

ABBREVIAZIONI

ADL: Argomenti di diritto del lavoro

Boll. ADAPT: Bollettino ADAPT

C.cons.: codice del consumo

CLLPJ: *Comparative Labor Law & Policy Journal*

D&L: Rivista critica di diritto del lavoro

Dir. Inf.: Diritto dell'informazione e dell'informatica

DLRI: Diritto del lavoro e delle relazioni industriali

DPL: Diritto e pratica del lavoro

DRI: Diritto delle relazioni industriali

DSL: Diritto della sicurezza sul lavoro

Enc. Dir.: enciclopedia del diritto

Europa dir. priv.: Europa e diritto privato

FI.: Il Foro Italiano

Foro Amm.: Foro Amministrativo

GC: Giustizia civile

GI: Giurisprudenza italiana

LD: Lavoro e diritto

LDE: Lavoro diritti Europa

LG: Il lavoro nella giurisprudenza

LLI: *Labour and Law Issues*

LPO: Lavoro e previdenza oggi

MGC: Massimario di giustizia civile

MGL: Massimario di giustizia del lavoro

PD: Politica del diritto

RDT: *Revue de droit du travail*

RGL: Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale

TFUE: Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea

WP CSDLE M. D'Antona: Working paper del Centro Studi di Diritto del lavoro europeo Massimo D'Antona

CAPITOLO I

Il lavoro nell'era della digitalizzazione e della quarta rivoluzione industriale

SOMMARIO: 1. Gli effetti della digitalizzazione e delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro – 1.1 Le nuove modalità di svolgimento della prestazione nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato nate dalla de-strutturazione dei concetti di luogo e tempo di lavoro – 2. La *sharing economy* e l'*on-demand economy*: due diversi paradigmi economici – 3. Il lavoro su piattaforma digitale – 3.1 *Crowdwork* VS lavoro *on demand* via *app* – 3.2 I soggetti e le fasi caratterizzanti i rapporti di lavoro nell'ambito della *platform economy* – 3.3 L'impatto della reputazione del lavoratore sui rapporti di lavoro della *platform economy*: il sistema di *feedback and review* – 3.3.1 La gestione centralizzata della reputazione mediante l'algoritmo ed il problema delle decisioni automatizzate

1. Gli effetti della digitalizzazione e delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro.

Il diritto del lavoro si è presentato sin dagli albori come strettamente connesso con due concetti allo stesso apparentemente distanti, ovvero la tecnica e la tecnologia; lo si evince dalla definizione di lavoro quale «dato dell'esperienza comune suscettibile di assumere diversi contenuti in relazione allo svolgimento dell'esperienza tecnologica»¹ così come dall'affermazione secondo cui «è in definitiva il mutamento del rapporto con la tecnica (...) che determina il mutamento della struttura (oltre che della funzione) del contratto di lavoro»².

Nel corso degli anni si è assistito ad una progressiva evoluzione tecnologica, la quale è sfociata nelle tre grandi rivoluzioni industriali; ad oggi, con la crescita delle potenzialità insite nelle nuove tecnologie e con l'accentuato inserimento delle stesse

¹ Prosperetti U., *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enc. Dir.*, XXIII, 1973, 328.

² Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1, a. XVII, p. 88.

all'interno della vita privata e lavorativa delle persone, si sta assistendo a quella che è stata definita la quarta rivoluzione industriale.

Le innovazioni tecnologiche hanno inciso sul mondo del lavoro con efficacia polivalente subendo da un lato una critica costante nella loro applicazione alla produzione di beni in quanto considerate come «segnale della progressiva eliminazione del capitale umano ad appannaggio del capitale materiale; dall'altro lato sono state presentate come un indispensabile ausilio nel ridurre il lavoro dal carico di adempimenti che rendevano la prestazione farraginoso»³.

Sebbene vi siano taluni che reagiscono nei confronti della realtà digitale proponendo di costruire, a *latere* del diritto del lavoro tradizionale, un nuovo diritto del lavoro "soft" per coloro che operano nell'ambito di tale realtà e che, in quanto tali, non possono essere ricondotti alla classica figura del lavoratore subordinato, non mancano coloro che vedono la fine del diritto del lavoro e la nascita del diritto delle persone a causa della tendenza all'individualismo dei rapporti e della crescente esigenza di adeguamento delle garanzie per tutti i cittadini. A prescindere dalla disputa tra «integrati e apocalittici»⁴ bisogna prendere atto del fatto che il diritto ed il mercato del lavoro hanno indubbiamente subito una trasformazione a seguito dell'innovazione tecnologica, la quale ha comportato sia effetti positivi che negativi.

Sul fronte degli effetti positivi, la riduzione dei costi di transazione per le imprese e la maggior flessibilità nell'organizzazione della vita professionale al fine di contemperare la stessa con la vita privata per il lavoratore, oltre che la possibilità di fornire servizi in modo rapido e personalizzato in base ai bisogni richiesti di volta in volta dall'utenza, sono innegabilmente aspetti che, contribuendo a creare «un'economia globale ad alta intensità tecnologica»⁵, permettono un miglioramento in termini di crescita e sviluppo della società.

Allo stesso tempo, fattori quali la destrutturazione dei tempi e la dematerializzazione dei luoghi di lavoro⁶, con conseguente difficoltà nella possibilità di aggregazione dei

³ Garofalo D., *Blockchain, smartcontract e machine learning: alla prova del diritto del lavoro*, in *LG*, 2019, n. 10, p. 869.

⁴ De Simone G., *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *RGL*, 2019, p. 3.

⁵ Loffredo A., Tufo M., *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP CSDLE M. D'Antona*, 2019, n. 405, p. 4.

⁶ V. *infra*, cap. I, par. 1.1.

lavoratori al fine di creare un interesse collettivo da far valere in sede sindacale⁷, il controllo continuo sull'esecuzione della prestazione grazie all'uso di strumenti tecnologici all'avanguardia⁸, la difficoltà di individuare la figura del datore di lavoro all'interno del rapporto, ma soprattutto il problema della qualificazione della figura dei lavoratori digitali⁹ - ed in particolare dei lavoratori che operano tramite piattaforma digitale - crea un'evidente situazione di incertezza ed insicurezza.

È per questo motivo che il legislatore, le istituzioni e le parti sociali sono chiamati ad attivarsi per progettare e realizzare interventi che permettano di «massimizzare i benefici sociali connessi all'adozione delle nuove tecnologie, limitando al contempo i possibili effetti negativi»¹⁰.

L'automatizzazione e l'interconnessione tipica dei nuovi modelli di produzione industriale - la cosiddetta Industria 4.0 - ha comportato cambiamenti anche dal punto di vista delle relazioni intercorrenti tra le parti del rapporto di lavoro e soprattutto tra il lavoratore e le tecnologie da esso utilizzate; in quest'ultimo ambito si assiste infatti ad una netta distinzione tra chi ritiene che essa possa determinare un effetto di sostituzione - paventandosi in tal caso un orizzonte di lavoro povero e di disoccupazione tecnologica¹¹ - o, viceversa, di complementarità tra il lavoro umano e l'informatica/robotica¹².

Al di là dell'effettiva incidenza quantitativa della sostituzione del lavoro umano con quello delle macchine come conseguenza dell'automazione, risulta evidente che tale circostanza ha prodotto un cambiamento del mercato del lavoro e delle competenze richieste; si assiste infatti alla cosiddetta polarizzazione del lavoro¹³, intendendosi con tale espressione il fenomeno di incremento quantitativo delle posizioni lavorative che richiedono competenze molto basse o, sul fronte opposto, molto alte, a discapito delle

⁷ V. *infra*, cap. III, par. 3.

⁸ V. *infra*, cap. I, par. 3.3.1.

⁹ V. *infra*, cap. II.

¹⁰ Franceschetti M., Guarascio D., *Il lavoro ai tempi del management algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, n. 3, p. 714.

¹¹ Bano F., *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *LD*, 2019, n. 1, pp. 143-144.

¹² Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in Tullini P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Editore, Torino, 2017, p. 6; nello stesso senso v. Dagnino E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Modena, ADAPT University Press, 2019, p. 11.

¹³ Dagnino E., *ivi*, p. 13; nello stesso senso v. Sgobbi F., *La polarizzazione del lavoro nell'era digitale: un'analisi empirica del caso italiano*, in Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, Cacucci editore, 2019, pp. 266-294; Sateriale G., *Per un'innovazione tecnologica sostenibile*, in *QRS*, 2018, n. 4, pp. 35-38.

mansioni routinarie che richiedono medie competenze da parte del lavoratore. Questo è dovuto al fatto che, per quanto concerne i lavori a basse competenze, questi ultimi svolgono compiti difficilmente automatizzabili poiché richiedono una certa adattabilità alla situazione concreta; mentre per quanto riguarda i lavori ad alte competenze essi, dovendo avere capacità di *problem solving*, sono difficilmente riconducibili al lavoro che può essere svolto da parte di una macchina.

Così come si pongono problemi e disallineamenti nell'ambito delle competenze dei lavoratori, i quali potrebbero essere, se non risolti, quantomeno attenuati grazie ad un percorso di formazione e aggiornamento delle competenze stesse¹⁴, allo stesso modo anche il concetto di lavoro nella quarta rivoluzione industriale sembra vacillare: è infatti opinione diffusa quella di considerare il diritto del lavoro inadeguato in quanto espressione di una logica normativa riferibile al modello della fabbrica fordista, arrivando quindi ad identificare, sebbene si tratti solo di un grande fraintendimento¹⁵, il diritto del lavoro con il taylor-fordismo.

Seppur in Italia si tratti di un fenomeno ancora tendenzialmente marginale e di cui è difficile avere numeri precisi è innegabile che la percentuale di persone che decide di intraprendere un'esperienza lavorativa nel settore della *platform economy* sia in aumento. Dai risultati della stima dell'INPS contenuta in un documento depositato dalle Commissioni Lavoro e Industria al Senato¹⁶ i *gig workers* in Italia sarebbero circa l'1,6% della popolazione in età lavorativa; di questi, lo 0,37% dichiara di avere quale unica attività lavorativa quella di *gig worker*, mentre lo 0,92% e lo 0,30% dichiarano rispettivamente di svolgere questo tipo di attività come secondo lavoro o come "lavoretto occasionale", pur dichiarandosi disoccupata. L'evidenza dei *gig workers* nei dati INPS è tuttavia modesta ed esigua; il motivo risiede nel fatto che non esiste un criterio definitorio amministrativo della fattispecie, in aggiunta alla circostanza secondo cui una parte consistente della categoria è composta da soggetti pagati come lavoratori autonomi occasionali che, come noto, hanno obbligo d'iscrizione alla Gestione Separata solo quando il loro reddito supera i 5000 euro annui e che pertanto non compaiono negli archivi INPS. Da ultimo è interessante considerare il fatto che

¹⁴ V. *infra*, cap. III, par. 2.3; Franceschetti M., Guarascio D., *op. cit.*, pp. 714-719.

¹⁵ Bavaro V., *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, n. 1, I, pp. 41-42

¹⁶http://senato.it/application/xmanager/projects/leg18/attachments/documento_evento_procedura_commissione/files/000/028/601/07_-_INPS.pdf

dall'indagine dell'INPS risulta che più del 70% dei lavoratori della *gig economy* è impegnata in lavori che non richiedono “strumenti” particolari - quali la bicicletta, gli scooter, gli autoveicoli - per essere portati a termine, rientrando quindi nella categoria del *crowdwork*¹⁷, una tipologia di lavoro compresa nell'ambito della *platform economy* della quale, a causa delle modalità operative adoperate, le informazioni a disposizione sono difficile rintracciabili.

Nonostante quest'ultimo dato in Italia, così come in altri ordinamenti, il fenomeno che ha avuto un rilievo maggiore, e da cui sono derivate anche le prime pronunce giurisprudenziali, è quello della *on-demand economy*¹⁸: si tratta di un modello nel quale una piattaforma digitale, ponendosi talvolta come semplice intermediaria e tal altra come vera e propria fornitrice del servizio richiesto, attraverso un meccanismo definito *matching* abbina la domanda di un servizio o di un bene proveniente da un utente all'offerta di svolgere quello specifico servizio o offrire quel determinato bene derivante da un altro utente.

1.1 Le nuove modalità di svolgimento della prestazione nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato nate dalla de-strutturazione dei concetti di luogo e tempo di lavoro.

L'incidenza delle innovazioni tecnologiche e dei nuovi ed avanzati strumenti digitali sulla disciplina giuslavoristica è tale da «alterare i fondamentali parametri identificativi del lavoro»¹⁹: essa infatti ha determinato evidenti cambiamenti a due nozioni da sempre caratterizzanti la prestazione lavorativa, ovvero il tempo ed il luogo di lavoro. Si tratta degli inediti concetti di de-materializzazione del luogo di lavoro e di flessibilizzazione dei tempi i quali rappresentano, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinati, strategie organizzative-gestionali idonee a soddisfare da un lato le esigenze dei datori di lavoro di ridurre i costi ed incrementare la produttività e, dall'altro lato, la necessità dei lavoratori di conciliare la vita professionale e quella

¹⁷ V. *infra*, cap. I, par. 3.1.

¹⁸ V. *infra*, cap. I, par. 2.

¹⁹ Treu T., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy*, in *LD*, 2017, n. 3-4, p. 369.

personale grazie alla maggiore autonomia di cui essi possono godere nella gestione delle coordinate spazio-temporali della propria prestazione lavorativa²⁰.

L'impatto delle innovazioni tecnologiche sulle coordinate spaziali della prestazione comporta una difficoltà nella definizione di luogo di lavoro, il che si ripercuote anche sul dovere, di norma in capo al datore di lavoro, di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore²¹. Tradizionalmente con il concetto di luogo di lavoro si è fatto riferimento a quello spazio fisico all'interno dell'azienda presso il quale il lavoratore esegue la sua prestazione lavorativa. La possibilità di svolgere un'attività lavorativa in un luogo esterno rispetto alla sede principale di lavoro non è tuttavia un fenomeno recente: da sempre l'ordinamento conosce forme di lavoro subordinato a distanza, a remoto, primo fra tutti il lavoro a domicilio. Tale forma di lavoro è disciplinata dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 il cui articolo 1 definisce 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». Più recenti sono altre due forme di lavoro a distanza, caratterizzate cioè dalla mancata presenza del lavoratore in uno spazio fisico all'interno dell'azienda presso la quale si svolge il ciclo produttivo: si tratta del telelavoro e del lavoro agile.

Il telelavoro, nel settore privato, viene definito all'articolo 1 dell'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 «una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa»; nell'ambito del settore pubblico viene descritto all'articolo 2 comma 1 lettera b) del DPR n. 70/1999 come «la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede

²⁰ Spinelli C., *Il lavoro a distanza nella quarta rivoluzione industriale*, in Alessi C., Barbera M., Guaglianone L. (a cura di), *op. cit.*, p. 109.

²¹ V. *infra*, cap. III, par. 2.1.

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».

Schema giuridico di più recente formulazione è quello del lavoro agile, disciplinato dal Capo II dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale è stata emanata con l'obiettivo di formulare misure atte a tutelare il lavoro autonomo non imprenditoriale e a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Il capo II si occupa, all'articolo 18 comma 1, di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mediante la promozione del lavoro agile: esso si presenta come una forma di lavoro subordinato le cui modalità di esecuzione del rapporto di lavoro vengono predisposte di comune accordo tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza la predisposizione di vincoli di orario e/o luogo di lavoro; viene stabilito che la prestazione lavorativa, per lo svolgimento della quale è prevista la possibilità di utilizzazione di strumenti tecnologici, possa essere eseguita in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali dell'azienda. Non vi è dunque un vincolo al rispetto di una postazione fissa, ma il solo limite dell'osservanza della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale così come previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva. Il telelavoro e il lavoro agile si differenziano dunque per due aspetti fondamentali: anzitutto la postazione di lavoro è fissa e predeterminata contrattualmente nel caso di telelavoro, al contrario di quanto accade per il lavoro agile nell'ambito del quale il lavoratore è libero di decidere il luogo esterno all'azienda in cui svolgere la propria prestazione lavorativa. In secondo luogo l'orario di lavoro è definito, nel caso del telelavoro, dalle parti all'interno del contratto nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, viceversa non è possibile individuare precisi vincoli di orario di lavoro per il lavoratore agile. Nonostante le differenze, tali due forme contrattuali sono accomunate dal fatto che rappresentano essenzialmente dei «patti di dislocazione spaziale della prestazione lavorativa»²², la quale, nonostante la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, rimane pur sempre qualificata come lavoro subordinato.

²² Magnani M., *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in *WP CSDLE M. D'Antona*, 2019, n. 404, p. 5.

La necessità di sanare l'«aporia del sistema»²³ data dalla difficoltà di definire la nozione di luogo di lavoro ha indotto la dottrina ad interpretare estensivamente l'articolo 3 comma 7 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 («Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»)²⁴ nel senso di ricomprendere nella nozione anche luoghi esterni di cui il committente abbia la disponibilità o siano comunque collegati al ciclo produttivo aziendale; la stessa dottrina si è spinta ad elaborare una nozione di organizzazione “dematerializzata”, da intendersi come l'insieme delle regole mediante le quali si realizza il processo produttivo del committente datore di lavoro e non più dunque come entità fisica corrispondente ad un luogo realmente esistente²⁵.

La “fissità” del luogo di lavoro è messa in crisi, oltre che dalla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa all'esterno rispetto alla sede tradizionale di lavoro, anche dalla globalizzazione, la quale accentua la mobilità sia delle imprese che dei lavoratori stessi. Ma non solo: a questo processo si affianca una nuova dimensione spaziale della prestazione nella quale non conta più solo lo spazio corrispondente all'ambiente fisico di lavoro (biosfera), ma anche quello aggiuntivo suggestivamente chiamato infosfera, un termine nuovo che potrebbe risultare utile al giurista in quanto «strumentale all'esigenza regolativa di distinguere una situazione da un'altra»²⁶. Impegnati in tale ambito sono fondamentalmente i lavoratori impiegati nelle forme di *crowdwork*²⁷, ovvero in quelle prestazioni lavorative svolte interamente *online*, tramite il *web* in cui il luogo di lavoro è rappresentato da un «nodo della rete»²⁸. Il problema a riguardo concerne il fatto che il *web* non è un luogo di lavoro e non potrebbe essere considerato tale nemmeno nell'ambito della nozione di organizzazione dematerializzata di cui

²³ Delogu A., *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'Industria 4.0*, in *DSL*, 2018, n. 2, p. 60.

²⁴ Tale norma dispone che «nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli 61, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni [normativa abrogata dall'articolo 52 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81], e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del Codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente».

²⁵ Piovesana A., *La tutela della salute e sicurezza dei gig workers, dopo la sentenza d'appello Foodora*, in *LG*, 2019, n. 7, p. 668.

²⁶ Nogler L., *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e “regressioni” interpretative*, in Occhini A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano, 2018, p. 850.

²⁷ V. *infra*, cap. I, par. 3.1.

²⁸ Raimondi E., *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *LLI*, 2019, vol. 5, n. 1, p. 69.

sopra; il *web* è un “non luogo”, presentandosi unicamente quale strumento mediante il quale i *gig workers* rendono la propria prestazione lavorativa²⁹.

Nel contesto della digitalizzazione e della quarta rivoluzione industriale ad aver subito un profondo cambiamento non è solo il concetto di luogo di lavoro, ma anche e soprattutto quello di tempo di lavoro.

La nozione di tempo di lavoro, nel contesto del lavoro taylorista ed in nome di una determinabilità quantitativa del lavoro, era “oggettivizzata”: tale aspetto rendeva possibile una chiara separazione cronologica del tempo-lavoro dal tempo-libertà, affidando alla scansione oraria dell’orologio la relativa misurazione. Emerge in tal modo il fatto che la prestazione lavorativa veniva quantificata in base alla misurazione tramite l’orario di lavoro, il quale è definito all’articolo 1 comma 2 lettera a) del decreto legislativo 66/2003 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»; lo stesso decreto legislativo prevede inoltre dei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale. La netta separazione tra i due momenti di vita - quello di lavoro e quello di non lavoro - permetteva al lavoratore di organizzarsi e gestirsi il tempo da dedicare all’uno e all’altro ambito al fine di realizzare il cosiddetto “*work-life balance*”; esso è stato definito dall’Università di Cambridge come «*the amount of time you spend doing your job compared with the amount of time you spend with your family and doing things you enjoy*»³⁰.

La diffusione di strumenti digitali e delle innovazioni tecnologiche sia nel contesto lavorativo che nella vita di tutti i giorni ha inevitabilmente comportato dei cambiamenti nell’ambito di tale delicato equilibrio e della prestazione lavorativa in generale. In *primis* si assiste ad una de-oggettivizzazione del tempo-lavoro: l’evoluzione della tecnica utilizzata nei processi produttivi provoca una tendenziale perdita di utilità della nozione di tempo di lavoro configurato nel senso di orario di lavoro predeterminato, sviluppando viceversa l’utilità del tempo di lavoro inteso come tempo produttivo³¹; così facendo si affida all’organizzazione produttiva - e non più alla scansione dell’orologio - la misura variabile del tempo-orario, valorizzando la

²⁹ Piovesana A., *op. cit.*, p. 672.

³⁰ Definizione reperibile sul sito: <https://dictionary.cambridge.org/it/dizionario/inglese/work-life-balance>; traduzione libera: «la quantità di tempo che spendi svolgendo il tuo lavoro in comparazione con la quantità di tempo che spendi con la tua famiglia e facendo le cose che ti rendono felice».

³¹ Bavaro V., *op. cit.*, p. 54.