

ABSTRACT

This thesis examines the regulation of working time in Italian labour law, analysing its historical evolution, the current legislative framework, and contemporary challenges arising from the impact of digitalization and the Fourth Industrial Revolution on labour law. It explores the origins of working time regulations, from Royal Decree-Law No. 692 of 1923 to constitutional provisions and the influence of European directives.

Initially, working time regulations aimed to protect workers' health and ensure fair compensation, serving as a key indicator of subordination in employment relationships. Over time, the concept evolved to incorporate broader protections, such as work-life balance. Legislative Decree No. 66 of 2003, which transposes EU directives, represents the cornerstone of Italy's current working time regulation, redefining the limits of working time.

A crucial issue concerns the legal classification of interstitial working periods, such as on-call duty, travel time, and preparatory activities, which blur the boundaries between working time and personal life. The Fourth Industrial Revolution and recent technological advancements have further transformed labour relations through automation, digitalization and the growing diffusion of smart working and digital labour platforms. While these innovations enhance productivity, they also pose legal challenges, such as the risk of "time porosity", where employees remain permanently connected to their work. The right to disconnect has emerged as a fundamental principle, yet its implementation remains problematic in the absence of clear legislative enforcement mechanisms. This research also highlights the role of collective bargaining as a key tool in promoting measures such as multi-period working hours and the four-day workweek, aiming to reconcile productivity with work-life balance.

INTRODUZIONE

L'orario di lavoro costituisce una delle tematiche centrali del diritto del lavoro, da sempre oggetto di analisi da parte della dottrina e della giurisprudenza. La regolamentazione giuridica dell'orario di lavoro, nel tempo, ha subito profonde trasformazioni, passando da una logica di mera delimitazione della durata della prestazione a una più complessa disciplina volta a garantire un equilibrio tra produttività e benessere dei lavoratori. L'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di orario di lavoro riflette le trasformazioni del mondo del lavoro, influenzate dall'innovazione tecnologica, dalla digitalizzazione e dalle nuove forme di organizzazione produttiva. La regolamentazione del tempo di lavoro, che in passato costituiva un indice chiave per la qualificazione del rapporto di subordinazione, oggi si confronta con una crescente frammentazione e flessibilizzazione della prestazione lavorativa. La trasformazione della normativa in materia è il risultato di un lungo percorso storico e giuridico che ha visto il progressivo riconoscimento dell'importanza di una regolamentazione adeguata per garantire sia la protezione del lavoratore sia l'efficienza del sistema produttivo.

Il presente lavoro di tesi si propone di analizzare l'evoluzione della disciplina dell'orario di lavoro, approfondendo le sue origini storiche, la normativa vigente e le sfide emergenti dovute alla trasformazione continua del mercato del lavoro, caratterizzato dall'avvento delle nuove tecnologie, dalla digitalizzazione e dall'evoluzione dei modelli organizzativi.

Il primo capitolo esamina la genesi della disciplina dell'orario di lavoro e il ruolo che il fattore tempo ha assunto nella configurazione del rapporto di lavoro subordinato. Il tempo di lavoro ha rappresentato un elemento centrale nella determinazione della subordinazione del prestatore d'opera, fungendo da parametro per la retribuzione e come indice dell'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro.

Sarà evidenziato come, sin dalle origini, la regolamentazione dell'orario di lavoro abbia avuto un ruolo fondamentale nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e nella conciliazione tra esigenze produttive e dignità della persona.

Verranno analizzate le prime normative in materia, a partire dal r.d.l. n. 692/1923, il quale ha introdotto la giornata lavorativa di otto ore, recependo le indicazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, fino alle disposizioni contenute nella Costituzione italiana e nel Codice civile. L'influenza del diritto dell'Unione Europea ha poi rappresentato un ulteriore

elemento di trasformazione, portando all'emanazione del d.lgs. n. 66/2003, il quale recepisce le principali direttive europee in materia e introduce principi fondamentali per la gestione dei tempi di lavoro.

Il secondo capitolo si concentrerà sulla disciplina attuale contenuta nel d.lgs. n. 66/2003, emanato in attuazione della direttiva 2003/88/CE, il quale ha introdotto una disciplina organica della materia, riordinando le disposizioni precedenti e adeguando il quadro normativo italiano agli standard europei. Saranno esaminate nel dettaglio tutte le varie declinazioni dell'orario di lavoro. Dall'orario normale di lavoro, alla durata massima settimanale, si analizzerà la differenza tra lavoro straordinario e supplementare, le problematiche legate all'abuso di lavoro straordinario con particolare riferimento al danno da usura psico-fisica, la disciplina del lavoro notturno con un approfondimento sulle tutele previste per la salute e la sicurezza dei lavoratori, fino alla disciplina dei riposi con l'analisi delle possibili deroghe previste dalla contrattazione collettiva. Sarà posta attenzione sulle problematiche interpretative e applicative della normativa, con riferimento alle recenti pronunce giurisprudenziale che hanno contribuito a chiarire il perimetro delle disposizioni contenute nel decreto.

Il terzo capitolo affronterà il tema della flessibilità dei tempi di lavoro e delle nuove sfide poste dall'innovazione tecnologica. L'evoluzione del mercato del lavoro, unita alla crescente digitalizzazione e all'emersione della gig economy, hanno messo in discussione la tradizionale bipartizione tra tempo di lavoro e tempo di vita privata, rendendone sempre più sfumati i confini e portando all'emersione di nuove problematiche giuridiche.

Nella prima parte del capitolo sarà condotta un'analisi approfondita delle recenti pronunce relative ai tempi interstiziali, ovvero quei segmenti temporali che, pur non rientrando formalmente nell'orario di lavoro, risultano strettamente connessi all'esecuzione della prestazione, tra cui i tempi di attesa funzionali alla prestazione lavorativa (quali il tempo di reperibilità, il servizio di guardia) e i tempi preparatori rispetto all'adempimento della prestazione (quali il tempo tuta e il tempo viaggio). A tal fine sarà analizzato il contributo fondamentale della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte di Cassazione nella definizione della natura dell'orario di lavoro, con particolare attenzione ai criteri utilizzati per distinguere tra periodo di lavoro effettivo e periodo di riposo. Sarà interessante osservare il rilievo che assume nell'ambito di tale valutazione la possibilità per il lavoratore di

dedicarsi nel corso di tali periodi ai propri interessi personali e, dunque, di fruire in modo effettivo del proprio tempo libero.

Nella seconda parte del capitolo verranno esaminate le strategie e gli strumenti per migliorare e garantire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, con un focus sul lavoro agile e sulle problematiche legate alle porosità del tempo di lavoro. Proprio la porosità dei tempi di lavoro e di vita ha orientato il dibattito giuslavoristico verso diritti di nuova generazione, a tal riguardo particolare attenzione sarà riservata al diritto alla disconnessione, alle sue difficoltà di attuazione e alle possibili soluzioni normative e contrattuali per garantirne l'effettività.

Negli ultimi anni, inoltre, la crescente attenzione alla qualità della vita ha portato allo sviluppo di particolari modelli organizzativi d'impresa basati su peculiari forme di distribuzione del lavoro nell'arco della settimana. Sarà analizzato, a tal fine, il ruolo della contrattazione collettiva nella gestione della flessibilità dell'orario di lavoro, evidenziando le esperienze più innovative, come l'adozione dell'orario multiperiodale e la sperimentazione della settimana corta, che rappresenta una delle tendenze emergenti nel panorama giuslavoristico attuale.

Infine, l'ultima parte del capitolo affronta il ruolo del tempo di lavoro nella *gig economy*, evidenziando le peculiarità del lavoro svolto mediante piattaforme digitali e le relative implicazioni giuridiche. Questi modelli organizzativi, insieme al lavoro agile, costituiscono i casi più evidenti in cui l'utilizzo delle tecnologie comporta un notevole allontanamento dalle modalità di esecuzione della prestazione "tradizionali". Nel contesto del lavoro svolto tramite piattaforme digitali, l'orario di lavoro assume un ruolo determinante ai fini della qualificazione del rapporto in termini di subordinazione, o comunque ai fini dell'applicazione della disciplina propria del lavoro subordinato. È noto, infatti, che il rispetto di un orario di lavoro prestabilito da parte del prestatore e/o la regolamentazione dello stesso ad opera del datore di lavoro costituiscono degli indici della natura subordinata del rapporto; inoltre, si osserverà come il legislatore ha valorizzato l'organizzazione unilaterale dei tempi di lavoro da parte del committente come elemento che, unitamente all'etero-organizzazione del luogo di lavoro o ad altri elementi indicativi dell'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, può giustificare l'applicazione delle regole proprie del lavoro subordinato. Nel lavoro tramite piattaforma, l'orario tradizionale cede il passo a un sistema di gestione basato su algoritmi, che organizzano la prestazione lavorativa

senza imporre formalmente un vincolo orario. Tuttavia, la digitalizzazione della prestazione non elimina la rilevanza del tempo di lavoro, che continua a costituire un elemento chiave nella determinazione della subordinazione.

L'analisi condotta in questa tesi intende offrire una riflessione critica sulla disciplina dell'orario di lavoro, mettendo in evidenza le sfide poste dalle trasformazioni del mondo del lavoro e le evoluzioni normative e giurisprudenziali. In un'epoca caratterizzata da un'accelerazione tecnologica senza precedenti e da un cambiamento dei paradigmi lavorativi, il bilanciamento tra esigenze produttive e tutela dei diritti del lavoratore rappresenta una sfida cruciale per il legislatore, la giurisprudenza e le parti sociali.

CAPITOLO 1

Origine ed evoluzione dell'orario di lavoro

SOMMARIO: 1. Premessa sul tempo nel contratto di lavoro subordinato – 2. La prima disciplina organica con il R.D.L. n. 692/1923 – 3. L'orario di lavoro nella Costituzione – 4. Le disposizioni in materia di orario di lavoro nel Codice Civile – 5. Le direttive europee sull'orario di lavoro e la loro attuazione in Italia

1. Premessa sul tempo nel contratto di lavoro subordinato

Prima ancora che venisse introdotta una disciplina specifica sull'orario di lavoro, il tempo di lavoro ha rivestito un ruolo fondamentale nell'analisi della struttura del rapporto di lavoro subordinato.

In primo luogo, è importante distinguere il concetto di tempo di lavoro dall'orario di lavoro, che rappresenta il metodo tradizionale utilizzato per la commisurazione del tempo di lavoro a fini delimitativi e corrispettivi¹. Il tempo del lavoro identificherebbe, invece, il periodo in cui il lavoratore dipendente offre la sua prestazione e assicura un'utilità all'organizzazione cui appartiene; ben oltre, quindi, i contorni dell'orario di lavoro come definiti dalla normativa italiana².

Il fattore tempo, inteso come determinazione della quantità e della collocazione temporale della prestazione lavorativa, è senza dubbio uno dei principali indici di subordinazione. Esso assurge a criterio di determinazione del *quantum* di attività che il lavoratore si obbliga a rendere, normalmente in termini di orario di lavoro, svolgendo una duplice funzione di protezione della persona del lavoratore e di determinazione dell'area del debito esigibile dal creditore³. L'orario di lavoro è in grado di fornire un indicatore utile a quantificare il valore dello scambio contrattuale, in quanto permette di commisurare l'obbligazione del lavoratore con la retribuzione ad egli dovuta dal datore di lavoro. L'orario di lavoro è, in altre parole, «il parametro oggettivo e oggettivante del valore di scambio»⁴.

Tuttavia, la determinazione del tempo non risponde solo a finalità meramente contrattuali, ma anche di delimitazione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, a garanzia della tutela

¹ S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene editore, 2020, p. 101.

² R. ARCIDIACONO, *Il tempo come misura del lavoro subordinato: una lezione del prof. Bavaro ai dottorandi della Scuola ADAPT*, Bollettino ADAPT, 20 ottobre 2016, p. 1.

³ S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro*, op. cit. p. 2 ss.

⁴ V. BAVARO, *Il tempo nel lavoro subordinato*, Cacucci Editore, 2008, p. 201.

della salute fisica, intellettuale e morale dei prestatori di lavoro, che risulta espressa nella riserva di legge in tema di durata massima della giornata di lavoro (art. 36, comma 2, Cost.; artt. 2107 e 2108 c.c.) e nell'irrinunciabilità del diritto al riposo settimanale (art. 36, comma 3, Cost.) e, infine, anche a tutela della dignità e della libertà del lavoratore subordinato. Il tempo rileva, ancora oggi, come criterio di commisurazione quantitativa della controprestazione retributiva in termini di proporzionalità (art. 36, comma 1, Cost.), tanto che nella maggioranza delle ipotesi di lavoro subordinato la base del calcolo dei trattamenti retributivi è ancora effettuata in proporzione al tempo; la controprestazione retributiva può subire dei mutamenti quantitativi in relazione a particolari segmenti temporali o alla durata complessiva dell'attività lavorativa (si pensi alle tematiche del lavoro notturno, straordinario e festivo). Infatti, nel rapporto di lavoro subordinato si realizza uno scambio di natura giuridica tra la prestazione e la retribuzione, strettamente connessa alla disciplina dell'orario di lavoro, che utilizza il fattore "tempo-lavoro effettivo" per quantificare la prestazione anche ai fini retributivi⁵.

Il valore del tempo nel contratto di lavoro rileva «sotto il riguardo della sua durata»⁶, vale a dire nel senso dell'impiego del lavoratore per un tempo determinato. Il tempo inteso come *quantum* di prestazione di lavoro subordinato, esprime l'individuazione dell'obbligo del datore di lavoro di occupare il lavoratore per le ore oggetto di accordo.

Ciò assume rilevanza anche come criterio per determinare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero il c.d. *quando*, evidenziando il ruolo centrale del tempo nell'organizzazione della produzione. Tuttavia, a queste esigenze organizzative si contrappongono sempre più le necessità legate alla tutela della persona, non solo sotto il profilo del recupero psicofisico attraverso il tempo di riposo, ma anche come tempo libero dedicato alla vita familiare e alla dimensione sociale dell'individuo. Infine, il tempo assume rilevanza anche come criterio di controllo della prestazione lavorativa come elemento di verifica dell'esatto adempimento, quando sono previste determinate scadenze, o un prefissato numero di ore. Il tempo-lavoro è configurabile come elemento che concorre, insieme alle mansioni, a determinare l'oggetto della prestazione, il lavoratore mette a disposizione il proprio tempo nella misura concordata per soddisfare le esigenze del datore di lavoro. Il tempo rileva per la determinazione dell'oggetto poiché il potere direttivo è un potere che si esercita nel tempo, e la disponibilità funzionale del lavoratore si misura

⁵ F. GHIANI, *Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders*, *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, p. 74.

⁶ V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci Editore, 2008, p. 51.