

Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti
i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi
e senza vincoli orari predefiniti

a cura di Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese



Giappichelli

Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi e senza vincoli orari predefiniti

L'immagine è tratta dal film "Il posto delle fragole" di Ingmar Bergman del 1957.



Lavoratori “senza tempo”?

Questioni giuridiche riguardanti
i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi
e senza vincoli orari predefiniti

a cura di Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese



Giappichelli

© Copyright 2026 – G. GIAPPICHELLI EDITORE – TORINO
VIA PO, 21 – TEL. 011-81.53.111
<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-1891-9
ISBN/EAN 979-12-211-6704-7 (ebook-pdf)
ISBN/EAN 979-12-211-6705-4 (ebook-epub)

La presente pubblicazione è stata realizzata con i fondi dell'Unione europea – Next Generation EU, Missione 4 Componente 1 – stanziati per il progetto: “Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours” – Codice 2022HPPFNL - CUP G53D23002280006; CUP H53D23002800006 - Bando PRIN 2022.



Si ringraziano le dottoresse Antonella Fragassi, Claudia Gesmundo, Mariapia Piacenza, Serena Scaramuzzo, Giulia Lenoci e il dottor Antonio Valentini per il lavoro svolto nella fase redazionale.



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Le Autrici e gli Autori</i>	XIX
Prefazione	
<i>Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese</i>	XXI
Lavoratori “senza tempo”? Rischi, bisogni di protezione, opportunità: per il rilancio di una riflessione	
<i>Vito Sandro Leccese</i>	XXVII
1. Ragioni e premesse di una ricerca: l’ineludibile questione dei tempi di lavoro e la sua rilevanza per il diritto	XXVII
2. Un profilo di analisi: i lavori “senza tempo” nella Costituzione e nell’attuale quadro regolativo dell’Unione (dirigenti e non solo)	XXX
2.1. La Corte costituzionale e i dirigenti: criticità e punti fermi	XXX
2.2. La Corte di giustizia sull’art. 17, par. 1, dir. 2003/88/Ce: verso un progressivo ridimensionamento della categoria dei lavoratori “senza tempo”?	XXXIII
3. Altri profili di indagine: confronti e prospettive	XXXVIII
Bibliografia	XL

Parte I

Qualificazione e remunerazione dei lavoratori “senza tempo”

Il lavoro è nel tempo, ma il tempo non qualifica il lavoro	
<i>Marco Barbieri</i>	3
1. Premessa	3
2. Il lavoro è nel tempo	3
3. Il tempo e la fattispecie, da Barassi al Codice civile	7

	<i>pag.</i>
4. Continuità, subordinazione, autonomia	10
5. Il tempo come argomento della giurisprudenza nei casi del lavoro intermittente e del lavoro dei ciclofattorini	27
6. Conclusione: il tempo come elemento irrilevante nella qualificazione del rapporto	32
Bibliografia	35
Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost.	
<i>Maria Teresa Carinci</i>	40
1. Premessa: le due domande a cui rispondere	40
<i>Parte Prima: il criterio di misurazione</i>	45
2. Il contratto di lavoro subordinato è un contratto a prestazioni corrispettive vincolato a un equilibrio oggettivo di tipo quantitativo fra prestazione di lavoro e retribuzione	45
3. Il tempo è il criterio di misura del “lavoro prestato” in considerazione del carattere continuativo e subordinato della prestazione dedotta in obbligazione	46
4. La questione della misura quantitativa della prestazione per i lavoratori “senza tempo”	48
<i>Parte Seconda: l’oggetto di misurazione</i>	50
5. Il “lavoro prestato” oggetto di misurazione	50
6. La “disponibilità” nella struttura dell’obbligazione propria del contratto di lavoro somministrato e del contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e il principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione ex art. 36 Cost.	56
7. Conclusione	57
Bibliografia	58
La misura dell’adempimento diligente “nell’interesse dell’impresa” e l’esigibilità dei risultati (quantitativi e qualitativi)	
<i>Maria Teresa Carinci</i>	61
1. Premessa: individuazione del problema e questioni aperte	61
2. Contratto di lavoro subordinato e obbligazione di lavoro: la distinzione obbligazione di mezzi e obbligazione di risultato “regge” ancora?	63

pag.

3. Il ruolo della diligenza: il come e il quanto della prestazione che costituisce oggetto della obbligazione di lavorare	68
4. Conclusioni: le (numerose) questioni ancora aperte	73
Bibliografia	74

Lavori senza orari predefiniti e tecniche retributive

<i>Vito Pinto</i>	75
1. Le ragioni di un'indagine	75
2. I lavoratori saltuari	78
2.1. I lavoratori intermittenti	80
3. I dirigenti	81
3.1. I lavoratori a domicilio	83
3.2. I lavoratori "a distanza"	85
4. I lavoratori "agili"	88
Bibliografia	91

Il cottimo nel lavoro a domicilio e la possibilità di applicazione analogica nel lavoro agile

<i>Ornella La Tegola</i>	93
1. Premessa	93
2. Il lavoro a domicilio <i>ex art. 2128 c.c.</i> come <i>genus</i>	96
3. Il sistema della retribuzione a cottimo nel lavoro a domicilio e il rinvio ai contratti collettivi	99
4. La determinazione delle tariffe di cottimo a opera dei contratti collettivi	102
5. La scansione per obiettivi del lavoro reso in modalità agile e il vantaggio di estendere in via analogica il sistema di retribuzione a cottimo al lavoro agile	105
6. Sistema di retribuzione a cottimo e art. 36 Cost.	110
7. Alla ricerca del "tempo" perduto	111
Bibliografia	113

Verso un neocentralismo del tempo di lavoro? Potenzialità e limiti della contrattazione collettiva

<i>Paolo Tomassetti</i>	116
1. Introduzione	116
2. (<i>Segue</i>): premessa metodologica	121
3. La funzione tipizzante in senso conformativo	122
3.1. Apposizione di limiti alla libertà del lavoratore agile di determinare durata e collocazione temporale della prestazione	123

	<i>pag.</i>
3.2. Retribuzione a tempo e regolazione del diritto alla disconnessione in correlazione alla disciplina limitativa dell'orario di lavoro	126
3.3. Rapporti di lavoro che, con diverse gradazioni di intensità, vengono adattati alla razionalità formale della subordinazione	128
4. La funzione tipizzante in senso destrutturante	133
4.1. Destutturazione del tempo sul piano della corrispettività	133
4.2. La mancata valorizzazione economica dei tempi di attesa o di reperibilità nelle collaborazioni etero-organizzate sottratte alla disciplina del lavoro subordinato	135
4.3. Dilatazione del campo di applicazione soggettivo del regime di deroga dalla disciplina dell'orario di lavoro del personale dirigente	139
5. La funzione tipizzante in senso capacitante	141
5.1. La disciplina dei rapporti di lavoro in cui la determinazione della durata e della collocazione temporale della prestazione è stabilita autonomamente dal lavoratore	142
5.2. Riconoscimento di tutele assimilabili al rapporto di lavoro subordinato in favore di tipologie di lavoratori autonomi che operano in condizione di vulnerabilità (il caso dei c.d. <i>shopper</i>)	145
5.3. Accordi economici collettivi per la disciplina del rapporto di lavoro autonomo di agenti e rappresentanti di commercio	148
6. Coesistenza, dinamicità e ibridazione tra modelli	150
6.1. Previsione di limiti all'esercizio di diritti di azione sull'organizzazione (caso <i>Sasol</i>)	151
6.2. Il contratto collettivo tempera modifiche al modello organizzativo aziendale che determinano una minore capacità di stabilire autonomamente la distribuzione del tempo tra lavoro e non lavoro (caso <i>Ubisoft</i>)	153
6.3. Il contratto collettivo disciplina modelli organizzativi in cui il lavoratore, alternando prestazioni part-time rese in regime di subordinazione, con prestazioni di lavoro autonomo, non è posto nelle condizioni di compiere scelte significative circa la distribuzione del tempo tra lavoro e non lavoro (casi <i>Intesa Sanpaolo</i> e <i>Italiaonline Group</i>)	155
7. Conclusioni	157
Bibliografia	160

Parte II

**Lavoratori “senza tempo” e questioni relative
alla sicurezza e alla salute sul lavoro**

**Dal rischio alla tutela: prevenzione e salute
nel lavoro dei “time-less workers”**

<i>Michele Squeglia</i>	169
1. Definizione dell’ambito di indagine	169
2. Prevenzione e dignità nella salute occupazionale: il tempo di lavoro quale variabile critica	173
3. Il tempo come fattore di tutela tra modelli organizzativi di prevenzione, asseverazione e cooperazione del lavoratore nella sicurezza	180
3.1. Il modello 231 e la gestione del tempo come strumento di prevenzione e legalità	180
3.2. L’asseverazione quale meccanismo di legittimazione sociale e tecnica: fondamenti e risvolti normativi	185
3.3. Il paradigma del <i>risk-based thinking</i> nella prevenzione organizzativa	186
3.4. La corresponsabilità del lavoratore nella costruzione di modelli di sicurezza	187
4. La partecipazione e co-decisione nei processi organizzativi nel sistema della salute e sicurezza	189
5. La contrattazione collettiva quale sede di regolazione del tempo e della salute	191
6. Considerazioni finali	197
Bibliografia	199

**Il nesso fra orario di lavoro e malattie professionali.
Spunti di riflessione sui lavoratori a distanza**

<i>Gabriella Leone</i>	204
1. Introduzione	204
2. Orario di lavoro e rischi per la salute	205
2.1. (<i>Segue</i>): Lo stress lavoro-correlato	207
2.2. (<i>Segue</i>): Disturbi psichici e lesioni fisiche	210
3. Fra protezione e prevenzione: la sorveglianza sanitaria	212
4. Le malattie professionali nel quadro normativo italiano ...	214
4.1. (<i>Segue</i>): ... fra attività esercitata dal datore di lavoro e prestazione resa dal lavoratore	218

	<i>pag.</i>
5. Malattie professionali e lavoro a distanza: il caso dello <i>smart working</i>	220
6. Conclusioni	224
Bibliografia	225
La tutela assicurativa antinfortunistica dei “<i>time-less workers</i>”	
<i>Giuseppe Ludovico</i>	229
1. L’evoluzione interpretativa del requisito dell’occasione di lavoro	229
2. Il concetto di rischio nella identificazione dell’evento protetto	230
3. La predeterminazione spazio-temporale della prestazione ai fini della configurazione dell’occasione di lavoro	233
4. Il problema della prova dell’occasionalità lavorativa nel lavoro agile	236
5. La distinta tutela degli infortuni sul lavoro rispetto agli eventi comuni alla prova del progresso tecnologico	238
Bibliografia	240
L’occasione di lavoro e il perimetro dell’infortunio <i>in itinere</i>	
<i>Gina Rosamari Simoncini</i>	243
1. Il <i>thema decidendum</i> nel mutamento del paradigma spazio-temporale della prestazione	243
2. La funzione ordinante dell’occasione di lavoro tra rischio generico e nesso causale	244
3. L’infortunio <i>in itinere</i> come estensione funzionale del rischio: normalità del percorso e deviazione necessitata	245
4. I permessi retribuiti e l’identità ontologica con le sospensioni fisiologi- che: tempo di non lavoro come tempo giuridicamente connesso	247
5. Lavoro agile: la riorganizzazione dello spazio lavorativo e la riconfigu- razione del tragitto protetto	248
6. La tutela del percorso per l’adempimento dei doveri di cura	249
7. Riflessioni conclusive	250
Bibliografia	251
La salute e la sicurezza delle persone che lavorano “senza tempo”. Note a margine di un dibattito	
<i>Paolo Pascucci</i>	253
1. Metamorfosi del lavoro	253
2. Lavoratori “senza luogo” e lavoratori “senza tempo”	254

	<i>pag.</i>
3. Il tempo di lavoro come fattore di rischio	255
4. L'incerta tutela prevenzionistica per i lavoratori autonomi	256
5. L'importanza della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria	257
6. Il ruolo della contrattazione collettiva	259
7. La tutela prevenzionistica nel lavoro agile	260
8. La tutela assicurativa e l'occasione di lavoro	261
9. La cooperazione del lavoratore	262
Bibliografia	263

Parte III

Opportunità e rischi del lavoro “senza tempo”: le risposte del sistema della rappresentanza e della contrattazione collettiva

La disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva

<i>Paolo Tomassetti e Arianna Abbasciano</i>	267
1. Introduzione e quadro di sintesi	267
2. Lavoro subordinato	270
2.1. La contrattazione di categoria	271
2.1.1. La contrattazione collettiva dei dirigenti	272
2.1.2. La disciplina dell'orario di lavoro nel settore domestico	273
2.1.3. Il lavoro a domicilio e il telelavoro nella contrattazione collettiva del settore tessile	274
2.2. La contrattazione aziendale	275
2.2.1. Gli accordi sul lavoro agile	275
2.2.2. F.o.r. <i>working</i> (flessibilità obiettivi risultati)	277
2.2.3. Disciplina contrattuale del lavoro di ricerca: l'accordo Teletthon e il Contratto di ricerca <i>ex art. 22, d.lgs. n. 240/2010</i>	278
2.2.4. La disciplina del rapporto di lavoro dei “riders” nel settore della logistica, trasporto merci e spedizione: l'accordo per i ciclo-fattorini di <i>Takeaway.com Express Italy</i> (gruppo <i>Just Eat</i>)	279
2.2.5. Altri accordi aziendali	280
3. Lavoro autonomo	280
3.1. Accordi economici collettivi (agenti di commercio)	281
3.2. Collaborazioni <i>ex art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015</i> (c.d. collaborazioni etero-organizzate)	282
3.2.1. Il caso del Ccnl “shopper”	283
3.3. Ccnl “riders” (Assodelivery-Ugl)	285

	<i>pag.</i>
4. Considerazioni conclusive	286
ALLEGATO 1	287
Nota metodologica	287
Oggetto della mappatura	287
Scelta del campione	287
Output	289
Il tempo di lavoro come dimensione della persona	
<i>Domenico Iodice</i>	291
1. L'ingegnerizzazione della prestazione: è lavoro senza tempo e senza spazio o cottimo digitale?	291
2. Argomenti per una rilettura critica dell'art. 2094 c.c.	293
3. La categoria dello spazio nella prestazione	293
4. La categoria del tempo nella prestazione	296
5. Provvisorie conclusioni: tornare a Cartesio, ovvero al lavoro inteso come <i>res cogitans</i>	298
Bibliografia	301
I lavoratori “senza tempo”: il caso dei dirigenti	
<i>Vito Carnimeo</i>	302
1. Il nuovo scenario contrattuale	302
2. Orario di lavoro senza limiti	303
3. Ferie, stress e contenzioso	304
4. Trattamenti economici compensativi	306
Lavoratori “senza tempo”: bisogni di protezione, opportunità e rischi. La contrattualizzazione del <i>rider</i> all'interno del Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione e alcune riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro	
<i>Danilo Morini</i>	309
1. Lavoratori “senza tempo”: bisogni di protezione, opportunità e rischi del lavoro dei <i>riders</i>	309
2. Genesi del percorso di contrattualizzazione: l'inserimento della figura del <i>rider</i> nel Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione	311
3. Principali contenuti economici e normativi riferiti alla figura del <i>rider</i> previsti dal Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione	312
4. Sottoscrizione del Protocollo che estende l'applicabilità del Ccnl a tutti i <i>riders</i>	313

pag.

5. Alcune valutazioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro del <i>rider</i>	314
6. Accordo integrativo aziendale con <i>Just Eat</i> del 29 marzo 2021 e suoi rinnovi	317

L'overworking nell'attività giornalistica fra orario di massima e arco di impegno

<i>Raffaele Lorusso</i>	321
1. Premessa	321
2. L'orario di lavoro "di massima"	322
3. L'arco di impegno giornaliero	324
4. Le qualifiche professionali senza orario di lavoro	324
5. Il collaboratore fisso	325
6. I collaboratori coordinati e continuativi	326
7. Gli uffici stampa della pubblica amministrazione	326
8. Il lavoro agile e la l. n. 81/2017	328
9. Conclusioni	329
Bibliografia	330

Parte IV

Focus tematici: lavoratori intermittenti, dirigenti e lavoratori dello spettacolo

Tecnologie, "prestazioni intermittenti" e compenso sufficiente ex art. 36 Cost.

<i>Maria Teresa Carinci</i>	333
1. La questione: nuove tecnologie, intermittenza del lavoro e povertà lavorativa	333
2. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nel lavoro autonomo eterorganizzato ex art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015	336
2.1. Intervalli fra prestazioni, nozione di "orario di lavoro" e durata del preavviso di chiamata	339
2.2. Intervalli fra prestazioni ed estensione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine e <i>part-time</i>	341
3. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nei contratti collettivi ex art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015	343
4. Prestazione intermittente e retribuzione nel lavoro subordinato	347

	<i>pag.</i>
4.1. Il contratto di lavoro subordinato <i>part-time</i> nel Ccnl del settore “Logistica, trasporto merci e spedizione” e nel contratto integrativo aziendale <i>JustEat-Takeaway</i>	347
4.2. Il contratto di lavoro intermittente <i>ex artt. 13 ss., d.lgs. n. 81/2015</i>	350
5. Conclusioni	352
Bibliografia	354

Il tempo di lavoro dei dirigenti d’azienda

<i>Raffaele Galardi</i>	356
1. Premessa: luoghi comuni e assiomi sul dirigente d’azienda	356
2. Il plurale per le figure di dirigente	358
3. È il dirigente escluso dalla regolazione giuridica del tempo di lavoro?	361
3.1. La legislazione previgente e Corte cost. n. 101/1975	361
3.2. La regolamentazione vigente: quali sono i dirigenti esclusi?	363
4. Spunti conclusivi	366
Bibliografia	367

Il tempo di lavoro dell’artista

<i>Micaela Vitaletti</i>	369
1. Il tempo di lavoro nel settore culturale e creativo	369
2. I tratti essenziali del tempo di lavoro dell’artista/interprete	371
3. Il tempo di lavoro dell’artista. Le indicazioni dell’Unione europea	372
4. Tempo di lavoro e contratti collettivi: i periodi di prova	373
4.1. I tempi periferici del lavoro dell’artista	375
4.2. Il tempo prima della prova: la preparazione dell’artista	375
4.3. Intelligenza artificiale e nuovi tempi di lavoro dell’artista	379
5. Quale tempo di lavoro?	381
Bibliografia	382

Parte V

Prospettive europee e comparate sul lavoro “senza tempo”

The Regulation of “Time-less” work in the Eu: legal boundaries and conceptual challenges

<i>Sara Huybrechts</i>	387
1. Introduction: what’s in a name?	387

	<i>pag.</i>
2. Conceptualising time independency: three dimensions	388
3. Time independency in the European regulatory framework	390
4. Challenges and legal limitations	393
5. Conclusion	395
References	396

El fenómeno del *time-less work* en España

Juan Gorelli Hernández 397

1. La delimitación del <i>time-less worker</i> . Un planteamiento basado en las excepciones de la Directiva 2003/88	397
2. Los posibles fenómenos del <i>time-less work</i> en el ordenamiento español	402
2.1. Las jornadas especiales de trabajo	403
2.2. Las relaciones laborales especiales	405
2.3. Personal estatutario de los servicios públicos de salud	407
2.4. Flexibilidad laboral y <i>time-less work</i>	408
2.5. La irrupción de las nuevas tecnologías y el <i>time-less work</i>	414
2.5.1. Plataformas digitales	414
2.5.2. Trabajo a distancia y teletrabajo	419
3. La tutela del <i>time-less worker</i>	423
3.1. Introducción	423
3.2. Límites máximos al tiempo de trabajo y límites mínimos al tiempo de descanso	425
3.3. Elementos de previsibilidad del tiempo de trabajo	428
3.4. El registro diario de la jornada de trabajo	431
3.5. El derecho a la desconexión digital	434
3.6. La protección desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales	438
4. Breve conclusión	442
Bibliografía	443

Time-less workers: perspectives françaises

Alexis Bugada 446

1. Présentation générale	446
2. Étanchéité culturelle aux “ <i>time-less workers</i> ”	447
3. Porosité normative aux “ <i>time-less workers</i> ”	449
4. Mise en perspective avec le forfait jours français	452
Bibliographie	455

pag.

Article 17(1) of the Working Time Directive from the perspective of Polish labour law

<i>Agnieszka Zwolińska</i>	456
1. Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec and its implementation into Polish labour law	456
2. The concept of “employees managing the workplace on behalf of the employer” in Polish law and art. 17(1) of Directive 2003/88/Ec	461
3. Employees working under a task-based working time system and Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec	462
4. Autonomously subordinate employees under Polish law and Article 17(1) of Directive 2003/88/Ec	464
5. Conclusions	465
References	466

Time-less work in the Netherlands

<i>Willemijn Roozendaal</i>	468
1. Introduction	468
2. The legal classification of the worker and time-less work	469
2.1. The legal classification of the worker in general	469
2.2. The legal classification of the time-less worker	470
3. Time-less employees	471
3.1. The Working Time Directive and the autonomous worker	471
3.2. The income threshold in Dutch working time law	472
3.3. Time-less workers and working time law	473
4. Wages and time-less work	475
4.1. Regular wages	475
4.2. Piece-rate pay	476
4.3. Wages for non-worked hours	477
5. Conclusion	477
References	478

Le Autrici e gli Autori

Arianna Abbasciano – Assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Marco Barbieri – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Alexis Bugada – Professeur des universités, Aix-Marseille Université

Maria Teresa Carinci – Professoressa ordinaria, Università degli Studi di Milano

Vito Carnimeo – Docente a contratto di Organizzazione del lavoro, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; già Presidente di Federmanager, delegazione provinciale di Bari

Raffaele Galardi – Professore associato, Università di Pisa

Juan Gorelli Hernández – Catedrático, Universidad de Huelva

Sara Huybrechts – PhD Researcher, Institute for Labour Law, KU Leuven

Domenico Iodice – Giuslavorista; Segretario nazionale First-Cisl; Responsabile del Comitato scientifico, Dipartimento giuridico della Fondazione Fiba

Ornella La Tegola – Professoressa associata, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Vito Sandro Leccese – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Gabriella Leone – Professoressa associata, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Raffaele Lorusso – Giornalista; dottore in Giurisprudenza; docente incaricato Master in Giornalismo Università degli Studi di Bari Aldo Moro; già Segretario generale della Federazione nazionale della Stampa italiana

Giuseppe Ludovico – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Danilo Morini – Segretario nazionale Filt-Cgil

Paolo Pascucci – già Professore ordinario, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Vito Pinto – Professore ordinario, Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Willemijn Roozendaal – Full Professor, Vrije Universiteit Amsterdam

Gina Rosamarì Simoncini – Ricercatrice, Università degli Studi di Milano

Michele Squeglia – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Paolo Tomassetti – Professore associato, Università degli Studi di Milano

Micaela Vitaletti – Professoressa ordinaria, Università degli Studi della Tuscia

Agnieszka Zwolińska – Assistant Professor, University of Warsaw

Prefazione

Maria Teresa Carinci e Vito Sandro Leccese

Il presente volume raccoglie i contributi della ricerca PRIN 2022 dal titolo “*Lavoratori senza tempo? – Questioni giuridiche riguardanti i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi e senza vincoli orari predefiniti*” (“*Time-less workers? Legal challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours*”), coordinata dai sottoscritti Vito Sandro Leccese (in qualità di PI e coordinatore dell’unità dell’Università degli Studi di Bari Aldo Moro) e Maria Teresa Carinci (coordinatrice dell’unità dell’Università degli Studi di Milano). Fanno parte dell’unità dell’Università di Bari – oltre che Vito Sandro Leccese – i professori e le professoresse Marco Barbieri, Ornella La Tegola, Gabriella Leone e Vito Pinto e la dott.ssa Arianna Abbasciano; fanno parte dell’unità dell’Università di Milano – oltre che Maria Teresa Carinci – i professori e le professoresse Giuseppe Ludovico, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti e Armando Tursi e le dott.sse Gina Simoncini e Silvia Magagnoli.

Al volume hanno altresì contribuito altri colleghi, italiani e stranieri (Alexis Bugada, Raffaele Galardi, Juan Gorelli Hernández, Sara Huybrechts, Paolo Pascucci, Willemijn Roozendaal, Micaela Vitaletti, Agnieszka Zwolińska), e rappresentanti del mondo sindacale (Vito Carnimeo, Domenico Iodice, Raffaele Lorusso, Danilo Morini), che hanno partecipato in vario modo al dibattito, il cui esito è qui pubblicato, e ai quali va il ringraziamento sentito dei curatori e dell’intero gruppo di ricerca.

La ricerca si è posta l’obiettivo di analizzare i problemi giuslavoristici posti dalla figura dei “lavoratori senza tempo” (*time-less workers*); sintagma con il quale, sin dal progetto originario, si è inteso indicare tutti quei lavoratori – innanzitutto subordinati, ma anche eterorganizzati, parasubordinati e autonomi *tout court* – con riferimento ai quali la durata della prestazione e/o la sua collocazione temporale (nella giornata, settimana, mese o anno) non sia predefinita dalla legge o dal contratto, ma venga lasciata (in variabile misura) alla determinazione unilaterale del lavoratore stesso.

La figura in parola non gode infatti al momento di una definizione legislativa “a tutto tondo” che permetta in via generale di tracciarne i confini con riferimento a tutte le questioni che la mancata predeterminazione della durata e/o della collocazione temporale della prestazione del lavoratore possano far sorgere, ma è piuttosto una categoria elaborata dagli studiosi che hanno ideato questo percorso di ricerca per dar

conto dei molti e difficili problemi giuridici che emergono allorquando ci si trovi di fronte a una delle molteplici figure di “*time-less workers*” presenti nel sistema.

Se, infatti, è senza dubbio vero che i lavoratori “senza tempo” sono sempre esistiti (si pensi per fare qualche esempio al rapporto di lavoro dei dirigenti o al rapporto di lavoro dei lavoratori della conoscenza), tuttavia la loro presenza è divenuta sempre più rilevante nei moderni contesti lavorativi grazie all’avvento delle nuove tecnologie, che permettono in modo facile e immediato di “connettere” qualunque lavoratore all’organizzazione – controllandone da remoto la prestazione, senza la necessità di una presenza costante sul luogo di lavoro – e consentono al datore di lavoro di soddisfare le proprie esigenze richiedendo semplicemente di realizzare un dato “risultato” entro una data predefinita, prescindendo dall’individuazione del *momento* in cui la prestazione è svolta e, talora, della sua stessa estensione temporale (cioè la sua *durata*). Ve ne è specifica traccia, del resto, nella definizione di lavoro agile accolta dalla l. n. 81/2017, una modalità di lavoro subordinato cui possono accedere lavoratori adibiti alle mansioni più diverse, non necessariamente di alto contenuto professionale o di carattere apicale, la cui attività, come prevede appunto la legge, è sganciata da «precisi vincoli di orario [*oltre che di luogo*] di lavoro».

Solo con specifico riferimento alla questione della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori esiste una norma di portata generale – l’art. 17, par. 1, dir. 1993/104/Ce (ora art. 17, par. 1, dir. 2003/88/Ce) – che legittima gli Stati membri a derogare ad alcuni importanti vincoli in materia di orario di lavoro e riposi (in particolare in tema di durata massima della settimana lavorativa, di riposo giornaliero e settimanale, di pause, di durata del lavoro notturno) «quando la durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; b) di manodopera familiare; o c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose». Quella norma della direttiva è stata poi trasposta all’interno dei vari ordinamenti degli Stati membri e, nell’ordinamento italiano in particolare, dall’art. 17, co. 5, d.lgs. n. 66/2003, che – riprendendo la previsione europea, ma ampliando, al contempo, l’area di “esenzione” da essa prevista – ha disposto che: «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; b) di manodopera familiare; c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; d) di prestazioni rese nell’ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro».

Ma al di là della questione dell’esatta portata dell’art. 17 della dir. 1993/104/Ce e dell’art. 17, co. 5, d.lgs. n. 66/2003/Ce – che il gruppo di ricerca ha peraltro debitamente approfondito – rimane il fatto che la categoria dei “*time-less workers*” è multiforme e non ancora passibile di precisa delimitazione.

Con quella espressione, dunque, il gruppo di ricerca ha inteso piuttosto evocare alcuni problemi giuridici emergenti che coinvolgono molteplici figure di lavoratori subordinati e autonomi caratterizzati dallo sfumare di precise coordinate temporali predefinite.

Le questioni affrontate spaziano, così, dal ruolo che la predeterminazione o meno del tempo di lavoro riveste ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato alla funzione che la durata del lavoro riveste ai fini della commisurazione del corrispettivo economico dovuto al lavoratore, per poi investire la dimensione della sicurezza e salute dei lavoratori “senza tempo”, non solo rispetto alle deroghe alla disciplina di tutela, cui si è fatto cenno, ma anche, e più in generale, ai rischi che originano dalle nuove forme di organizzazione del lavoro.

A queste tre questioni di fondo – che costituiscono gli assi portanti della ricerca – è stata dedicata un’ampia riflessione in seno al gruppo di ricerca e nell’ambito della Conferenza finale del progetto, svoltasi il 25 e 26 settembre 2025 presso l’Università degli Studi di Milano, che ha visto il contributo anche di altri studiosi. Il ricco dibattito che ne è scaturito ha prodotto risultati variegati e non uniformi, non riassumibili dunque nelle poche righe di questa introduzione. Chi scrive non può dunque che esortare il lettore a confrontarsi con i contributi contenuti nelle Parti I e II del presente volume (intitolate, rispettivamente, *Qualificazione e remunerazione dei lavoratori “senza tempo”* e *Lavoratori “senza tempo” e questioni relative alla sicurezza e alla salute sul lavoro*), nonché alla Parte IV (che contiene specifici *Focus tematici* sui lavoratori intermittenti, sui dirigenti e sui lavoratori dello spettacolo).

Va però necessariamente segnalato in questa sede che l’analisi di quelle tre questioni di fondo è stata condotta sia con riferimento al quadro normativo (norme costituzionali, categorie civilistiche fondamentali e disciplina giuslavoristica) sia con riguardo ai contenuti della contrattazione collettiva. A tal fine è stata realizzata una banca dati che raccoglie circa 180 contratti collettivi, di livello nazionale e aziendale¹. I risultati dell’indagine mostrano come la contrattazione collettiva presenti, almeno in astratto, un significativo potenziale regolativo rispetto al fenomeno del lavoro “senza tempo”. Tuttavia, pur avendo iniziato a confrontarsi con modelli organizzativi orientati agli obiettivi e all’attenuazione dei vincoli temporali nell’esecuzione della prestazione, tecniche di tutela alternative alla disciplina limitativa dell’orario di lavoro faticano a emergere. Anche al di fuori del lavoro subordinato, le esperienze contrattuali sono, salvo rare eccezioni, ancora deficitarie. La prospettiva di analisi offerta dallo studio della contrattazione collettiva, insomma, conferma quanto emerso sia nelle ipotesi iniziali che nei risultati generali della ricerca: l’essere lavoratore “senza tempo” non è di per sé condizione sufficiente per una effettiva emancipazione e umanizzazione della persona che lavora.

¹ Per gli aspetti metodologici relativi all’insieme di accordi analizzati, si rimanda alla nota allegata alla banca dati liberamente accessibile sul sito del Prin www.timelessworkers.unimi.it.

Di questo si è avuto conferma nel primo dei due convegni organizzati nell'ambito del progetto, svoltosi il 16 maggio 2025 presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e dedicato in particolare al confronto con le parti sociali. Il convegno, dal titolo «*Lavoratori senza tempo? Bisogni di protezione, opportunità, rischi*», ha rappresentato l'occasione per presentare i risultati preliminari della ricerca alla comunità scientifica e agli attori della rappresentanza, ponendo loro questioni e sollecitando valutazioni sui temi affrontati. Gli interventi hanno consentito un ampio dibattito sulle opportunità e sui rischi connessi alla diffusione di modelli di lavoro sganciati da vincoli temporali rigidi, nonché sulle possibili risposte dell'autonomia collettiva. Anche in questo caso, tuttavia, gli esponenti del mondo della rappresentanza hanno rimarcato la persistente centralità e imprescindibilità delle tutele tradizionali ancorate alla misurazione e valorizzazione economica del tempo di lavoro, evidenziando come i rischi del lavoro "senza tempo" – allo stato attuale dei rapporti di produzione e lavoro – superino di gran lunga le opportunità. E questo vale anche per quei lavoratori che generalmente sono considerati più forti: dirigenti, alte professionalità e professionisti in vari settori produttivi. Degli esiti di tale confronto si dà atto nella Parte III del presente volume (*Opportunità e rischi del lavoro "senza tempo": le risposte del sistema della rappresentanza e della contrattazione collettiva*).

Accanto al dialogo con le parti sociali, la ricerca è stata alimentata dal continuo confronto con altri gruppi di ricerca italiani e internazionali. La prima occasione di discussione dei risultati preliminari della ricerca è stato un *panel* organizzato nell'ambito del convegno internazionale della *Labour Law Community*, tenutosi anche questo presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro il 15-16 novembre 2024. La dimensione internazionale e comparata della ricerca è stata poi al centro della già menzionata Conferenza finale del progetto, svoltasi il 25 e 26 settembre 2025 presso l'Università degli Studi di Milano. L'incontro ha promosso un dibattito scientifico tra i componenti italiani del Prin e un gruppo di studiosi internazionali della materia, i quali hanno presentato i risultati delle loro ricerche sul lavoro "senza tempo" nel quadro euro-unitario e in quattro ordinamenti (Francia, Olanda, Polonia, Spagna), consentendo di collocare i risultati del Prin in una prospettiva comparata.

Dal confronto comparato è emerso come la disciplina del lavoro "senza tempo" tenda a svilupparsi prevalentemente attraverso regimi derogatori mirati e settoriali rispetto alla disciplina ordinaria dell'orario di lavoro. Tali regimi, giustificati dalla natura tecnico-professionale dei rapporti di lavoro coinvolti, comportano spesso l'attenuazione o l'esclusione della disciplina limitativa dell'orario di lavoro, che solo parzialmente viene a essere compensata da strumenti alternativi di tutela. La protezione della salute e della sicurezza tende a spostarsi dalla misurazione e dal controllo quantitativo del tempo a meccanismi qualitativi – quali modelli organizzativi, politiche di *welfare*, ecc. – la cui effettività risulta tuttavia almeno incerta. Sul piano retributivo, la "atemporalità" della prestazione è per lo più gestita tramite forme di forfetizzazione, più che attraverso una ridefinizione delle tecniche di collegamento della retribuzione al raggiungimento di obiettivi certi e misurabili. Questo approccio, se da un lato consente di adattare la regolazione del lavoro a contesti

organizzativi eterogenei, dall'altro rischia di consolidare differenze di *status* e livelli di protezione, contribuendo a una crescente segmentazione del diritto del lavoro e all'indebolimento della sua originaria vocazione solidaristica. Gli esiti del confronto con i colleghi stranieri sono riportati nella Parte V del presente volume (*Prospettive europee e comparate sul lavoro "senza tempo"*).

In chiusura del percorso di ricerca e di questa sua sintetica Prefazione, ai curatori non resta che auspicare che i lavori qui pubblicati possano contribuire ad alimentare il dibattito sulla rilevanza del "tempo", inteso sia come momento di svolgimento della prestazione lavorativa, sia come sua durata, nella consapevolezza che il "tempo" rappresenta una delle risorse più scarse per l'essere umano e che, anche per questa ragione, esso assume un perdurante e cruciale rilievo per la regolazione legislativa e contrattual-collettiva. Il lavoro infatti è una parte del tempo della vita di ciascuno, un tempo prezioso perché inesorabilmente ha una fine.

