press, Bergamo, pp. 63-82;

DEL PUNTA R., *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, Il Mulino, Bologna, 2020, pp. 27-62;

DEL PUNTA R., *Is the Capability Approach Theory an Adequate Normative Theory for Labour Law?*, in LANGILLE B. (a cura di), *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2019, pp. 82-102;

DEL PUNTA R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, 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, Firenze University Press, 2018, pp. 225-249;

DEL PUNTA R., *La riforma dell'orario di lavoro. D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, in *DPL*, Inserto, 2003, n. 22, pp. II-XXIII;

DELFINO M., *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, in *ADL*, 2014, n. 1, pp. 50-73;

DELLA ROCCA G., *Il lavoro digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, 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, Firenze University Press, 2018, pp. 251-262;

DELL'OLIO M., *Orario giornaliero, settimanale, multiperiodale*, in *ADL*, 1998, n. 2, pp. 369-380;

DOSI G., GUARASCIO D., *Innovazione tecnologica, politiche industriali ed evoluzione delle industrie*, in PENNACCHI L., SANNA R., (a cura di), *Lavoro e Innovazione*, Ediesse, Roma, 2018, pp. 135-146;

ELMO M.G., *Sull'obbligo di misurazione dell'orario di lavoro domestico*, in *RGL*, 2025, n. 3, II, pp. 237-248 (nota a Corte giust. 19 dicembre 2024, C-531/23, *HJ c. US e MU*);

ESPOSITO M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori: atti giornate di studio AIDLaSS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, pp. 151-230;

EUROFOUND, *EurWORK's database on wages, working time and collective disputes*, version 4.0, Eurofound, 2022;

EUROSTAT, *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity*, in *Eurostat Labour Force Survey*, 2025;

EUROSTAT, *Employment rate by sex*, in *Database*, 2025;

EUROSTAT, *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%)*, in *Database*, 2025;

EUROSTAT, *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*, in *Database*, 2025;

EUROSTAT, *Temporary employees as percentage of the total number of employees*, in *Database*, 2025;

FALSONE M., *I luoghi di adempimento della prestazione di lavoro. Uno studio giuridico*, Franco Angeli, Milano, 2025;

FATTINI A., *Orario di lavoro a turni. Un'analisi empirica sui contratti collettivi nazionali*, Working Paper Adapt, 2024, n. 14;

FENOGLIO A., *Autonomia dei lavoratori «nella» subordinazione, oggi*, in *RGL*, 2022, n. 1, I, pp. 3-23;

FENOGLIO A., *Tempo e subordinazione: riflessioni attorno al lavoro agile*, *LLI*, 2022, n. 1, pp. 184-206;

FENOGLIO A., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, 2018, n. 4, I, pp. 625-650;

FENOGLIO A., *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, ESI, Napoli, 2012;

FERRANTE V., *L'orario di lavoro fra presente e futuro*, in *LLI*, 2022, n. 1, pp. 113-138;

FERRANTE V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, Torino, 2008;

FERRARESI M., *Si consolida la lettura costituzionalmente orientata dell'articolo 8 (note a margine di Corte costituzionale n. 52/2023)*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 677-688;

FERRARESI M., *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 423-447;

FERRARESI M., *L'articolo 8, decreto legge n. 138/2011, supera il vaglio di costituzionalità ex articolo 117 della Costituzione in tema di riparto di competenze*

tra Stato e Regioni, in *DRI*, 2013, n. 1, pp. 164-172 (nota a Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221);

FERRARESI M., *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, 2008, n. 1, I, p. 93-127;

FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *RIDL*, 2020, n. 3, I, pp. 349-376;

FILÌ V., *L'organizzazione del lavoro*, in CARINCI F., PIZZO FERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Quarta Edizione, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 296-318;

FILÌ V., «*Mind the gap!*» *La professionalità per l'occupabilità in una prospettiva di genere*, in BROLLO M., ZOLI C., LAMBERTUCCI P., BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, pp. 425-433;

FONTANA G., *La nozione di orario di lavoro e la questione della retribuibilità del cosiddetto "tempo tuta"*, in *ADL*, 2012, n. 3, II, pp. 742-747 (nota a Cass. 8 febbraio 2012, n. 1817);

FRAIOLI A.L., *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, in *MGL*, 2024, n. 3, pp. 460-478;

FRANCI R., *L'orario di lavoro e le modalità della prestazione. La nuova disciplina del D. Lgs. 8.4.2003, n. 66*, in *LPO*, 2003, n. 5, p. 775-839;

FREEMAN R., *Why Do We Work More Than Keynes Expected?*, in PECCHI L., PIGA G. (a cura di), *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for our Grandchildren*, MIT Press, Cambridge, 2008, pp. 135-142;

FRENCH W., HOLLMANN R., *Management by Objectives: the team approach*, in *California Management Review*, 1975, vol. 17, n. 3, pp. 13-22;

- GAETA L., *Il telelavoro: legge e contrattazione*, in *DLRI*, 1995, n. 4, pp. 547-581;
- GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1993;
- GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997;
- GARILLI A., *Il lavoro al tempo della digitalizzazione. Tutela dei diritti fondamentali e libertà d'impresa*, in *DML*, 2022, n. 3, pp. 507-528;
- GARILLI A., *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Jovene, Napoli, 1988;
- GARNERO A., CIUCCIOVINO A., MAGNANI M., NATICCHIONI P., RAITANO M., SCHERER S., STRUFFOLINO E., *Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia*, in *EL*, 2022, n. 3, pp. 9-32;
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA. VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti giornate di studio AIDLaSS Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, pp. 17-215;
- GAROFALO D., *Il lavoro a domicilio*, in *RIDL*, 2018, n. 2, III, pp. 131-146;
- GAROFALO D., *Il D. Lgs. n. 66/2003 sull'orario e la disciplina previgente: un raccordo problematico*, in *LG*, 2003, n. 11, pp. 997-1016;
- GAROFALO D., *Intervento sull'orario di lavoro e incentivi alla riduzione*, in *DPL*, 1997, n. 30, pp. 2089-2098;
- GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *DLRI*, 2008, n. 1, p. 21-46;
- GENTILE G., *Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione*, in *DLM*, 2019, n. 3, pp. 607-624;
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1995;

GIUGNI G., *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in GIUGNI G., *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989 (precedentemente in *DLRI*, 1986), pp. 337-365;

GIUGNI G., *Il diritto sindacale e i suoi interlocutori*, in GIUGNI G., *Lavoro, legge, contratti*, Il Mulino, Bologna, 1989 (precedentemente in *RTDPC*, 1970), pp. 183-220;

GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in AA. VV., *Il contratto collettivo di lavoro. Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro: Pescara-Teramo 1-4 giugno 1967*, Giuffrè, Milano, 1968, pp. 11-39;

GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960;

GIUGNI G., MENGONI L., VENEZIANI B., *Tre commenti alla Critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, 1995, n. 3, pp. 471-484;

GORZ A., *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri, Torino, 2003;

GORZ A., *Miserie del presente, ricchezza del possibile*, Manifestolibri, Roma, 2009 (ma 1997);

GORZ A., *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992 (ma 1988);

GOTTARDI D., *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in *LD*, 2016, n. 4, pp. 877-926;

GOTTARDI D., *Telelavoro*, in *DDPCComm*, 2003, pp. 906-918;

GRAGNOLI E., *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, n. 2, I, pp. 439-471;

GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, n. 2, pp. 309-344;

GRANDI M., «*Il lavoro non è una merce*»: *una formula da rimeditare*, in *LD*, 1997, n. 4, pp. 557-580;

HEGEL G.W.F., *Lineamenti di filosofia del diritto*, Laterza, Bari, 2021 (ma 1820);

HUME D., *Trattato sulla natura umana*, in LECALDANO E., (a cura di), *Opere filosofiche*, Laterza, Roma-Bari, 2002 (ma 1739-1740);

ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004;

ICHINO P., *Il tempo di lavoro nell'Unione Europea*, in *RIDL*, 1998, n. 2, I, pp. 153-180;

ICHINO P., *Riduzione dell'orario di lavoro e concorrenza tra occupati e disoccupati*, in *LD*, 1994, n. 3, pp. 343-350;

ICHINO P., *Limitate, non drasticamente vietate, le clausole di elasticità nel part-time ad opera della Corte costituzionale*, in *RIDL*, 1992, n. 4, II, pp. 731-742 (nota a C. cost. 11 maggio 1992, n. 210);

ICHINO P., *Verso una nuova concezione e struttura della disciplina del tempo di lavoro: spunti critici sull'articolo 5 della Legge 19 dicembre 1984, n. 863*, in *RIDL*, 1985, n. 2, I, pp. 241-269;

ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, voll. I-II, Giuffrè, Milano, 1984-1985;

ICHINO P., *Interesse dell'impresa, progresso tecnologico e tutela della professionalità*, in *RGL*, 1976, n. 4-5, I, pp. 481-499;

ICHINO P., VALENTE L., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, Giuffrè, Milano, 2012;

- IMBERTI L., *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, in *DLRI*, 2013, n. 2, pp. 255-272;
- INGOLD T., *Work, Time and Industry*, in *Time Society*, 1995, n. 1, pp. 5-28;
- ISTAT, *Occupati, unità di lavoro, posizioni lavorative e ore lavorate*, in *IstatData*, 2025;
- ISTAT, *Report sulle misure di produttività (anni 1995-2022)*, 2023;
- KAHN FREUND O., *Labor and the law*, Stevens & Sons, Londra, 1983 (ma 1972);
- KEUNE M., *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*, in GALGÓCZI B., KEUNE M. (a cura di), *Collective bargaining on working time*, ETUI, 2006, pp. 9-29;
- KEYNES J.M., *Possibilità economiche per i nostri nipoti*, Adelphi, Milano, 2009 (ma 1930);
- LAMBERTUCCI P., *Lavoro a tempo parziale e lavoro povero*, in BROLLO M., ZOLI C., LAMBERTUCCI P., BIASI M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, Bergamo, 2024, pp. 156-172;
- LECCESE V., *Lavoratori "senza tempo"? Rischi, bisogni di protezione, opportunità*, in *LLI*, 2025, n. 1, pp. 30-44;
- LECCESE V., *La flessibilità dell'orario di lavoro, tra istanze conciliative e interesse dell'organizzazione (il caso del lavoro agile)*, in CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Vol. III, Tomo II, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 753-768;
- LECCESE V., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *LLI*, 2022, n. 1, pp. 3-14;

LECCESE V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *RGL*, 2020, n. 3, II, pp. 428-442 (nota a Corte giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*);

LECCESE V., *Le tendenze attuali e l'evoluzione del diritto comunitario in materia di tempi di lavoro: progetti di riforma della direttiva europea e giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in VENEZIANI B., BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, Bari, 2009, p. 325;

LECCESE V., *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione nella nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in GAROFALO D., RICCI M. (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006 pp. 399-421;

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", 2006, n. 40;

LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004;

LECCESE V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001;

LECCESE V., *La disciplina legale dell'orario di lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva*, in CARINCI F. (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milano, 2001, pp. 31-69;

LELLA G., *Contratti collettivi e orario di lavoro. L'applicazione della nuova disciplina tra omissioni, errori interpretativi e "creatività"*, in *DPL*, Inserto, 2005, n. 21, pp. II-XXVII;

LEONE G., *Al crocevia fra orario di lavoro, tutela della salute e malattie professionali: il caso dei lavoratori “senza tempo”*, in *DSL*, 2025, n. 2, pp. 238-262;

LIEBMAN S., *Autonomia collettiva e legge*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 49;

LIEBMAN S., *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Giuffrè, 1986;

LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982;

LOFFREDO A., *Solidarietà, ideologia e tecnologia nel diritto del lavoro globalizzato*, in ALLAMPRESE A., LOFFREDO A. (a cura di), *Il limite del diritto, il diritto dei limiti. Sul pensiero di Alain Supiot*, in *QDLM*, 2025, n. 18, pp. 165-178;

LUDOVICO G., *L'infortunio sul lavoro del lavoratore senza tempo e luogo di lavoro predeterminati*, in *DSL*, 2025, n. 2, pp. 263-279;

LUDOVICO G., *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023;

MAINARDI S., *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, in AA. VV., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, Milano, pp. 181-276;

MAGNANI M., *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, n. 1, pp. 165-200;

MAIO V., *Il telelavoro*, in PERSIANI M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Milano, 2010, pp. 777-805;

MAIO V., *Abrogazione o vigenza del limite legale di durata massima della giornata lavorativa*, in *ADL*, 2006, n. 1, pp. 132-156;

MAIO V., VALENTINI V., *L'orario di lavoro: innovazione normativa e campo di applicazione*, in *ADL*, 1998, n. 2, pp. 415-428;

MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002;

MARESCA A., *Durata massima dell'orario di lavoro e contrattazione collettiva*, in *DPL*, 2003, pp. 2999-3001;

MARINELLI L., *Retribuibilità del tempo tuta, del tempo tragitto e spese per il lavaggio delle tute da lavoro*, in *RIDL*, 2013, n. 3, II, pp. 624-632 (nota a Trib. Gorizia, 19 luglio 2012, n. 97);

MARTELLONI F., *La riconversione ecologica del diritto del lavoro tra limiti e prospettive*, in ALLAMPRESE A., LOFFREDO A. (a cura di), *Il limite del diritto, il diritto dei limiti. Sul pensiero di Alain Supiot*, in *QDLM*, 2025, n. 18, pp. 179-208;

MARX K., *Lineamenti fondamentali della critica dell'economia politica*, La Nuova Italia, Firenze, 1969 (ma 1857-1858), vol. 2, pp. 387-411, oggi in MARX K., *Frammento sulle macchine*, in DONÀ M. (a cura di), *La scienza e le macchine*, AlboVersorio, Milano, 2015, pp. 9-26;

MARX K., *Il capitale. Critica dell'economia politica*, Libro I, Editori Riuniti, Roma, 1980 (ma 1867);

MASERATI T., *Prevedibilità dell'orario di lavoro e programmabilità dei tempi liberi nel rapporto full-time*, in *RGL*, 2025, n. 1, pp. 41-60;

MATTAROLO M.G., *I tempi di lavoro*, in MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, tomo I, *Contratto e rapporto di lavoro*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. IV, Cedam, Padova, 2012, pp. 604-709;

MAZZANTI C., *Il diritto alle ferie retribuite nel dialogo tra la Corte di Giustizia dell'Unione europea e la giurisprudenza nazionale*, in *Labor*, 2019, n. 3, pp. 285-297 (nota a Corte giust. 13 dicembre 2018, C-385/17; *T. Hein c. A. Holzkamm GmbH*);

MAZZANTI C., *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *ADL*, 2019, n. 2, pp. 221-233;

MAZZONI G., *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1977;

MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, VII ed., Giuffrè, Milano, 2019;

MAZZOTTA O., *Lo statuto del lavoratore autonomo ed il lavoro agile*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 1° febbraio 2016;

MENEGOTTO M., *Contrattazione di prossimità: prime risultanze di una ricerca empirica*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 580-604;

MENGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, I, pp. 5 ss.;

MISCIONE M., *In difesa dei "contratti di prossimità", di competenza esclusiva dello Stato*, in *LG*, 2012, n. 12, pp. 1166-1173 (nota a Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221);

MISCIONE M., *La rivoluzione prospettata dell'orario di lavoro*, in *DPL*, 1998, n. 34, pp. III-XXVIII;

MONTEROSSO L., *I "tempi grigi" nel lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2024;

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*, 2018, n. 3, pp. 959-966 (nota a Corte giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *R. Matzak c. Ville de Nivelles*);

MULLER T., *Friday on my mind – Working time in the manufacturing sector*, in *ETUI Working Paper*, 2023, n. 8;

NAPOLI M., *La filosofia del diritto del lavoro*, in TULLINI P. (a cura di), *Il lavoro: valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, Bologna, 2009, pp. 57 ss.;

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA. VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, Milano, 1996, pp. 1057-1142;

NATULLO G., *Il telelavoro*, in CARINCI F., ZOPPOLI L. (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, Milano, 2004, pp. 611-621;

NOACK A.M., VOSKO L.F., TUCKER E., CASEY R., *Research Methods in Labor Law: Surveys and Administrative Data*, in BLACKHAM A., COONEY S., *Research methods in labour law: A handbook*, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, 2024, pp. 382-398;

OECD, *Average annual hours actually worked per worker*, in *OECD Data explorer*, 2024;

OLINI G., *I contratti nazionali: quanti sono e perché crescono?*, in *DLRI*, 2016, n. 3, pp. 417-436;

OLINI G., *I regimi di orario nella contrattazione decentrata: le tendenze dal 1980 al 1992*, in *LI*, 1994, n. 2, p. 15-22;

OLINI G. (a cura di), *La domanda e l'offerta di informazione statistica in materia di tempo di lavoro e di flessibilità dell'orario*, in CNEL, *Tempi di lavoro e flessibilità dell'orario*, Documenti CNEL, 1993, pp. 15-39;

OLINI G., *L'orario di lavoro*, in BAGLIONI G., MILANI R. (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, Milano, 1990, pp. 133-147;

PASSALACQUA P., *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, in *federalismi*, 2022, n. 17, pp. 169-184;

- PASSALACQUA P., *Il modello del sindacato comparativamente più rappresentativo nell'evoluzione delle relazioni sindacali*, in *DRI*, 2014, n. 2, pp. 378-398;
- PASQUALETTO E., *Commento all'art. 17*, in CESTER C., MATTAROLO M.G., TREMOLADA M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003, pp. 492-544;
- PELLISSERO 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, pp. 363-414;
- PERA G., *La legge per i quadri (n. 190 del 13 maggio 1985)*, in *RIDL*, 1985, n. 2, I, pp. 270-286;
- PERA G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1984;
- PERO L., *Orari e organizzazione del lavoro: casi di flessibilità vantaggiosa*, in *QRS*, 2017, n. 3, pp. 65-83;
- PERO L., *Politiche contrattuali e cambiamenti degli orari di lavoro*, in *LD*, 1998, 1, pp. 117-131;
- PERSIANI M., *Diritto sindacale*, Cedam, Padova, 2014;
- PERSIANI M., *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in AA.VV., *Scritti in onore di Gino Giugni*, tomo I, Cacucci, Bari, 1999, pp. 797-814;
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1966;
- PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2017, n. 341;
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano, 1992;
- PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, n. 1, pp. 1-29;

PIGLIALARMI G., *La contrattazione di prossimità nella riflessione della dottrina giuslavoristica: una rassegna di questioni*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 605-644

PINO G., *Teoria analitica del diritto*, Edizioni ETS, Pisa, 2016;

PINTO V., *Lavoro part-time e mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, n. 2, pp. 275-307;

PINTO V., *I contenuti dei contratti collettivi*, in *QDLRI*, 1995, n. 17, pp. 157-196;

PIOVESANA A., *Commento all'art. 16*, in CESTER C., MATTAROLO M.G., TREMOLADA M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66*, Giuffrè, Milano, 2003, p. 456-491;

PIZZOFERRATO A., *Corte di giustizia e orario di lavoro: soppresso il riposo domenicale, legittimata la direttiva CE*, in *LG*, 1997, n. 2, pp. 111-122 (nota a Corte giust. 12 novembre 1996, C-84/94, *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord c. Consiglio dell'Unione Europea*);

PONZELLINI A.M., *Il valore del tempo nel lavoro*, in *LDE*, 2024, n. 4, pp. 2-10;

PONZELLINI A.M., *Lavoro, tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale*, Guerini Next, Milano, 2023;

PONZELLINI A.M., *Fine dell'orario come misura del lavoro? Tecnologie, smartworking, lavoro digitale*, in *QRS*, 2017, n. 3, pp. 31-48;

PORCHEDDU D., *Smart working e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata*, in *DRI*, 2023, n. 3, pp. 852-861;

PROIA G., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in FIORILLO L., PERULLI A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 177-194;

RAZZOLINI O., *Lavoro agile e orario di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 371-399;

REALE A., *La direttiva comunitaria n. 104 del 1993 e la normativa italiana*, in *ADL*, 1998, n. 2, pp. 429-445;

REHBINDER M., *Sociologia del diritto*, (trad. it. PATTI S.), Cedam, Padova, 1982;

RICCI G., *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *RGL*, 2021, n. 3, II, pp. 321-332 (nota a Corte giust. 15 luglio 2021, C-742/19, *B.K. c. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*), a Corte giust. 17 marzo 2021, C-585/19, *Academia de Studii Economice din București c. Organismul Intermediar Pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, a Corte giust. 9 marzo 2021, C-344/19, *D.J. vs Radiotelevizija Slovenija*, e a Corte giust. 9 marzo 2021, C-580/19, *R.J. c. Stadt Offenbach am Main*);

RICCI G., *In tema di orario di lavoro: il “tempo tuta”*, in *FI*, 2012, n. 9, 1, pp. 2344-2349 (nota a Cass. 7 giugno 2012, n. 9215);

RICCI G., *In tema di manutenzione di divisa da lavoro e c.d. tempo-tuta*, in *FI*, 2012, n. 6, 1, pp. 1945-1952 (nota a Trib. Firenze 13 aprile 2012 e a Trib. Milano 13 dicembre 2011);

RICCI G., *Intervento della CGCE in materia di orario di lavoro in conformità alle direttive comunitarie*, in *FI*, 2006, n. 4, 1, pp. 216-217 (nota a Corte giust. 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas e a. c. Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*);

RICCI G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, Milano, 2005;

RICCI G., *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, p. 466;

RICCI G., *Esclusione dall'orario di lavoro del tempo per indossare la divisa di lavoro*, in *FI*, 2004, n. 1, 1, pp. 89-92 (nota a Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734);

RICCI G., *Sulla riconducibilità del c.d. "tempo-tuta" alla nozione di lavoro effettivo: recenti orientamenti giurisprudenziali a confronto*, in *FI*, 1999, n. 12, 1, pp. 3609-3622 (nota a Cass. 4 aprile 1998, n. 3763 e a Trib. Torino 14 luglio 1999);

RICCI G., *L'orario di lavoro nell'ordinamento comunitario*, in *LD*, 1998, n. 1, pp. 81-116;

RIFKIN J., *La Terza rivoluzione industriale*, Mondadori, Milano, 2011;

RIZZO R., *La questione della retribuità del tempo per la vestizione della divisa da lavoro*, in *ADL*, 2015, n. 2, pp. 449-457 (nota a Trib. Pisa 20 marzo 2014);

ROCELLA M., *Manuale di diritto del lavoro*, 2a ed., Giappichelli, Torino, 2005;

ROCCISANO S., *Il trattamento economico e normativo del lavoratore agile*, in *LLI*, 2023, n. 2, pp. 54-78;

ROMAGNOLI U., *Il diritto del secolo. E poi?* in *DML*, 1999, n. 2, pp. 233-240;

ROMAGNOLI U., *Un diritto a misura d'uomo*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 1989, n. 3, pp. 285-292;

ROMEI R., *Della felicità, della dignità e di possibili declinazioni*, in *VTDL*, 2022, n. 1, pp. 49-62;

RUSSO M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *DRI*, 2020, n. 3, pp. 682-701;

RUSSO M., *In tema di orario di lavoro*, in *RGL*, 2013, n. 3, II, pp. 469-475 (nota a Trib. Gorizia 19 luglio 2012, n. 97 e a Trib. Taranto 20 dicembre 2012);

SALIMBENI M.T., *Estensione e collocazione temporale del lavoro straordinario nell'ambito di una nuova concezione dell'orario di lavoro*, in *DL*, 1988, I, pp. 479-498;

SANTAGATA DE CASTRO R., *Work-life balance, flessibilità dell'orario di lavoro e discriminazioni*, *DLM*, 2023, n. 1, pp. 44-83;

SANTONI F., *L'obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi*, in *MGL*, 2019, n. 4, pp. 923-933;

SANTORO C., *La Corte UE impone ai datori di lavoro l'uso di sistemi di rilevazione delle presenze*, in *ADL*, 2019, n. 5, II, pp. 1076-1094 (nota a Corte giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*);

SANTORO C., *La Corte di giustizia si pronuncia sulle verifiche ispettive afferenti alle registrazioni delle presenze dei lavoratori*, in *DRI*, 2013, n. 3, pp. 851-857 (nota a Corte giust. 30 maggio 2013, C-342/12, *Worten - Equipamentos para o Lar, SA c. Autoridade para as Condições de Trabalho*);

SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, pp. 771-790;

SCARPELLI F., *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *RGL*, n. 3, I, pp. 639-657;

SCELSI A.A., *L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*, in ALES E., CASALE D., FILÌ V., LECCESE V., MARINELLI F., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Tempi di lavoro misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, Adapt University Press, Bergamo, pp. 41-60;

SCIARRA S., *Nuovi regimi dei tempi di lavoro e nuove solidarietà: alla ricerca di un mare aperto verso cui salpare*, in *LD*, 1994, n. 4, pp. 483-493;

SIGNORELLI A., DE VITA L., SANTOMIERI K., *L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione*, in *Sociologia del lavoro*, 2010, n. 3, pp. 41-64;

SIMITIS S., *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in *DLRI*, 1990, n. 1, pp. 87-113;

SIOTTO F., *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *RIDL*, 2019, n. 4, II, pp. 688-703 (nota a Corte giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*);

SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, I, pp. 411-453;

SOLOW R., *Whose Grandchildren?*, in PECCHI L., PIGA G. (a cura di), *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for our Grandchildren*, MIT Press, Cambridge, 2008, pp. 87-94;

SOLOW R., *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il mulino, Bologna, 1994 (ma 1990);

SPAGNUOLO VIGORITA L., *La rivista "Diritto delle relazioni industriali"*, 1991, n. 1, pp. 3-4;

SPATTINI S., TIRABOSCHI M., *La crescita patologica del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro tra narrazione e realtà*, in *DRI*, 2022, n. 3, pp. 934-939;

SPENCER D.A., *Marx, Keynes and the future of working time*, in *Cambridge Journal of Economics*, 2024, vol. 48, n. 1, pp. 25-40;

SPINELLI C., *International Labour Standard e orario di lavoro: istanze tradizionali e nuovi scenari*, in *VTDL*, 2019, n. 3, pp. 787-798;

SQUEGLIA M., *Tempi di lavoro e salute: prevenzione, partecipazione e contrattazione collettiva dei “time-less workers”*, in *DSL*, 2025, n. 2, pp. 205-237;

STIGLITZ J., *Toward a General Theory of Consumerism: Reflections on Keynes’s Economic Possibilities for our Grandchildren*, in PECCHI L., PIGA G. (a cura di), *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for our Grandchildren*, MIT Press, Cambridge, 2008, pp. 41-86;

SUPIOT A., *Le travail n’est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI siècle*, in *Revue Internationale Du Travail*, 2021, n. 1, pp. 1-20;

SUPIOT A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del «tempo di lavoro»)*, in *LD*, 1997, n. 1, pp. 15-34;

SUPIOT A., *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, Roma, 1997 (ma 1994);

THOMPSON E.P., *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, il Saggiatore, Milano, 1969 (ma 1963);

THOMPSON E.P., *Time, work-discipline and industrial capitalism*, in *Past & Present*, 1967, n. 38, pp. 56-97;

TIRABOSCHI M., *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2024, n. 4, pp. 1093-1144;

TIRABOSCHI M., *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, in *C&CC*, 2024, n. 1, pp. 4-5;

TIRABOSCHI M., *Dalla questione salariale alla regolazione del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, in *C&CC*, 2023, n. 10, pp. 4-5;

TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra innovazioni tecnologiche e dinamiche sociali. Contributo e limiti del punto di vista giuridico*, in SANTAGATA DE CASTRO R.,

MONDA P. (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *QDLM*, 2022, n. 13, pp. 87-98;

TIRABOSCHI M., *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 3, pp. 789-840;

TIRABOSCHI M., *Problemi e prospettive nello studio della contrattazione collettiva aziendale*, in *Economia e società regionale*, 2022, n. 3, pp. 21-31;

TIRABOSCHI M., *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *DRI*, 2021, n. 3, pp. 599-639;

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Adapt University Press, Bergamo, 2019;

TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, pp. 921-977;

TIRABOSCHI M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, Torino, 1999;

TIRABOSCHI M., RUSSO A., *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, in *GL*, 2003, n. 17, pp. 10-26;

TOMASSETTI P., ABBASCIANO A., *Il lavoro "senza tempo" nella contrattazione collettiva*, in *LLI*, 2025, n. 1, pp. 2-25;

TOPO A., *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *federalismi*, 2022, n. 19, p. 201-207;

TOPO A., *Commento all'art. 4*, in CESTER C., MATTAROLO M.G., TREMOLADA M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro. Commentario al D.Lgs. 8 aprile 2003*, n. 66, Giuffrè, Milano, 2003, pp. 178-208;

- TOSI P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1974;
- TRENTIN B., *Lectio doctoralis*, in CASELLATO A. (a cura di), «*Lavoro e conoscenza*» dieci anni dopo. *Attualità della lectio doctoralis di Bruno Trentin a Ca' Foscari*, Edizioni Ca' Foscari, Firenze University Press, 2014, pp. 109-118;
- TREU T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, pp. 367-406;
- TREU T., *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *DRI*, 2011, n. 3, pp. 613-641;
- TROILI R., *Orario di lavoro e forme di orario ridotto: considerazioni sull'articolo 13 della legge n. 196/1997*, in BIAGI M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, Milano, 1997, pp. 197-204;
- TURSI A., *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, in *DRI*, 2022, n. 2, pp. 464-474;
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Volume II, Cedam, Padova, 2015;
- VARDARO G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1, pp. 75-140;
- VARDARO G., *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985;
- VENEZIANI B., *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, n. 2, pp. 235-310;
- VENEZIANI B., *Le nuove forme di lavoro*, in BLANPAIN R., BIAGI M. (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati. Vol. I: Diritto del lavoro*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 107-139;

VISCOMI A., *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici*, in *DLRI*, 2010, n. 4, pp. 595-657;

VOZA R., *La contrattazione di categoria nel settore privato*, in CARINCI F. (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, Milano, 2001, pp. 71-114;

ZAMAGNI S., *Libertà del lavoro e giustizia del lavoro*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2016, pp. 59-79;

ZILIO GRANDI G., *Principio di uguaglianza e divieto di discriminazioni al di fuori del lavoro standard: contratti di lavoro subordinato "atipici" e contratti di lavoro autonomo*, in *ADL*, 2024, n. 5, pp. 935-976;

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

ZOLI C., *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro: Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004*, Giuffrè, Milano, 2005, pp. 73-154;

ZOLI C., *Metodo interdisciplinare e attività del giuslavorista*, in *LD*, 1990, n. 3, pp. 407-427;

ZOPPOLI L., *La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva*, in CHIAROMONTE W., VALLAURI M.L. (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Vol. III, Tomo II, Firenze University Press, Firenze, 2024, pp. 1205-1218;

ZOPPOLI L., *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *DRI*, 2023, n. 4, pp. 958-975;

ZOPPOLI L., *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *Labor*, 2016, n. 1-2, pp. 37-58.