



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **L'orario di lavoro tra presente e futuro**

**VINCENZO FERRANTE**  
Università Cattolica di Milano

**vol. 8, no. 1, 2022**

ISSN: 2421-2695



## L'orario di lavoro fra presente e futuro

**VINCENZO FERRANTE**

Università Cattolica di Milano  
Ordinario di Diritto del lavoro  
vincenzo.ferrante@unicatt.it

---

### ABSTRACT

---

The essay's subject matter is the discipline of working hours in relation to both the most recent rulings of the European Court of Justice and Directive no. 1152 of 2019. The author argues that in order to understand the meaning of the provisions, it is necessary to link wage to working time.

**Keywords:** working time; European legislation; Court of Justice; transparent and predictable working conditions.

[https://doi.org/ 10.6092/issn.2421-2695/15113](https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15113)

---

## L'orario di lavoro fra presente e futuro

SOMMARIO: 1. Premessa: nuovi lavori e disciplina dell'orario. – 2. Perché preoccuparsi del tempo di lavoro? – 3. Il sommarsi delle norme europee, della legge e della contrattazione collettiva. – 4. Le ultime pronunzie della Corte di Giustizia in tema di reperibilità. – 5. Organizzazione del lavoro e ipotesi non regolate per legge. – 6. La prevedibilità dell'impegno lavorativo nella direttiva 1152 del 2019 e nei progetti di trasposizione al momento in discussione. – 7. Le questioni poste dall'esigenza di procedere alla corretta trasposizione della direttiva: il lavoro part time. – 8. Il lavoro a chiamata e per prestazioni occasionali o accessorie. – 9. Il lavoro "agile".

### 1. Premessa: nuovi lavori e disciplina dell'orario

Il mai sopito dibattito, in ordine alla definizione di subordinazione, ha finito per far emergere l'idea che si debba procedere ad individuare un nuovo tipo contrattuale destinato ad accogliere le nuove forme di lavoro che faticherebbero a mantenersi nei limiti della nozione di subordinazione dettata dal codice, ovvero l'idea che si debba procedere ad una qualche forma di revisione o ammodernamento dei tradizionali indici utilizzati dalla giurisprudenza, attribuendo a tal fine un ruolo nuovo alle diverse modalità di organizzazione del tempo di lavoro. Essenziale a tal fine è stata la previsione di cui all'art. 2, d. lgs. n. 81/2015, seppure essa sia rimasta in vigore solo per un breve tempo, là dove ai fini dell'equiparazione al lavoro subordinato si faceva menzione del potere dell'imprenditore committente di organizzare le prestazioni rese «anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»<sup>(1)</sup>.

Il fatto che la norma sia stata presto abrogata e che, al di là del celebre caso dei *riders* torinesi, essa non abbia praticamente avuto nessuna pratica applicazione giurisprudenziale dispensa dall'analisi della torrenziale produzione dottrinale sul punto<sup>(2)</sup>, dovendosi solo ribadire a tal fine come, ove non ci si voglia avventurare nella progettazione di possibili (e spesso del tutto personali) soluzioni *de jure condendo*, la nozione dell'art. 2094 c.c. resta, al momento, la sola definizione positiva con cui si deve confrontare l'interprete. Ed è di tutta evidenza che, a mente di tale previsione, l'organizzazione per atto unilaterale dell'imprenditore del tempo di lavoro non possa assumere un ruolo diverso e distinto dall'organizzazione del lavoro stesso (e dunque dal classico elemento dell'etero-direzione), come icasticamente appare dimostrato dalla considerazione che il lavoratore subordinato può rimanere in certi casi libero di

---

<sup>(1)</sup> Come è noto, questa espressione è stata poi eliminata dal testo della disposizione dall'art. 1, co. 1, lett. a), d.l. n. 101/2019, convertito con modificazioni dalla l. n. 128/2019.

<sup>(2)</sup> Ci si limita qui a richiamare la tesi difensiva della società, condensata in P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, *ADL*, 2015, 6, I, 1117 ss. e la più recente sintesi F. Carinci, *Il percorso giurisprudenziale sui "rider". Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, *ivi*, 2021, 1, I, 1 ss.

organizzare autonomamente la propria prestazione (come nel caso del dirigente, o del personale direttivo di cui all'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003) e che, in altri casi, il prestatore di lavoro autonomo sarà obbligato a rendere la sua prestazione entro un contesto spaziale e temporale determinato *ex ante* secondo le esigenze del committente (come per l'ipotesi che si chieda all'avvocato di difendere il proprio cliente, ad una data udienza, avanti un certo tribunale).

Né la conclusione in ordine alla irrilevanza dell'organizzazione del tempo di lavoro muta ove pure si richiami la disciplina del lavoro "agile", sia che si tratti di dare applicazioni delle previsioni della l. n. 81/2017 (che espressamente riconoscono l'assenza di collegamento necessario fra la condizione di subordinazione e i «vincoli di orario»), sia che si faccia riferimento alla ben nota disciplina emergenziale, posto che, anche in tali casi, si è potuto constatare come il rispetto di un certo intervallo temporale possa, semmai, rilevare ai fini della conservazione del diritto al buono pasto<sup>(3)</sup>, senza che esso acquisisca rilievo ai fini della qualificazione della fattispecie (che si mantiene negli ambiti della subordinazione).

In verità, la disciplina dell'orario di lavoro poco si presta, per i suoi contenuti e per la sua storia, ad interagire con la questione della subordinazione posto che essa manifesta semmai uno stretto collegamento con la retribuzione e, dunque, con la materia che, più delle altre, si sottrae, anche per disposto costituzionale, ad una regolazione per legge, salvo che per quei profili che attengono alla individuazione di soglie massime (e minime), al pari che per l'età e che appartengono ad una sfera che evoca la più elementare protezione dell'individuo.

Nelle pagine che seguono, dunque, seppure con una certa frammentarietà, si cercherà di fare il punto in ordine alle più recenti evoluzioni della materia, provando a tracciare un bilancio sui quasi trent'anni di applicazione della direttiva n. 104 e sui possibili futuri sviluppi della disciplina di legge. Per assolvere ad un tale compito è necessario però partire dai primordi, per poter correttamente rappresentare al lettore quali siano le funzioni cui assolve la disciplina di legge, quali le differenziazioni già presenti nella disciplina (specie regolamentare) più antica e quali i futuri possibili ambiti di sviluppo della materia.

## 2. Perché preoccuparsi del tempo di lavoro?

È opinione diffusa che, se si dovesse provare a descrivere i cambiamenti che si sono accompagnati nella vita quotidiana al sorgere della società industriale, alla metà del XIX secolo, la modifica dei ritmi quotidiani sarebbe uno degli elementi più rilevanti,

---

<sup>(3)</sup> Trib. Venezia, 8 luglio 2020, n.3463, *DRI*, 2021, 3, 857 ss., secondo la cui massima: «Il buono pasto è erogato al lavoratore in presenza di una determinata articolazione oraria, definita dalla contrattazione collettiva, che non è ravvisabile in caso di lavoro agile, ove il lavoratore sia libero di organizzare la prestazione sotto il profilo temporale». Sul tema v. ancora *infra* par. 9.

poiché, fino all'avvento dell'organizzazione produttiva della fabbrica industriale, il tempo era scandito da un calendario che prevedeva varie interruzioni per momenti di festa comune (per ricorrenze civili e religiose) e che, più in generale, si modellava sull'alternarsi delle stagioni. E tanto appare evidente, ove si abbia in mente la perdurante importanza dell'agricoltura (che in Italia, viene meno solo alla metà del XX secolo) e, andando ancora più indietro negli anni, l'assenza di mezzi individuali di sicura misurazione del tempo.

Non deve stupire, allora, se l'orario di lavoro<sup>(4)</sup> costituisce uno dei primissimi oggetti delle rivendicazioni operaie e del successivo intervento della disciplina di legge, a fronte del così profondo modificarsi di istituzioni sociali millenarie, ora costrette a conformarsi ai ritmi imposti dalla logica della produzione industriale. Tale richiesta va di pari passo con l'aspirazione a concordare collettivamente (orari e) salari e anticipa ogni altro intervento di legge quanto alla disciplina eteronoma del rapporto di lavoro (se si eccettuano quelle in ordine all'età minima e al lavoro femminile).

In questo senso la limitazione dell'orario giunge con anticipo considerevole rispetto al momento in cui si è regolata l'alternativa fra assunzione a tempo indeterminato o a termine, o si è richiesta una giustificazione per legittimare il licenziamento, secondo una considerazione valoriale che oggi forse si farebbe fatica ad accettare, posto che a pochi viene in mente di richiamare un'esigenza di tutela della dignità umana con riguardo alle limitazioni del tempo di lavoro, mentre pacifico deve apparire il collegamento che la Costituzione italiana del 1947 instaura fra salario, orario e *decent work* nell'ambito dei tre commi dell'art. 36.

Tuttavia, la limitazione della durata della prestazione lavorativa per disposto imperativo di legge non si esaurisce nella sola prospettiva di assicurare al prestatore che il lavoro non assorba una parte troppo ampia della sua vita (così da lasciargli a disposizione "un tempo per sé"), perché numerose sono le finalità che si possono perseguire attraverso la regolazione legale dell'orario di lavoro. Ed in effetti, l'orario di lavoro, al contempo, è: misura della prestazione e del diritto alla retribuzione; elemento rilevante ai fini del costo complessivo delle merci prodotte; strumento essenziale per la tutela della salute del lavoratore; possibile leva di redistribuzione delle occasioni di lavoro; ambito nel quale può

---

(4) Sull'argomento, limitando i rinvii alle sole monografie di ordine generale, v. P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1984 e 1985, Id., *L'orario di lavoro e i riposi, artt. 2107-2109*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, 1988 (II ediz., 2012, insieme a L. Valente); *Orario di lavoro*, a cura di F. Carinci, Ipsoa, 2000; V. Leccese, *L'orario di lavoro, Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001; A. Allamprese, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Kluwer Ipsoa, 2003, G. Bolego, *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, 2004; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2005; a commento del d. lgs. n. 66 v. C. Cester - M. G. Mattarolo - M. Tremolada, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, 2004; V. Leccese, *Orario di lavoro: la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004 (con contributi di A. Allamprese; V. Bavaro; S. Bellomo; G. Bolego; L. Calafà; C. Spinelli ed aa.); *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria*, a cura di M. Napoli, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004, (con contributi di: V. Bavaro; M. Corti; V. Ferrante; M. Lai; V. Leccese; A. Occhino).

consentirsi il cumulo delle responsabilità professionali e familiari, così da assicurare parità di opportunità fra i generi<sup>(5)</sup>.

Ma non è tutto, perché si deve pure accennare alla ragione per cui la disciplina dell'orario costituisce, dai primordi, un settore che trova regolamentazione internazionale, tanto che la prima convenzione che fu stipulata in seno all'OIL nel 1919 è dedicata proprio all'orario di lavoro nel settore industriale<sup>(6)</sup>. Ed invero, già dal XIX secolo si è avuto modo di registrare l'esigenza di un coordinamento fra le singole legislazioni nazionali, al fine di definire una base comune a tutti gli stati, a ragione dell'esigenza di una tendenziale convergenza dei costi di produzione, utile a far sì che gli scambi commerciali, conseguenti all'apertura delle frontiere a seguito della stipula di convenzioni di libero scambio, non fossero costretti a registrare l'inondazione dei mercati dei paesi più ricchi da parte di merci prodotte in paesi dove minore è l'attenzione per i diritti dei lavoratori<sup>(7)</sup>.

Si tratta, a tutt'evidenza, di una convergenza solo parziale, seppur rafforzata dal principio di parità fra i sessi (e dall'allineamento sui cc.dd. *core labour standards*), mentre è restato a lungo affidato all'ordinamento interno il compito di individuare la risposta che meglio si adatti, rispetto al contesto, al modificarsi dei ruoli sociali e familiari, così da assicurare una maggior tutela a quanti, soprattutto donne, sono chiamate a conciliare impegni di vita e di lavoro, posto che il c.d. *work-life balance* solo da poco è venuto a costituire oggetto di attenzione normativa espressa da parte dell'Unione<sup>(8)</sup>.

Né queste preliminari considerazioni si arrestano qui, perché pure si deve aggiungere che, ogni qualvolta la legge è intervenuta, imponendo un taglio di orario rispetto al passato, l'organizzazione del lavoro, sia all'interno delle singole aziende, sia in termini di valori aggregati, è stata costretta a fronteggiare la sfida conseguente, specie per quelle funzioni che finivano per registrare carenza di manodopera. Il risultato, su questo piano, è stato spesso quello di un complessivo incremento della produttività media, individuale e collettiva<sup>(9)</sup>, con l'effetto di realizzare una sorta di colossale “taglio dei tempi” di tutta la popolazione attiva, spinta verso i ritmi sempre più incalzanti, un tempo

---

<sup>(5)</sup> Per la ricostruzione degli interessi perseguiti dal legislatore rinvio al mio *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008, cap. I. La medesima impostazione si rintraccia nel capitolo iniziale del volume AA. VV. *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, El Derecho, 2020.

<sup>(6)</sup> A riguardo rinvio al mio *L'Italia e l'OIL*, in *A tutela della prosperità di tutti*, a cura di V. Ferrante, Giuffrè, 2020, 25 ss.; alla convenzione oramai può riconoscersi un valore prevalentemente storico, in quanto sopravanzata da successive discipline.

<sup>(7)</sup> Rinvio al mio *Libertà economiche e diritti dei lavoratori*, Vita e Pensiero, 2020.

<sup>(8)</sup> Sulla direttiva 1158 del 20 giugno 2019 (che abroga la dir. 2010/18/UE) si v. C. Alessi, *La direttiva 2019/1158/UE. Alcune riflessioni su congedi di paternità e flessibilità del lavoro*, in *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, a cura di M. Corti, Vita e Pensiero, 2022, 29 ss. Sulla coeva dir. 1152/2019 su “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili”, rinvio al mio *Novità dall'Europa nella regolazione dell'orario di lavoro. La direttiva n. 1152 del 2019*, *ivi*, 99 ss. nonché J.M. Miranda Boto, *Annotazioni sulla nuova direttiva (UE) 2019/1152*, *ivi*, 59 ss.

<sup>(9)</sup> A riguardo v. già E. Milhaud, *The Results of the Adoption of the Eight-Hour Day: The Eight-Hour Day and Technical Progress*, *Int. Labour Review*, 1925; G. Bosch - S. Lehdorff, *Working-Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations*, *Camb. Jour. of Economics*, 25, 2, 2001, 209-43.

tradizionali solo alla pubblicistica giapponese, ma oramai ben noti, sotto la forma dello *stress lavoro-correlato*, all'ordinamento di tutti i paesi europei.

Una simile pluralità di significati non sempre emerge con chiarezza sul piano normativo, posto che differenti possono essere i contesti in cui la disciplina viene ad essere applicata, di modo che, per es., poco rilevante sarà la disciplina di legge per chi sia chiamato ad orari "di ufficio", ripetitivi e nel complesso brevi, mentre profili del tutto differenti possono venire in rilievo, per es., in relazione al personale dirigenziale investito di un'attività prolungata, o all'operaio obbligato al rispetto di turni avvicendati, o al ciclo-fattorino impegnato per archi di tempo lunghissimi pur di mettere insieme una prestazione lunga a sufficienza da assicurargli una retribuzione dignitosa.

Quest'ultimo profilo, collegato alla precarietà dell'impiego (talora, anche a tempo indeterminato), è per certi versi il più attuale, tanto che come si dirà più avanti una recente direttiva europea cerca di disciplinare questi aspetti, per certo estranei alla direttiva 88 del 2003, così anticipando altresì l'iniziativa più recente, ed ancora *in itinere*, volta a regolare il lavoro per il tramite di piattaforme<sup>(10)</sup>.

In quest'ambito, non si deve dimenticare il già richiamato collegamento fra diritto all'equa retribuzione e limiti alla durata della prestazione lavorativa, scolpito nell'art. 36 Cost. e recentemente pure rintracciabile nell'accostamento fra gli artt. 5 e 6 del c.d. *social Pillar* dell'Unione europea<sup>(11)</sup>: il tema, anzi, dopo aver a lungo infiammato il dibattito che si sviluppò a cavallo fra la fine degli anni '60 e i primi anni '80, quando si dovette trovare una collocazione normativa e sistematica al lavoro *part time*<sup>(12)</sup>, sembra ora poco presente alla giurisprudenza, oramai robusta, che si è pronunziata sulle vicende *dei riders*, la quale pare più interessata ad individuare i minimi retributivi oraria di origine collettiva applicabili, che a ragionare sull'articolazione organizzativa della prestazione, resa solo all'esito di lunghi periodi intermedi di inattività (che sembrano perciò rimanere privi di specifica attenzione)<sup>(13)</sup>.

Ed invero il mescolarsi di tempi di attesa e di lavoro merita di essere qui esaminato, posto che, mentre in passato la prevedibilità (e la standardizzazione) degli orari di lavoro veniva tutelata grazie al disincentivo del lavoro straordinario<sup>(14)</sup>, la legislazione più recente ha rimosso quasi ogni ostacolo nei confronti delle forme di lavoro estremamente

---

<sup>(10)</sup> V. *infra* parr. 6, 7 e 8.

<sup>(11)</sup> V. gli AA. *citt.* a nota 8.

<sup>(12)</sup> Il dibattito riecheggia ancora nella relazione al congresso AIDLASS di Ferrara del 2000, v. L. Mengoni, *Il contratto individuale di lavoro*, DRLI, 2000, 86, 181 ss., anche in M. Napoli (a cura di), *Il contratto di lavoro*, Vita e Pensiero, 2004, che conclude affermando che «i lavori atipici offrono un'alternativa diversa dalla disoccupazione» (par. 8, 111).

<sup>(13)</sup> Mi riferisco alle oramai numerose pronunzie relative ai ciclo-fattorini, nelle quali l'analisi si concentra sulla qualificazione del rapporto e sulla disciplina collettiva applicabile, mentre mai si rintraccia un profilo che attenga alla variabilità dell'orario, malgrado le precise previsioni che a riguardo detta il d. lgs. 81 del 2015, regolando il lavoro a *part time*.

<sup>(14)</sup> Attuato anche attraverso un maggiore peso contributivo, secondo le indicazioni di cui all'art. 13, co. 2, d. lgs. 196/1997 e già con i divieti di cui all'art. 5 bis, r.d. l. n. 692/1923 (v. *infra*, nt. 23).

flessibile, puntando semmai a dissuadere le imprese dal ricorso al lavoro a termine. Eppure, la giurisprudenza costituzionale aveva in passato indicato con grande chiarezza<sup>(15)</sup> che l'occupazione a tempo parziale, ove non opportunamente regolata, può costituire un ostacolo al raggiungere un livello di retribuzione mensile conforme al principio costituzionale dell'equo salario, il quale, per la sua importanza, non può cedere il passo ad una indiscriminata applicazione del criterio *pro rata* di cui all'attuale art. 7, d. lgs. n. 81/2015.

Siffatta indicazione si era inizialmente tradotta, quando l'ordinamento italiano fu chiamato a conformarsi alla dir. n. 97/81/CE, nell'enunciazione del principio, nato dall'elaborazione formatasi sulle più antiche previsioni del 1984 (l. n. 863), secondo cui: «nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno» (così art. 5, co. 2, d. lgs. 81/2015 e già prima, art. 2, co. 2, d. lgs. n. 61/2000). Per quanto l'enunciato normativo ora citato sia rimasto ininterrottamente in vigore da allora, la sua portata è stata palesemente erosa dal venir meno della rigorosa disciplina delle clausole che consentono il prolungamento (e/o lo spostamento) della prestazione lavorativa, non solo per dar ascolto alle pressanti richieste che provenivano da parte datoriale, ma anche grazie all'indifferenza del sindacato, che poco si è dimostrato incline a tutelare meccanismi pensati soprattutto a garanzia dei diritti delle donne che popolano il mercato del lavoro.

Da qui una quasi immediata modifica delle originarie previsioni del d. lgs. n. 61<sup>(16)</sup> e, di lì a poco, la riscrittura integrale della disciplina, a seguito del d. lgs. n. 276/2003 che, pur mantenendo la formula che sopra si è richiamata, finiva per travisare le indicazioni della Consulta, intendendole nel senso che l'imprevedibilità dell'impegno lavorativo è comunque giustificata a fronte di una maggiorazione retributiva. In altri termini, il principio dell'equo salario è stato inteso nel senso che la disponibilità alla modifica oraria deve essere retribuita e non nel significato, validato dalla giurisprudenza costituzionale, della legittimità di previsioni sanzionatorie dirette a limitare, se non impedire, le modifiche unilaterali<sup>(17)</sup>.

---

<sup>(15)</sup> Il riferimento è alla sent. 210 del 1992: la pronunzia, che ha costituito fondamento della mia monografia *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008, viene presa come punto di avvio della recente ricerca di G. Calvellini, *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Esi, 2020 (spec. 133 e 274 ss.) ed è richiamata altresì da V. BAVARO nella sua *Introduzione* a quello stesso volume (13). La questione che richiedeva il giudizio della Corte atteneva alla legittimità della conversione a tempo pieno di rapporti di lavoro, che avessero avuto attuazione senza il rispetto del principio enunciato nel testo: la giurisprudenza di legittimità, infatti, applicava la conversione non solo *pro futuro* (secondo la norma poi introdotta dal d. lgs. 61/2000, ma con salvezza di un indennizzo), ma anche per il pregresso, riconoscendo così la retribuzione per prestazioni mai di fatto effettuate.

<sup>(16)</sup> Operata con il d. lgs. n. 100/2001.

<sup>(17)</sup> Sul punto si tornerà *infra* quando si dovrà esaminare lo schema di decreto legislativo diretto alla trasposizione nell'ordinamento interno della dir. n. 1152/2019.

A fronte di significati così vasti, non deve stupire allora il fatto che, se ben esplorata, la disciplina di oramai quasi un secolo fa già si mostrava del tutto consapevole delle tante implicazioni che la regolamentazione eteronoma pone ai singoli e alle parti collettive (anche sul piano della stessa legittimità di un intervento imperativo di legge<sup>(18)</sup>), come potrebbe, in fondo, dimostrare il fatto che il r. d.l. n. 692/1923 ha resistito per decenni senza veri e propri interventi di revisione della normativa regolamentare collegata (tanto che alcune di queste più specifiche disposizioni sono ancora in vigore, perché fatte salve dall'art. 8, d. lgs. n. 66/2003, là dove si regolano le pause).

Ed invero, a differenza del più recente d. lgs. n. 66/2003, che è direttamente modellato sul testo della direttiva 104 del 1993 (di lì a poco consolidato nella dir. 88 del 4 novembre 2003), quella legislazione poteva giovare sia della vicinanza con la disciplina della già ricordata Convenzione OIL n. 1 del 1919 (nata peraltro all'esito di un precedente confronto in sede internazionale), sia del lungo dibattito politico-sociologico che si era venuto sviluppando sull'alienazione del tempo dell'operaio ed in particolare sul c.d. *plus-valore*, inteso nella terminologia marxiana quale parte della prestazione che viene resa oltre il punto che consentirebbe invece uno scambio equilibrato fra prestazione e lavoro.

In questo senso, la contrapposizione fra tempo di lavoro e di non lavoro che in un celebre scritto<sup>(19)</sup> si è criticata in riferimento alla legislazione europea, con l'implicita proposta di introdurre una normativa specifica per le forme intermedie, non avrebbe avuto ragione di trovare accoglienza nella disciplina italiana antecedente il d. lgs. n. 66/2003, posto che già le disposizioni di cui al r.d.l. n. 692/1923 ammettevano, seppur implicitamente, la sussistenza di un tempo di lavoro "non effettivo" (come per il caso delle pause, dei riposi intermedi e del tempo necessario per recarsi al lavoro, tutti espressamente normati), con ciò preoccupandosi del fatto che l'attività lavorativa potesse occupare una porzione di giornata ben più ampia di quella impiegata per rendere una prestazione utile<sup>(20)</sup>.

Il vero è che il dibattito più recente è stato fortemente influenzato dalla direttiva europea e, soprattutto, dalla circostanza che essa, a fronte di una quasi sostanziale paralisi dell'attività normativa della Commissione<sup>(21)</sup>, è venuta assumendo un ruolo sempre

---

<sup>(18)</sup> Non si dimentichi invero che nella giurisprudenza costituzionale americana la legittimità dell'intervento a protezione del lavoratore emerge proprio con riguardo alla legislazione che limitava l'orario dei panifici, secondo una prassi diffusa anche in Europa.

<sup>(19)</sup> *Il futuro del lavoro* (ediz. italiana a cura di Barbieri e Mingione), a cura di A. Supiot, Carocci, 2003, 69 ss. (ediz. francese 1999, con il titolo *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*: costituisce il testo di un rapporto predisposto su mandato della Commissione europea).

<sup>(20)</sup> A riguardo, oltre quanto più avanti si dirà nel testo con riguardo al soggetto del presente scritto, basti richiamare l'art. 5, n. 3 del regol. n. 1955, ancor oggi vigente in forza del richiamo effettuato dall'art. 8, co. 3, d. lgs. n. 66 (v. *supra* nel testo), che impedisce che possano darsi pause più lunghe di due ore, fra l'inizio e la fine della prestazione giornaliera, imponendo, in caso contrario, la loro parificazione al lavoro effettivo.

<sup>(21)</sup> Tanto che la Commissione è stata costretta ad emanare un documento che solo si limita a mettere ordine nella giurisprudenza della Corte: v. *Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the EP and of the Commission concerning certain aspects of the organisation of working time* (2017/C 165/01)

maggiore nel panorama europeo, grazie alle numerose pronunzie che si sono registrate in relazione alle sue previsioni, molte delle quali hanno avuto ad oggetto proprio la definizione di tempo di lavoro, contenuta nel suo art. 2, che, come è noto, si incentra sulla contrapposizione fra tempo di lavoro e tempo di riposo<sup>(22)</sup>, quasi che questa bipartizione venga ad esaurire le tante modalità di organizzazione della prestazione (il tempo standard, il lavoro notturno, i turni avvicendati o no, lo straordinario, la modifica del momento di inizio e di fine della prestazione, il tempo di attesa e di custodia, la disponibilità domestica nonché quella prestata all'interno dei locali aziendali, i tempi di viaggio e di vestizione, i tempi particolarmente prolungati di certe attività, come il personale viaggiante o quello *offshore*, i riposi intermedi o quelli necessari alla consumazione del pasto etc. etc.).

Il confronto fra le due discipline, nazionale ed europea, diverse per anzianità e per ambito di applicazione, tuttavia, non sarebbe onesto, ove non si tenesse conto del fatto che entrambe, per ragioni diverse, poco si preoccupano degli aspetti retributivi, o perché questi fuoriescono dalle limitate competenze normative soprannazionali dell'Unione (come subito meglio si dirà) o perché, come nel caso della più antica disciplina nazionale, si dà per scontato che è solo la prestazione di lavoro che acquista rilievo ai fini del maturare del diritto alla retribuzione ordinaria che merita di essere limitata, di modo che, al di là delle tante indicazioni definitorie, si finisce poi per rinviare alla contrattazione collettiva (ed in assenza di questa, ai principi generali in tema di obbligazioni) il riconoscimento di un trattamento retributivo di tipo indennitario per tutti gli aspetti connessi all'impiego individuale del tempo<sup>(23)</sup>.

### 3. Il sommarsi delle norme europee, della legge e della contrattazione collettiva

La rigida attribuzione di specifiche competenze all'Unione ha, sino ad ora, impedito che la direttiva 88 del 2003 potesse, al di là della previsione di un diritto a ferie "retribuite" di cui all'art. 7(1) dir., debordare dagli ambiti che ne costituiscono fondamento giuridico nel 1993<sup>(24)</sup>, di modo che la Corte, chiamata a pronunciarsi sulla retribuzione dovuta in caso di pronta reperibilità (assimilata, come è noto, al lavoro effettivo da una lunga serie di pronunzie<sup>(25)</sup>), ha affermato che è del tutto lecito riconoscere al tempo (di lavoro) passato in attesa di una chiamata (per

---

<sup>(22)</sup> Per un riepilogo, sia consentito ancora il rinvio al mio *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., cap. III, *passim*.

<sup>(23)</sup> Un caso a parte è costituito dalla disciplina dello straordinario, di cui all'art. 5 bis, r.d.l. n. 692/23, introdotto tuttavia dalla legge 1079 del 1955, dal sapore fortemente dirigista, in quanto rivolta ad una redistribuzione dell'orario di lavoro, che viene per questo a discostarsi dalle più misurate previsioni di cui agli artt. 2107 e 2108 c.c., che presupponevano un sistema di contrattazione collettiva dotato di efficacia generale.

<sup>(24)</sup> Come è noto, la direttiva fu emanata, con voto a maggioranza del Consiglio, grazie alle competenze in tema di disciplina della salute e sicurezza: a riguardo v. C. giust. 12 nov. 1996, *RU c. Consiglio*, C-84/94 e, sulla vicenda, più diffusamente il mio *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., 82 ss.

<sup>(25)</sup> Il punto è ripreso e confermato da ultimo nella causa C-344/19, *D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija*.

eventualmente intervenire prontamente) una retribuzione differente ed inferiore rispetto a quella dovuta al tempo che vede una prestazione “effettiva”<sup>(26)</sup>.

Quest'ultimo termine, che è assente nella direttiva e la cui sopravvivenza era stata messa in dubbio dalla dottrina<sup>(27)</sup>, sembrerebbe financo entrato a far parte del lessico del legislatore europeo, se è vero che la direttiva 1152 del 2019 ad esso sembra riferirsi (v. art. 1, comma 3 nonché l'undicesimo considerando<sup>(28)</sup>) nella prospettiva di dettare, agli artt. 2, 4, lett. m) e 10, una disciplina che garantisca una minima prevedibilità del calendario orario della prestazione lavorativa (v. *infra* nel testo, par. 5 ss.).

In ogni caso, l'assenza di una espressa definizione europea in ordine al tempo effettivo (mantenuta invece in altri ordinamenti, come quello francese<sup>(29)</sup>), a fronte di una direttiva che sin dal suo titolo ammette la parzialità della disciplina da essa dettata, non può far venir meno il fatto che è solo il lavoro utile al datore (o *proficuo*) che rileva ai fini della maturazione del diritto alla retribuzione<sup>(30)</sup>, quale prestazione che muove il creditore allo scambio economico, di modo che non può ritenersi acquisita in nessun modo, a partire dalla direttiva, una qualche equazione che dovesse correlare il diritto alla retribuzione e al semplice impegno temporale individuale<sup>(31)</sup>.

Tuttavia, per quanto ovvia a mente della natura contrattuale del rapporto (e v. in tal senso anche l'art. 2126, co. I c.c.), l'affermazione della correlazione fra lavoro proficuo e retribuzione non appare risolutiva, ove si tenga conto che nella contrattazione collettiva può trovare spazio ai fini salariali non solo quanto costituisce tempo di lavoro in senso proprio, ma anche ogni altro profilo che viene a connotare la prestazione resa, come nel caso delle maggiorazioni previste per

<sup>(26)</sup> C. giust. ord. 11 gennaio 2007, C-437/05, *Vorek*, si trattava di un medico che, invocando la sent. *Jaeger* del 9 sett. 2003 C-151/02, richiedeva di vedersi pagato il tempo di attesa passato in pronta reperibilità «come se avesse effettuato una prestazione di lavoro» (par. 18). La corte respinge la richiesta, affermando (par. 35) che: «Le direttive 93/104 e 2003/88 non ostano pertanto all'applicazione da parte di uno Stato membro di una normativa che, ai fini del compenso per il lavoratore e con riguardo ad un servizio di guardia effettuato da quest'ultimo nel luogo di lavoro, prende in considerazione in modo diverso i periodi nel corso dei quali sono concretamente effettuate prestazioni di lavoro e quelli durante i quali non è svolta alcuna attività lavorativa *effettiva* (corsivo mio), purché siffatto regime garantisca integralmente l'effetto utile dei diritti conferiti ai lavoratori dalle direttive menzionate per la protezione effettiva della salute e della sicurezza di questi ultimi». Il passo è sempre richiamato nella giurisprudenza successiva ed ancora dalla cit. C. giust. 9 marzo 2021, n. C-344/19, parr. 31 e 58.

<sup>(27)</sup> A riguardo v. M. Martone, *Sulla nozione di «lavoro effettivo»*, *ADL*, 1998, 463 ss.; D. Simonato, *Finalità e definizioni*, in *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., 42 ss.; G. Bolego, *Il lavoro straordinario*, cit., 21 ss.; G. Ricci, *Tempi di vita e di lavoro*, cit., 279 ss.; V. Leccese, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. 66/2003*, *WP CSDL*, It. n. 83/2006. In ordine alla duplicità di significati del termine, rinvio al mio *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, cit., 277 ss.

<sup>(28)</sup> Il termine viene anche in questo caso a designare la prestazione concretamente resa, per distinguerla dall'attesa: la premessa, infatti, anticipa la disposizione di cui all'art. 1, comma 3, che esclude l'applicazione della direttiva per rapporti di durata estremamente breve, quando in altri termini, si sia dinnanzi a «un rapporto di lavoro caratterizzato da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive».

<sup>(29)</sup> V. cod. trav. L.-3121-1 ss.

<sup>(30)</sup> V. ad es. Cass. 14 dicembre 1983, n. 7381; Cass. 31 maggio 2010, n. 13285; Cass. 26 settembre 2013, n. 22076.

<sup>(31)</sup> Il punto, a ben vedere, è implicitamente ammesso anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, là dove si qualifica la pronta reperibilità come tempo di lavoro, rilevando come il rimanere a disposizione costituisca oggetto della prestazione dedotta in contratto (punto n. 48, *SIMAP* e 49, *Jaeger*).

il lavoro notturno, festivo o straordinario o delle indennità corrisposte a ragione delle particolarità della prestazione resa (per es. la diaria per la trasferta o il trattamento dei “trasfertisti”).

In altri termini, per ragionare sul tema della nozione di orario di lavoro, si deve tenere sempre a mente che la qualificazione delle attività, diverse dalla prestazione in senso stretto, in termini di tempo di lavoro è, a ben vedere, in certo modo irrilevante, ove il singolo non si collochi immediatamente al di sotto dei limiti massimi assoluti previsti dalla direttiva<sup>(32)</sup>. Ed infatti, la logica binaria della definizione europea<sup>(33)</sup> viene meno ove solo si allarghi lo sguardo alla contrattazione collettiva che, come si è anticipato, in molti casi riconosce un compenso (in forma indennitaria, e con parametrizzazione talora forfettaria e talora a tempo) in ragione delle caratteristiche specifiche della prestazione. Così, quando la giurisprudenza italiana ha dovuto fronteggiare la questione dei tempi propedeutici alla prestazione, la questione è stata risolta non già sulla base delle norme europee, ma sulla scorta dell'interpretazione della volontà collettiva delle parti, essendo preliminare ad ogni altra questione l'accertamento circa il riconoscimento implicito di un corrispettivo.

In questo senso, come già si è detto in esordio, seppure il legislatore della prima industrializzazione italiana sembra mostrare sensibilità maggiore dell'attuale, ammettendo, attraverso una affinata tecnica definitoria, che sussista un “lavoro” non limitato dalle disposizioni di legge (perché non “effettivo” nella terminologia del tempo), ma inequivoco nella sua natura di tempo sottratto alla disponibilità dell'individuo.

In altri termini, e in conclusione: non si deve ritenere che l'impegno temporale extra-lavorativo del prestatore trovi tutela solo dilatando la nozione di tempo di lavoro, giacché, come subito meglio si dirà, un generale principio di patrimonialità del tempo<sup>(34)</sup> consente di riconoscere un compenso al prestatore anche per i tempi che, pur non rappresentando una prestazione in senso stretto, per le loro peculiarità, richiedano uno sforzo aggiuntivo, rispetto a quello ordinariamente necessario (e ordinariamente previsto dalle parti) per l'esecuzione della prestazione promessa. Il caso più evidente dell'applicazione di siffatta conclusione si rinviene nella già richiamata disciplina del lavoro notturno, festivo o dello straordinario, posto che in tutti questi casi è solo il significato sociale del tempo che vale ad incrementare nelle previsioni

---

(32) E basti a riguardo rilevare che per i medici in pronta disponibilità questi limiti venivano invece abbondantemente superati, così come per gli altri casi che hanno costituito oggetto di sentenze della corte, come per i vigili del fuoco o i soggetti chiamati a compiti di cura verso giovani non autosufficienti

(33) Secondo la C. giust., la dir. 2003/88 non osta «al versamento di un importo volto a compensare gli inconvenienti al medesimo causato da tali periodi di guardia nella gestione del suo tempo e dei suoi interessi privati», così, C-344/19, *Radiotelevisione slovena*, punto n. 59 e C-580/19, *Città di Offenbach am Main*, punto 58. In questa seconda causa, pubblicata lo stesso giorno della prima, un pompiere era tenuto, oltre al suo periodo di servizio ordinario, a svolgere periodi di reperibilità presso il proprio domicilio, ma doveva essere raggiungibile ed essere in grado di raggiungere, in caso di allarme, i confini della città entro un termine di 20 minuti, con la sua tenuta di servizio e con il veicolo di servizio messo a sua disposizione (n. 12). Lamentando una compromissione della sua vita privata (punto n. 47) chiedeva di vedersi riconosciuti i periodi di “prontezza” come tempo di lavoro; a differenza che in *Matzak*, dove però il periodo richiesto per il pronto intervento era assai più breve, qui la Corte nega l'assimilazione: per una analisi del caso *Matzak* (21 febbraio 2018, C-518/15), rinvio al mio *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, *ELLJ*, 2019, 10, 4, 370-385.

(34) A riguardo, rinvio ancora al cit. mio *Il tempo di lavoro fra persona e produttività* con riferimento alle implicazioni della nota sent. C. cost. n. 210/1992.

collettive il valore economico della prestazione, la quale, ove dovesse essere misurata sul metro della sua semplice durata, sarebbe del tutto identica a quella di ogni altra ora lavorata.

Così esaurite le premesse, prima di passare ad analizzare più in dettaglio alcuni dei profili sino a qui richiamati, si dovrà riferire degli esiti più recenti cui è giunta la giurisprudenza della Corte di Giustizia in tema di pronta reperibilità, al fine di completare in questo modo il quadro del diritto positivo italiano.

#### 4. Le ultime pronunzie della Corte di Giustizia in tema di reperibilità

La Corte di Giustizia negli ultimi anni è ritornata ancora con tre pronunzie sulla giurisprudenza formatasi a seguito del caso SIMAP, ampliando l'ambito spaziale di operatività della parificazione in quella sentenza enunziato, poiché si è riconosciuto come tempo di lavoro anche quello che un vigile del fuoco volontario spendeva a casa propria in pronta reperibilità, ma con il vincolo di farsi trovare in caserma pronto all'intervento entro un tempo massimo di otto minuti dalla chiamata<sup>(35)</sup>. Qui l'equiparazione fra lavoro e pronta disponibilità si basava sui tempi di reazione, quanto mai ridotti, tanto che si potrebbe dire che l'orario di lavoro richiede che il lavoratore sia pronto per un compito non prevedibile e non ritardabile: come una sentinella, pur rimanendo a casa, deve essere sempre vigile, anche quando sta dormendo<sup>(36)</sup>.

Chiamata ad un ulteriore sviluppo della sua giurisprudenza, la Corte nel caso della televisione slovena ha però ritenuto che né tempi di reazione più dilatati, né l'assenza di concrete possibilità di svago, giustificassero di espandere ulteriormente questa equivalenza affermando (n. 50) che non può aversi orario di lavoro, quando il lavoratore non sia soggetto, durante i periodi di guardia (che la sentenza chiama "prontezza") «a vincoli tali che la sua facoltà di dedicarsi ai propri interessi privati ne risulti oggettivamente e assai significativamente pregiudicata».

Dunque, la conclusione è che i periodi di reperibilità sono periodi di riposo, poiché «non risulta dalla decisione di rinvio che altri vincoli siano stati imposti a tale lavoratore, né che, nel corso di tali periodi, la frequenza media degli interventi che imponevano che egli raggiungesse il proprio luogo di lavoro entro il termine suddetto sia stata elevata. Inoltre, il suddetto lavoratore disponeva di un alloggio di servizio sul suo luogo di lavoro, nel quale però non era tenuto a restare in permanenza durante i periodi in questione» (n. 55).

Pur non distaccandosi dai precedenti, la sentenza *Radiotelevizija Slovenija* fornisce però un elemento nuovo. Da quando la sentenza nel caso *Commissione c/ RU* ha individuato le finalità della direttiva nella tutela delle condizioni di salute e sicurezza, infatti, le istituzioni europee hanno accettato l'idea che la direttiva sull'orario fosse solo una parte del più ampio *corpus* legislativo in materia di salute e sicurezza; si è aperta così la strada alla conclusione che, per quanto riguarda il calcolo della retribuzione, gli Stati membri sono liberi di adottare una definizione di orario di lavoro diversa rispetto a quello previsto dalla direttiva sull'orario di lavoro.

L'argomento in parola è stato preso in considerazione ancora di recente nel caso *Matzak*: ad avviso dell'avvocato generale Sharpston, in forza di quanto già statuito dalla Corte in *Vorel*<sup>(37)</sup>,

---

<sup>(35)</sup> C. giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *R. Matzak c. Ville de Nivelles*.

<sup>(36)</sup> Il modello da me proposto sembra ora accolto e condiviso da G. Calvellini, *La funzione del part-time* cit., 95.

<sup>(37)</sup> C. giust. ord. 11 gennaio 2007, C-437/05, *J. Vorel c. Nemocnice Cesko Krumlov*.

le norme sull'orario di lavoro sono rilevanti nella giurisdizione nazionale principalmente per determinare lo stipendio (paragrafi 41-44); anche in questo recente caso però la Corte, seguendo fedelmente l'impostazione data nella causa C-84/94 promossa dal Regno Unito e di cui sopra si è detto, ha rifiutato di aprire il suo ragionamento ad altre preoccupazioni, che non fossero quelle connesse alla disciplina della salute e sicurezza dei lavoratori<sup>(38)</sup>.

Il punto è tutt'altro che secondario, perché laddove un lavoratore fosse sempre impiegato in via di disponibilità, la sua retribuzione sarebbe molto bassa, con un evidente tradimento della logica che sostiene la previsione legale di limiti massimi dell'orario di lavoro. Non è un caso che in alcuni sistemi nazionali, come in Finlandia<sup>(39)</sup>, sia previsto un rapporto massimo tra il tempo trascorso in servizio di guardia e i periodi di riposo.

In una direzione più ampia, anzi, va pure sottolineato che, sino alla recente pronuncia del 2021 sopra richiamata, nessun giudizio aveva trattato, fino ad ora, le problematiche dei rischi per la salute e la sicurezza derivanti dal ripetersi dei turni di guardia o di reperibilità o comunque agli aspetti derivanti dalla necessità di un equilibrio fra tempi "di vita" o di lavoro.

Invece, la sentenza ora in esame<sup>(40)</sup> a riguardo ora afferma che: «tenuto conto del loro obbligo di proteggere i lavoratori contro i rischi psicosociali che possono presentarsi nell'ambiente di lavoro di questi ultimi, 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, indipendentemente dal fatto che tali periodi siano qualificati come «periodi di riposo», ai sensi dell'art. 2(2), della dir. 2003/88. Spetta agli Stati membri definire, nel loro diritto nazionale, le modalità di applicazione di tale obbligo».

Questo significa che si dovrà integrare la valutazione dei rischi di cui al d. lgs. n. 81/2008 attraverso la specifica previsione di misure atte a contrastare la frequenza dei turni di reperibilità (da qualificarsi senz'altro come periodi di riposo), anche quando «siffatti servizi di guardia o prontezza si estendano, senza soluzione di continuità, su lunghi periodi o abbiano luogo a intervalli molto ravvicinati, di modo che essi facciano pesare, in maniera ricorrente, un carico psicologico, anche di debole intensità».

La conclusione vale – come è ovvio – anche se il tempo di attesa non è da considerarsi come tempo di lavoro, come chiaramente si evince dal par. 63, secondo cui: «anche qualora non costituiscano «orario di lavoro», ai sensi dell'art. 2, punto 1, dir. 2003/88, i servizi di guardia o prontezza presuppongono necessariamente che degli obblighi professionali vengano imposti al lavoratore e rientrano di conseguenza, entro questi stretti limiti, nel loro ambiente di lavoro, in senso ampio.

Per la pronta reperibilità, dunque, si applicano i limiti massimi della direttiva in tema di orario di lavoro, mentre per la reperibilità semplice (in carenza di un vincolo quanto ai tempi dell'intervento richiesto, che non deve essere "pronto") varrà la valutazione dei rischi. Soluzione del tutto logica ed accettabile che non modifica affatto la bipartizione della direttiva, ma che segnala finalmente un necessario ampliamento degli orizzonti che la direttiva imponeva ai suoi interpreti a ragione del fondamento normativo su cui essa si fonda.

---

<sup>(38)</sup> Rinvio sul punto al mio *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, *ELLJ*, 2019, 10, 4, 370-385; nella dottrina italiana, oltre alla mia monografia cit. *supra* alla nt. 5, rinvio senz'altro a V. Leccese, *L'orario di lavoro*, cit., cap. I.

<sup>(39)</sup> Cfr. *Flash Reports on Labour Law*, may 2018, National report; il rapporto è pari a 2:5.

<sup>(40)</sup> Caso *Radiotelevizija Slovenija*, par. n. 65.

Nel giungere a questa soluzione, i giudici di Lussemburgo sembrano essersi coerentemente mantenuti nell'ambito delle competenze poste a fondamento della direttiva, rispettando la premessa, sempre ripetuta in tutte le più importanti sentenze sull'argomento, diretta a rifiutare di prendere in considerazione aspetti diversi da quelli posti a fondamento dell'intervento normativo della Commissione, di modo che quest'ultima giurisprudenza non sembrerebbe anticipare sviluppi ulteriori, portando semmai a compimento le premesse della stessa direttiva (n. 7 ss.), che mettono in guardia dai rischi per la salute derivanti «da forme di organizzazione del lavoro particolarmente gravose» e da prolungati orari notturni.

Tuttavia, come subito si dirà, una più recente direttiva, fondata su competenze diverse, potrebbe condurre a risultati più importanti sul piano della disciplina dell'orario, in tutti quei casi nei quali il lavoro viene prestato con un orario ridotto o non predeterminato *ex ante* (come tipicamente nelle tante forme di lavoro “a chiamata”, che rientrano peraltro nella più ampia ipotesi del lavoro a tempo parziale).

## 5. Organizzazione del lavoro e ipotesi non regolate per legge

Sino a qui si è detto che le norme di legge (nazionale o europea) dimostrano di avere un carattere troppo generale (o comunque parziale) per poter essere in grado di disciplinare tutte le ipotesi che vengono portate all'attenzione del giurista, all'esito del variare dell'organizzazione produttiva ed in ragione dell'evoluzione tecnologica. L'esperienza comparata, del resto, mostra che, anche quando il legislatore nazionale si dimostra capace di un'azione di completamento normativo dei precetti europei (e non si limita alla loro mera riproduzione), non è sempre facile individuare regole valide per tutti i settori, atteso che le forme di organizzazione del lavoro variano profondamente in relazione all'attività che viene in concreto svolta.

Qui la varietà si rispecchia nelle normative di settore (talora richiamate nella stessa direttiva – come nel caso della gente di mare, dei trasporti o del lavoro *offshore* – o in quella interna, come per i servizi pubblici o i lavori agricoli), mentre al contrario l'applicazione di regole di ordine generale, come *in primis* quella della limitazione della giornata di lavoro, è frutto dell'affermarsi della fabbrica di tipo taylorista, che fa del tempo un elemento, che al pari degli altri, concorre a determinare il risultato utile dell'organizzazione produttiva (tanto che la direttiva stessa è costretta poi ad ammettere la possibilità di limitarsi alla sola individuazione di valori medi su base tendenzialmente annua, al pari di quanto già prevedeva l'ordinamento interno, tipicamente nel settore agricolo). Nello stesso senso si deve rilevare come anche il tentativo di determinare un tasso di equivalenza fra il tempo di semplice attesa e quello di lavoro effettivo è apparso poco praticabile, probabilmente a ragione delle incertezze in ordine alla frequenza dell'intervento a richiesta e alla concreta incidenza di questo sul diritto al riposo<sup>(41)</sup>.

In un panorama siffatto, a fronte di una generale contrazione delle ore complessivamente lavorate dalla popolazione nel suo complesso (anche a ragione della perdurante elevata disoccupazione)<sup>(42)</sup>, le esigenze di tutela vengono a frammentarsi secondo i settori di attività, le

---

<sup>(41)</sup> In relaz. all'art. L.212-4 del francese *code du trav.* (nella formulazione del tempo), v. C. giust., 1° dicembre 2005, C-14/04, *Dellas, FI*, 2006, IV, 215 ss. con nota di Cosio.

<sup>(42)</sup> I dati sono complessivamente abbastanza divaricati, in relazione sia ai cinque continenti, sia ai dati dei diversi paesi europei (come dimostra, a tacer d'altro, il diffondersi di adesioni recenti alla clausola di

mansioni in concreto esplicate, le preferenze individuali (peraltro variabili nel corso dell'esistenza, anche in relazione agli impegni familiari), mentre il processo di terziarizzazione finisce per concentrare una parte dell'economia nel settore dei servizi alla persona, nei quali, come da tempo si è messo in evidenza<sup>(43)</sup>, le innovazioni tecnologiche non sono in grado (se non a scapito della qualità del servizio<sup>(44)</sup>) di arrecare un apporto in termini di crescita della produttività individuale, eguale a quello sperimentato negli ultimi decenni nel settore manifatturiero.

In questo senso, il tendenziale spostamento del ciclo economico verso servizi "a richiesta" non solo tenda a dilatare la durata della giornata individuale di lavoro, ma rende sempre più difficile stabilire un'equazione, specie in termini retributivi, fra tempo di lavoro e apporto produttivo, perché una parte della prestazione viene ad essere sostituita dal tempo di attesa o di disponibilità, di modo che (secondo il modello richiamato nel caso del tecnico della televisione slovena sopra cit.) si moltiplicano le ipotesi nelle quali il lavoratore non è libero di attendere ad occupazioni di propria scelta, ma, in misura variabile, deve mantenersi pronto all'intervento.

Questo scivolamento sembra presentarsi come un carattere comune a molte economie e come un elemento di sicura novità, poiché mirato a soddisfare bisogni un tempo riservati solo ai gruppi più agiati ed ora invece diffusi fra una larga parte della popolazione, secondo tuttavia flussi non sempre suscettibili di essere predeterminati in anticipo. E da qui, la pretesa delle imprese ad abbandonare il sistema più antico, che commisurava il compenso al tempo complessivamente passato sul luogo di lavoro, anche nei settori dove l'attività lavorativa era spesso intermittente, e la ricerca di modalità nuove, in ordine alla determinazione del tempo di lavoro e del salario.

A riguardo può dirsi che il modello da prendere a riferimento, ai fini della quantificazione in termini di compenso della prestazione lavorativa, sembra essere quello del costo di una corsa di taxi, dove il corrispettivo rimane determinato a minuti, ma viene ad incorporare, in conformità a tariffe disciplinate da fonti regolatorie di diritto pubblico, una remunerazione per il tempo di attesa. Non è facile, tuttavia, trovare le forme più idonee per trasporre questo sistema nel settore del lavoro organizzato. Ed invero, delle due l'una: o il sistema considera come parti del contratto di servizio i clienti e i singoli prestatori (ed è il modello praticato dalle piattaforme di consegna di cibo o di servizi di trasporto, nel quale i singoli restano lavoratori autonomi, cosicché all'organizzazione si deve solo la migliore allocazione delle occasioni di lavoro e la tariffazione oraria dovrebbe collocarsi tendenzialmente ad un livello superiore al compenso orario del corrispondente CCNL), oppure è la rete (che offre il servizio) che assume il ruolo di effettivo datore di lavoro, chiamato quindi a farsi carico dei periodi di attesa, remunerandoli secondo una tariffa, anche inferiore rispetto al tempo lavorato, ma certo non simbolica, a mente dell'insegnamento della Corte costituzionale, più sopra richiamato, sul diritto all'equa retribuzione in caso di lavori ad orario ridotto.

In entrambi i casi, però, resta difficile individuare la regola da applicare sia che si voglia operare attraverso una previsione generale di legge, sia che si rinvii alle pattuizioni della contrattazione collettiva. In entrambi i casi, infatti, si dovrà guardare alle caratteristiche di

---

*opt-out*): per una valutazione statistica, rinvio alla *General Survey OIL* del febbraio 2018, *Ensuring decent working time for the future*, 10 ss.

<sup>(43)</sup> G. Esping Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990.

<sup>(44)</sup> L'esempio è quello della cura dei neonati (o delle persone non autosufficienti) che, anche ove impieghi un sistema di controllo (o di chiamata) "da remoto" per individuare i casi che richiedono l'attivarsi degli addetti, richiede poi comunque un intervento individuale e differenziato, in relazione al quale la tecnologia appare incapace di ridurre i tempi di lavoro complessivi.

organizzazione dei servizi e alla frequenza delle chiamate e quindi a elementi che appaiono differenti, anche all'interno di ambiti omogenei, cosicché sembra difficile ipotizzare che il legislatore, anche volendo far ricorso a fonti regolamentari (secondo l'esempio del secolo scorso), finisca per poter individuare una disciplina omogenea, valida per tutti i rapporti di lavoro e soddisfacente per tutti<sup>(45)</sup>.

Come dimostra la recente vicenda del capo V *bis* del d. lgs. 81/2015, può apparire poco utile anche il rinvio alla contrattazione collettiva, poiché questa, che pure potrebbe secondo la propria vocazione fornire soluzioni più mirate sui contesti produttivi e sui diversi settori di attività, fa fatica ad affermarsi nel settore del lavoro a tempo ridotto o variabile, sia per la difficoltà ad aggregare lavoratori che spesso percepiscono il proprio, come un impegno solo temporaneo<sup>(46)</sup>, sia comunque per la marginalità della rappresentanza di questi lavoratori all'interno delle gerarchie sindacali<sup>(47)</sup>.

Il vero è che, la disciplina di legge appare come la fonte meno attrezzata al fine di risolvere questioni che attengono al compenso, sia che si tratti di lavoro subordinato, sia che si debba prendere posizione in relazione a contratti che offrono servizi alla clientela, stante in quest'ultimo caso anche il perdurante prevalere dell'approccio che assimila i lavoratori autonomi alle imprese, negando la possibilità di un intervento eteronomo a tutela del lavoro individuale<sup>(48)</sup>. La circostanza che in queste ultime ipotesi la legge si limiti a dettare norme in materia di trasparenza<sup>(49)</sup>, segnala l'esigenza di differenziare correttamente il lavoro autonomo da quello subordinato, secondo però una tendenza che sembra contraddire l'evoluzione degli ultimi trent'anni dell'ordinamento italiano,

---

<sup>(45)</sup> Ovviamente quando i lavoratori a chiamata vengono ad essere qualificati come subordinati, si può ipotizzare un costo per la disponibilità, ma si dovrà tener conto che si rientra comunque nell'ipotesi di lavoro a *part time*, di modo che il *mix* fra attesa e lavoro effettivo dovrà rispettare il principio di individuazione *ex ante* del calendario della prestazione di cui si è detto nel testo (salvi solo i casi di turnazione). A riguardo si può notare che la giurisprudenza ha omesso di confrontarsi con la questione, poiché si è trovata solo a determinare *ex post* la retribuzione e non già a validare un modello organizzativo. Se poi si ipotizzi che sia accettabile, per le concrete modalità di prestazione del servizio, la configurazione in termini di lavoro autonomo, si dovrà tenere presente che una tale soluzione appare particolarmente conveniente per chi operi per più piattaforme; anche se pure si deve rilevare come, del tutto incongruamente, il d.d.l. legge attualmente in discussione al Senato (v. *infra*, testo e note), però, sembra ora voler introdurre una clausola di esclusiva, modellata sull'art. 2105 c.c., anche per i parasubordinati, con effetti già sperimentati (e stigmatizzati) in altri ordinamenti.

<sup>(46)</sup> È significativo che secondo una tesi (formulata negli anni '60 e rimasta del tutto isolata), ai *part timers* non si sarebbe dovuto applicare lo statuto protettivo del lavoratore subordinato proprio per la natura in certo modo secondaria dell'attività lavorativa, rispetto ad un reddito principale guadagnato dal capofamiglia (e solo si aggiunge che lo sforzo della CEE, a ben vedere, andò per anni proprio nella direzione inversa, con l'affermarsi di un principio di parità di trattamento fra lavoratori ad orario pieno e ridotto).

<sup>(47)</sup> Si pensi a riguardo alle difficoltà conseguenti al rinvio al contratto collettivo dei *riders* di cui all'art. 47 *quater* (introdotto dal d.l. n. 101/2019), e all'intervento ministeriale che ne è derivato (v. circ. INL n. 7 del 30 ottobre 2020).

<sup>(48)</sup> Sulle possibili ragioni che potrebbero indurre le istituzioni europee ad un ripensamento di quell'approccio v. S. Bologna, *The rise of the european self-employed workforce*, Mimesis, 2018.

<sup>(49)</sup> Mi pare che, a conferma della genuina natura di contratto "di servizio" (o d'opera o di trasporto), la piattaforma dovrebbe segnalare al cliente il costo del singolo intervento, in relazione ai tempi di attesa o al numero di richieste pervenute, secondo un sistema a tariffazione variabile adottato nel settore dei trasporti (e qui la rappresentanza collettiva può trovare il proprio spazio di elezione, tanto più ove la materia sia regolata su base cittadina, attraverso tariffe pubbliche, o per mezzo di un intervento eteronomo).

indirizzatosi, dal “Libro Bianco” in avanti, verso l’idea di una tendenziale assimilazione delle collaborazioni di cui all’art. 409 c.p.c. al lavoro subordinato<sup>(50)</sup>.

A fronte delle considerazioni che precedono, quindi, si tratterà ora di affrontare i problemi che attengono alla connessione fra la retribuzione e le varie forme di organizzazione *extra-standard* (in *primis* il *part-time*, anche nelle forme “a zero-ore” o “a chiamata”), al fine di valutare i vincoli che si producono nell’area dell’esistenza privata individuale e di regolare i possibili limiti alla imprevedibilità della collocazione della prestazione lavorativa<sup>(51)</sup>. A riguardo, la prossima trasposizione della direttiva n. 1152 del 2019 dovrà misurarsi con l’esigenza di fare i conti con la disciplina interna e con le tante modifiche che le forme di orario *non-standard* hanno ricevuto nell’ordinamento interno, dal 2003 in avanti, come subito si vedrà nel paragrafo che segue<sup>(52)</sup>.

## 6. La prevedibilità dell’impegno lavorativo nella direttiva 1152 del 2019 e nei progetti di trasposizione al momento in discussione

Dopo una lunghissima inattività normativa, raggiunto l’obiettivo del definitivo abbandono del Regno Unito dall’Unione europea, richiamandosi ai principi n. 5 e n. 7 del Pilastro Sociale, nonché l’art. 31 CDFUE in tema di condizioni di lavoro giuste ed eque, il 20 giugno 2019 è stata adottata la direttiva n. 1152 “relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili”, ampliando enormemente la portata della precedente direttiva n. 533 del 14 ottobre 1991, “relativa all’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”, la quale aveva trovato base normativa nella procedura di deliberazione all’unanimità di cui all’art. 100 del Trattato di Roma (nel testo allora in vigore) e nelle competenze di cui all’art. 117 dello stesso, intese al «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro» al fine della loro «parificazione nel progresso»<sup>(53)</sup>.

La novità del tema e la circostanza che il termine per la trasposizione della direttiva non sia ancora scaduto inducono a soffermarsi sul contenuto della direttiva stessa e, di poi, sui possibili profili di contrasto che sembrano derivare dal confronto con l’ordinamento italiano<sup>(54)</sup>.

La direttiva del 2019, che abrogherà la precedente 91/533/CEE a decorrere dal 1° agosto 2022, sviluppa notevolmente la portata normativa del testo più antico contenendo precetti che,

---

<sup>(50)</sup> A riguardo, anche con riguardo alle scelte di cui alla direttiva n. 1152 (su cui v. *infra* nel testo), rinvio al mio *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori “delle piattaforme”*, WP CSDLE It. n. 158/2022.

<sup>(51)</sup> Mi sono occupato del tema in *Il cumulo dei “lavoretti”: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, LD, 2018, 613-631.

<sup>(52)</sup> Si omette qui di esaminare la direttiva relativa ai lavoratori delle piattaforme perché ancora non approvata e perché finalizzata ai soli aspetti qualificatori della prestazione, senza che davvero ci si soffermi sulla regolamentazione dell’orario di lavoro.

<sup>(53)</sup> A riguardo, v. S. Borelli - G. Orlandini, *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, *Quest. Giust.*, n. 4/2019, 61 ss.; A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020.

<sup>(54)</sup> Si terrà conto altresì del d.d.l., al momento all’esame del Senato, e diretto a trasporre la direttiva in Italia: v. Atto del Governo (AG) n. 377, trasmesso alla Presidenza del Senato il 1° aprile 2022, intitolato “Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea” (al sito: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1344952.pdf>).

superando i meri obblighi di informazione (che pure avevano conosciuto un certo sviluppo giurisprudenziale), vengono direttamente ad influire sul contenuto del contratto di lavoro.

Numerose sono le disposizioni che interessano non solo le forme tradizionali di lavoro "atipico", come il *part time* o il contratto a termine, ma quelle particolari modalità di lavoro, che possono comportare orari molto brevi<sup>(55)</sup> o nessun orario fisso prevedibile, quando il datore di lavoro non assume l'obbligo di assicurare un determinato numero di ore di lavoro. Questi accordi, noti come "lavoro a chiamata", hanno forme contrattuali diverse a seconda del paese e includono i cosiddetti "contratti a zero ore", nei quali manca addirittura la garanzia che il rapporto trovi esecuzione.

Nell'ambito di queste forme estremamente atipiche si collocano i casi, ampiamente diffusi nel mercato del lavoro di molti paesi (inclusa l'Italia), che possono essere etichettati come lavoro basato su *voucher* o "buoni", quando il datore di lavoro acquisisce un titolo da una terza parte da utilizzare come pagamento, in luogo dei contanti o di un accredito bancario. In questo senso, particolare attenzione è stata riservata in sede comparata non solo ai mini-lavori tedeschi, ma anche ad altre esperienze diffuse in molti paesi europei<sup>(56)</sup>. Solo in alcuni casi la scelta per una forma contrattuale ad orario estremamente ridotto si giustifica per una oggettiva imprevedibilità dell'impegno individuale, in relazione ad attività imprenditoriali effettivamente organizzate "a richiesta", poiché non di rado accade che le ore lavorate in concreto possano alla fine risultare uguali a quelle dei lavoratori a tempo pieno, o addirittura essere superiori. In questi casi, la precarietà si manifesta spesso come un rifiuto ad assumere vincoli permanenti, secondo una diffusa inclinazione che caratterizza in generale i tempi moderni. Ne è da escludere in certi casi un intento palesemente elusivo, quando il datore sceglie la formula ad orario ridotto nella prospettiva di ridurre indebitamente gli oneri fiscali e contributivi, ben sapendo sin dall'inizio che prolungherà in via di mero fatto la prestazione.

Prima di dedicarsi all'analisi delle previsioni della direttiva a riguardo (contenute nell'art. 10) ci si deve soffermare su una norma che viene ad interessare, in questo contesto, la disciplina del lavoro a tempo parziale, nella particolare forma di un duplice contestuale rapporto, stipulato con datori diversi, che l'art. 9 della direttiva chiama «impiego in parallelo» (*parallel employment*).

Sebbene, al di là di un accenno nella premessa n. 19, manchi nella direttiva un richiamo alla dir. 2003/88/CE, viene ad essere qui affrontata una questione che, in passato, era stata fatta oggetto di contrastanti valutazioni in ordine alla possibilità che i limiti previsti dalla direttiva 88 del 2003 (e prima ancora dalla direttiva 93/104/CEE) potessero riferirsi alla persona del lavoratore in quanto singolo, conducendo quindi a calcolare cumulativamente la durata delle prestazioni rese in un medesimo turno di tempo nei confronti di datori diversi<sup>(57)</sup>. Invero un ampliamento siffatto non

---

<sup>(55)</sup> Si tratta del *part time* c.d. "occasionale", secondo le previsioni della clausola 2(2) della 97/81 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale. Sul punto rinvio al mio *Il cumulo dei lavoretti; quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, LD, 2018, 4, 613-631.

<sup>(56)</sup> Emerge in particolare il CESU francese (*cheque employ service universel*), un sistema di *voucher* che sembra aver centrato il risultato di assicurare un'importante transizione dall'area dell'economia "informale" al lavoro legale.

<sup>(57)</sup> Il punto è richiamato nella *Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/EC*, (2017/C 165/01) in *GUCE*, 24.5.2017, par. III.A.2; la Commissione a riguardo è incline a dare una risposta positiva, sebbene riconosca che manchi a riguardo un'esplicita previsione nella direttiva stessa.

semberebbe autorizzato né dalla lettera delle disposizioni della direttiva n. 88, né tanto meno da quella funzione di assicurare un salario equo e dignitoso, sopra richiamata.

La norma si esprime per la piena libertà individuale di cumulare più rapporti di lavoro, stabilendo che «Gli Stati membri provvedono affinché il datore di lavoro non vieti a un lavoratore di accettare impieghi presso altri datori di lavoro al di fuori della programmazione del lavoro stabilita con il primo né gli riservi un trattamento sfavorevole sulla base di tale motivo».

Il secondo alinea, tuttavia, si fa carico più in dettaglio delle preoccupazioni che avevano potuto condurre a prospettare la soluzione di un vincolo individuale, prevedendo che «Gli Stati membri possono stabilire condizioni per il ricorso a restrizioni di incompatibilità da parte dei datori di lavoro sulla base di motivi oggettivi quali la salute e la sicurezza, la protezione della riservatezza degli affari, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione dei conflitti di interessi».

Le quattro ipotesi richiamate quali concretizzazioni sintomatiche di un “motivo oggettivo” configurano ipotesi già in certo modo regolate, di modo che le ragioni di salute e la sicurezza si accomunano senz'altro alle limitazioni previste ad es. sulla circolazione degli autoveicoli (intese a tutt'evidenza anche a garanzia della sicurezza del traffico stradale<sup>(58)</sup>), mentre l'integrità del servizio pubblico, sulla base dell'esigenza di evitare conflitti di interesse, richiama senz'altro le ipotesi di incompatibilità previste nell'ordinamento italiano dall'art. 53 d. lgs. 165/2001 (e dalle più antiche norme del t.u. n. 3 del 1957, per i dipendenti non privatizzati)<sup>(59)</sup>.

Sotto altro profilo, l'art. 10 della direttiva, riprendendo le definizioni di cui all'art. 2 e le previsioni di cui all'art. 4, lett. m) si occupa di garantire condizioni di «prevedibilità minima del lavoro», in quei rapporti contrattuali in cui «l'organizzazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte imprevedibile». In questi casi, il datore di lavoro è vincolato a rispettare entrambe le seguenti condizioni: (a) il lavoro deve essere svolto entro ore e giorni di riferimento predeterminati (“time slots”), secondo le previsioni dell'art. 4, par. 2, lettera m), punto ii); e (b) il lavoratore deve ricevere un preavviso ragionevole prima di poter iniziare la sua prestazione, secondo le previsioni di cui al punto iii) della disposizione prima citata

Il par. 2 dello stesso art. 10 precisa che in assenza anche di uno solo dei requisiti anzidetti, il lavoratore ha il diritto di rifiutare un incarico di lavoro senza conseguenze negative. In altri termini, la norma riconosce, non già l'improduttività degli effetti dei comandi datoriali non conformi alle previsioni di legge (che si configurerebbe come una forma di nullità), ma piuttosto viene a legittimare il rifiuto del dipendente a dar corso ad un ordine illegittimo, secondo un modello che, a parere di chi scrive, deve correttamente ricondursi all'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c. (e cioè a una forma libera di autodifesa contrattuale<sup>(60)</sup>).

---

<sup>(58)</sup> V. dir. 2002/15/CE, recepita però dal d. lgs. n. 234/2007 per il tramite delle disposizioni della contrattazione collettiva e, di conseguenza, con un rinvio (all'art. 11 *bis* del CCNL di settore) che sembra denotare una carenza di consapevolezza circa i valori qui in gioco.

<sup>(59)</sup> L'art. 8 dell'articolo di cui all'AG 377 (v. *supra* nota n. 54) si limita a riprendere la formula della direttiva, solo completandola con il richiamo alle disposizioni di cui al d. lgs. 165/01, in tema di lavoro pubblico. Preoccupa però il fatto che la stessa disciplina venga ora estesa anche al lavoro parasubordinato, in palese contrasto sia con la logica che governa la contrapposizione fra autonomia e subordinazione, sia con il perimetro che la dir. 1152 assegna espressamente alle proprie previsioni (a riguardo, v. ancora Ferrante, *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152*, cit., 3 segg.

<sup>(60)</sup> Rinvio a riguardo, al mio *Potere e autotutela nel rapporto di lavoro. Eccezione di inadempimento, Rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, 2004.

Non è chiaro se, là dove prevede l'assenza di conseguenze negative, la norma intenda solo rendere illegittime le eventuali misure che il datore ponga in essere in ritorsione al legittimo rifiuto del prestatore, o se addirittura il diritto in parola sia utile a conservare anche la retribuzione, che altrimenti sarebbe stata corrisposta a fronte dell'esecuzione della prestazione illegittima. In quest'ultimo senso, invero, sembrerebbe potersi trarre argomento dal comma 3, che prevede «che il lavoratore abbia diritto a una compensazione se il datore di lavoro annulla l'incarico di lavoro precedentemente concordato con il lavoratore dopo un determinato termine ragionevole» e dunque con un preavviso così breve da impedire al lavoratore di poter rinvenire altra utile occasione di lavoro. Poiché invero si riconosce il diritto del lavoro a vedere compensato il tempo che il datore ha sottratto ad altra attività produttrice di reddito, non mancherebbe base per riconoscere il diritto o ad una indennità o anche al salario base, commisurato alla durata della prestazione rifiutata, quando per le concrete modalità di revoca dell'indicazione, il datore venga ad impedire un uso alternativo delle capacità professionali del lavoratore.

L'art. 11 prevede, poi, che «qualora consentano l'uso di contratti di lavoro a chiamata o di contratti di lavoro analoghi, gli Stati membri adottano una o più delle seguenti misure per prevenire pratiche abusive: (a) limitazioni dell'uso e della durata dei contratti a chiamata; (b) una presunzione *juris tantum* [confutabile] dell'esistenza di un contratto di lavoro con un ammontare minimo di ore retribuite sulla base della media delle ore lavorate in un determinato periodo; (c) altre misure equivalenti che garantiscano un'efficace prevenzione delle pratiche abusive».

L'art. 12, infine, sembra voler correttamente collocare le forme contrattuali ad orario variabile nell'ambito delle misure dirette a sviluppare l'occupazione, anche a ragione del fatto che esse si affiancano talora a sussidi pubblici, di tipo assistenziale o previdenziale, incoraggiando la «transizione a un'altra forma di lavoro».

Si prevede così che gli Stati membri provvedano «affinché un lavoratore con almeno sei mesi di servizio presso lo stesso datore di lavoro, che abbia completato l'eventuale periodo di prova, possa chiedere una forma di lavoro con condizioni di lavoro più prevedibili e sicure, se disponibile, e riceva una risposta scritta motivata». Ed il par. 2 dello stesso art. 11 aggiunge che la risposta andrà fornita entro un mese dalla richiesta, venendo ad essere ammesso tuttavia, in ragione delle ridotte dimensioni dell'impresa, un più ampio margine di tempo perché la richiesta sia evasa; parimenti si ammette una risposta solamente orale, nel caso di reiterazione della richiesta da parte dello stesso lavoratore, «se la motivazione della risposta rimane invariata». Il comma 1 aggiunge poi, in conclusione, che: «Gli Stati membri possono limitare la frequenza delle richieste che fanno scattare l'obbligo di cui al presente articolo».

## **7. Le questioni poste dall'esigenza di procedere alla corretta trasposizione della direttiva: il lavoro a *part time***

Ove correttamente si dovesse interpretare la previsione di cui all'art. 5 d. lgs. n. 81/2015 in ordine alla prevedibilità dell'orario dei lavoratori a tempo parziale, si dovrebbe ritenere, che proprio per rispettare le preoccupazioni di quello che l'art. 9 della dir. 1152 chiama impiego parallelo, siano molto modeste (se non addirittura inesistenti) le possibilità di prolungare, in qualsiasi modo, l'orario del lavoratore a tempo parziale, sulla scorta del principio del giusto salario di cui all'art. 36 Cost. (essendo evidente come in assenza di tali limiti non sarebbe facile il cumulo di più occupazioni). In altri termini, dovrebbe dirsi che è l'ordinamento italiano stesso a vietare prolungamenti delle

prestazioni *part time*, in quanto questi siano di ostacolo a far conseguire al lavoratore un salario conforme ai limiti di cui all'art. 36 Cost.<sup>(61)</sup>, di modo che il d. lgs. 81/2015 dovrebbe essere rivisto al fine di assicurare che il dipendente sia sempre informato della collocazione oraria di ogni singola frazione della sua prestazione (anche a mente del fatto che norme di maggior favore per il lavoratore sono espressamente ammesse dall'art. 20, par. 2 della direttiva 1152 e trovano senz'altro base nelle esigenze che la stessa direttiva richiama).

Nello stesso senso, si dovrebbe ritenere che il contenuto dell'art. 10 dir. sembrerebbe irrilevante ai fini della disciplina del lavoro a tempo parziale, proprio a ragione della più rigida regola nazionale di cui si è detto.

La soluzione sembra essere diversa quanto al lavoro *full time*, poiché il principio del giusto salario, se vale a circoscriverne la durata complessiva, sembra inidoneo a determinare limiti quanto alla collocazione oraria, come fatto palese dalla moltitudine di modelli conosciuti in concreto dall'organizzazione del lavoro. In questo senso, si dovrebbe ritenere che le previsioni di cui all'art. 10 dir. varrebbero senz'altro ad introdurre nell'ordinamento interno limiti, altrimenti inesistenti (se non sulla base delle previsioni generali in tema di buona fede: artt. 1175 e 1375 c.c. o delle disposizioni della contrattazione collettiva), nella disciplina del tempo pieno (non potendosi dare estensione analogica ai principi della norma relativa ad una disciplina speciale come il *part time*, a fronte, per di più, di una retribuzione commisurata a un orario "pieno")<sup>(62)</sup>.

A riguardo, al contrario, lo schema di disegno di legge governativo prossimo ad essere approvato<sup>(63)</sup>, dopo i necessari passaggi parlamentari, per nulla si preoccupa del coordinamento con la vigente disciplina del lavoro a tempo parziale, ed anzi ammette la possibilità che «il datore possa limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di altro e diverso rapporto di lavoro» seppure in presenza di uno dei requisiti che seguono: un pregiudizio per la salute e sicurezza; la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; un conflitto di interessi, pur in assenza di una violazione dell'art. 2105 c.c.

Appare evidente come la dilatazione dell'obbligo di fedeltà che così si realizza, in assenza del riconoscimento di un corrispettivo (arg. *ex* art. 2125 c.c.) sembri porsi in palese contrasto con le previsioni costituzionali dell'art. 36 di cui sopra si è detto, posto che, nella maggior parte dei casi, il prestatore ad orario ridotto non potrà che rintracciare altra occupazione in un settore vicino se non analogo a quello in cui si esercita l'attività del datore, di modo che la trasposizione della direttiva verrebbe così ad introdurre un limite del tutto innecessario e sproporzionato rispetto al suo dichiarato obiettivo protettivo.

Ancora più eclatanti sono i dubbi di costituzionalità, lì dove la norma in progetto estende i medesimi vincoli ora esaminati anche al di fuori della sfera del lavoro subordinato, rendendoli applicabili al lavoro etero-organizzato e a quello para-subordinato. Qui il commento non può che essere fortemente negativo, ove si tenga conto della circostanza che si viene in questo modo a smentire in radice la natura autonoma di questui rapporti (con ogni conseguente ben noto effetto sul piano del diritto della concorrenza).

---

<sup>(61)</sup> Mi sono occupato del tema nel cap. V del mio *Il tempo di lavoro*, cit., 265-320.

<sup>(62)</sup> In senso contrario, per l'idea che la Corte esprima una indicazione di carattere generale, v. da ultimo G. Calvellini, *La funzione del part-time*, cit, 136, ma senza indicare convincentemente le ragioni per cui si giunge a questa conclusione.

<sup>(63)</sup> A.G. 377 trasmesso alla presidenza del Senato in data 1° aprile 2022.

## 8. Il lavoro “a chiamata” e per “prestazioni occasionali ed accessorie”

Nessuna previsione dell'art. 8 del d.d.l. qui in esame (intitolato al “cumulo di impieghi”) si applica espressamente a quelle forme di lavoro che sembrano, invece, costituire i naturali destinatari della disciplina dettata dalla direttiva: mi riferisco al lavoro “intermittente” e alle “prestazioni occasionali ed accessorie”, di cui subito brevemente si dirà.

Come è noto, il contratto di lavoro “intermittente” (o “a chiamata”) è disciplinato dal d. lgs. n. 81 del 2015, dopo essere stato introdotto dal d. lgs. n. 276/2003. Si tratta del contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (così l'art. 13 d. lgs. n. 81/2015). Il contratto presenta limiti di tipo oggettivo e soggettivo; sotto il primo profilo vengono in rilievo le attività elencate nella tabella allegata all'antico r.d. n. 2657/1923, in origine collegato alle previsioni di cui all'art. 1 del r.d.l. n. 692/1923, costituendo l'elenco delle «occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia alle quali non è applicabile la limitazione d'orario» prevista da quella antica fonte<sup>(64)</sup>. In merito all'ambito soggettivo, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso solo con soggetti di età inferiore ai 24 anni di età o superiore ai 55 anni (art. 13, co. 2 d. lgs. 81/2015).

A mente dell'art. 13, co. 3, il lavoro intermittente «è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari», di modo che «in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato». Quest'ultimo limite, invero, dà l'idea che la prestazione sia tutt'altro che episodica (di modo che, a fronte di un ciclo produttivo organizzato su cinque giorni lavorativi, in un triennio al fine di evitare la conversione è sufficiente lavorare meno del 51% delle giornate complessive di servizio) venendo a fare del lavoro intermittente (la cui natura subordinata non pare dubbia) una forma di vero e proprio *part time*, connotata però da minori vincoli, posto che può anche prevedersi l'assenza di un obbligo di risposta<sup>(65)</sup>.

Ovvio, allora, che all'ipotesi del lavoro intermittente dovranno trovare applicazioni le limitazioni di cui alla direttiva, quanto al preavviso e alla tutela della prevedibilità della prestazione, mentre già l'art. 17 d. lgs. 81/2015 estende il principio di non discriminazione al pari che nei rapporti a tempo parziale<sup>(66)</sup>.

---

<sup>(64)</sup> A riguardo si segnala la recente circolare dell'INL n. 1/2021, secondo cui alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole “esigenze”, non essendo loro riconosciuto il potere di interdire l'utilizzo della tipologia ora in esame nel settore regolato.

<sup>(65)</sup> Secondo l'art. 13, co. 4: «Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16». L'indennità, a mente dell'art. 16, «è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

<sup>(66)</sup> Non è questa la sede per verificare se i limiti richiamati nel testo valgano a depotenziare la portata della giurisprudenza costituzionale: solo si aggiunge che il lavoro a chiamata veniva presentato nel

Un secondo ordine di questioni richiama il lavoro “a chiamata”, introdotto dal d. lgs. n. 276/2003 una disciplina apposita per prestazioni “occasionalmente ed accessorie”, rimasta a lungo ai margini, ma che ha poi conosciuto un rapidissimo incremento quando, dopo l’emanazione del d. lgs. 81/2015, non era chiaro quale sorte spettasse ai tanti rapporti “di collaborazione” allora in essere.

A seguito di una raccolta di firme diretta alla sua cancellazione per via referendaria, l’art. 48 segg. del d. lgs. 81 è stato abrogato e sostituito dall’art. 54 bis, d. l. n. 50/2017 (come introdotto dalla l. n. 96/2017), a mente del quale trovano ora disciplina le “prestazioni di lavoro occasionali”, quali «attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile» ad un certo reddito individuale, da calcolarsi in relazione alle soglie previste dalla legge, che si riferiscono: sia al singolo prestatore; sia, con riferimento alla totalità dei prestatori, a ciascun “utilizzatore”; sia ai pagamenti che intercorrono fra i medesimi soggetti per «le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore». Come è noto, in questa particolare forma di lavoro, il corrispettivo orario è determinato *ex ante*, e viene corrisposto unicamente a mezzo buoni<sup>(67)</sup>.

L’introduzione del lavoro occasionale ed accessorio fu presentata dal Libro Bianco dell’ottobre 2001 come necessitata dall’esigenza di prevedere anche in Italia forme di lavoro accessorio, che si assumeva derivasse dalla direttiva sul *part time*, là dove questa, come più sopra si è detto, non trova applicazione indifferenziata a tutte le ipotesi di orario ridotto, ma solo nell’ipotesi in cui si superi una soglia oraria (non definita dalla direttiva e lasciata ai singoli ordinamenti: v. cl. 2 dell’accordo allegato alla dir. 97/81/CE). Il lavoro “occasionale”, quindi, sarebbe diverso da quello a tempo parziale (e da qui la definizione dell’ordinamento interno).

L’idea era quella di incoraggiare l’emersione di una pluralità di attività che, anche per carenza di idonee forme di regolazione normativa, non riuscivano a tradursi in lavoro dichiarato, venendo così a falsare l’immagine del mercato del lavoro italiano, che poteva ritrarsi dai dati ufficiali (che ovviamente non tengono conto di queste realtà). Né mancava l’idea che per questa via si potesse consentire ad un potenziale rimasto inespresso di sviluppare il numero complessivo degli occupati, conducendo verso l’incremento anche del lavoro stabile.

Quanto al rispetto delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza di legittimità nella cit. sentenza n. 210/92, valga il rilievo che quelle forme di lavoro a tempo ridotto si rivolgevano a soggetti che si trovavano per condizione soggettiva lontani dalla piena occupazione, di modo che il lavoro occasionale accessorio poteva presentarsi non come una forma di lavoro in senso proprio cui applicare *in toto* lo statuto di tutela della Costituzione, ma come misura diretta a consentire l’inclusione lavorativa di quanti si trovavano ai margini del mercato del lavoro a ragione del protrarsi dello stato di disoccupazione (ovvero per favorire l’occupazione dei pensionati e quindi senza più un richiamo all’art. 36 Cost., data la possibilità di cumulare reddito e pensione).

Appare evidente, al contrario, come nella lunga fase di riformulazione dei precetti del d. lgs. n. 276 questi limiti siano spesso passati in secondo piano, dilatando le ipotesi in cui poteva farsi

---

*Libro Bianco* dell’ottobre 2001 come uno sviluppo del lavoro tramite agenzia (anche se questo spunto non sembra poi aver trovato adeguata traduzione nel d. lgs. n. 276/2003 e nelle successive modifiche).

<sup>(67)</sup> Non si deve dimenticare, quanto alla qualificazione della natura del rapporto posto in essere, che il d. lgs. n. 276/2003 prevedeva anche “prestazioni occasionali”, in riferimento a attività che non determinassero il superamento di una certa soglia annua di reddito, sottratte all’obbligo di riconduzione al lavoro a progetto (art. 61, co. 2: c.d. “mini-co.co.pro”): si tratta di ipotesi (o meglio di un limite alle previsioni generali) scomparsa con l’abrogazione del lavoro a progetto operata dal d. lgs. n. 81/2015.

utilizzo di questa forma di lavoro e dimenticando che la giurisprudenza della Corte di Giustizia sul *part time* (e la successiva direttiva n. 97/81) tende proprio ad eliminare le forme di differenziazione già presenti nella legislazione più antica degli altri stati europei (e non certo ad esaltarle, come invece è avvenuto in Italia dopo il 2003)<sup>(68)</sup>.

In questa prospettiva, ove superi la soglia ora definita direttamente dalla direttiva 1152 (3 ore a settimana), il lavoro occasionale è quindi costretto a confrontarsi con le previsioni di questa che sopra si sono richiamate e con l'impostazione binaria, che domina non solo la tassonomia del codice italiano, ma anche le disposizioni europee, dovendo trovare collocazione o nell'area del lavoro subordinato, nella quale il momento esecutivo vede il predominio del potere di direzione aziendale, o in quella del lavoro autonomo, che lascia al prestatore il controllo sulle modalità di esecuzione della prestazione<sup>(69)</sup>.

A riguardo il progetto di legge di cui sopra si è detto, nulla prevede, limitandosi a riprodurre le disposizioni della direttiva in ordine al diritto a rifiutarsi di eseguire la prestazione e al diritto al risarcimento per l'ipotesi che la prestazione richiesta sia poi rifiutata, attribuendo «a compensazione per la mancata esecuzione della prestazione lavorativa» un importo non inferiore al 50% del compenso pattuito. Si tratta di previsione che verrebbe introdotta nell'ordinamento senza alcun preciso ambito di applicazione, e dunque, è da ritenersi, in via generale, anche a modifica della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Ancora una volta sembrerebbe che il legislatore italiano abbia equivocato sulle finalità della direttiva e finisca per sovrapporre meccanicamente alla disciplina interna le previsioni europee, senza rendersi conto che si tratta invece di far luogo ad una valutazione critica della normativa già esistente. La semplice giustapposizione di norme diverse (e quasi sempre tendenzialmente confliggenti) lascia così spazio a possibili controversie interpretative che potranno finire per affaticare non poco la giurisprudenza (specie ove la dottrina non sappia svolgere il ruolo di indirizzo che le dovrebbe essere proprio).

## 9. Il lavoro “agile”

Non si può concludere questo scritto senza fare un riferimento, seppure fugace, alla disciplina del lavoro “agile” che, a mente dell'art. 18, l. n. 81/2017 viene definita come «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [...] anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro».

Qui trova emersione, come plasticamente documentato dalla lunga fase pandemica, il concetto che il lavoro subordinato non richieda affatto di essere etero-organizzato in maniera minuziosa dal datore, quanto alla sua collocazione spaziale e temporale, potendo darsi l'ipotesi che la prestazione sia subordinata, anche se non rigidamente collegata a quelle rese dagli altri

---

<sup>(68)</sup> Per questo motivo non pare felice la scelta di chi, nell'affrontare in maniera monografica il tema, ha ritenuto di poter escludere completamente la dimensione europea, concentrandosi solo sull'evoluzione normativa interna (v. F. Marinelli, *Il lavoro occasionale in Italia*, Torino, 2019).

<sup>(69)</sup> Secondo F. Marinelli, *Il lavoro occasionale*, l'ipotesi normata viene a costituire un contratto a sé stante, distinto dalla fattispecie di cui all'art. 2094 c.c., a ragione della occasionalità dell'esigenza datoriale: la tesi, invero, è assai risalente, ed è stata rigettata concordemente dalla dottrina, là dove, in relazione al lavoro a tempo parziale, si è preteso di far discendere da questa specialità la mancata applicazione dello statuto protettivo del lavoratore subordinato (ed in particolare della l. n. 604/66): sul punto, per qualche cenno, rinvio ancora a V. Ferrante, *Il cumulo dei lavoretti*, cit., 615.

lavoratori. SI tratta di una evoluzione delle previsioni più antiche, ora condensate nell'art. 17, co. 5, d. lgs. n. 66/2003, là dove si esonerano dall'applicazione della gran parte delle norme della direttiva i «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». La disposizione di legge, anzi, fa espresso richiamo ad ipotesi specifiche, quali i dirigenti, il personale direttivo o «altre persone aventi potere di decisione autonomo» richiamando altresì (alla lettera d) le «prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro».

Queste previsioni costituiscono prova irrefragabile della circostanza che non si può far discendere dall'articolazione oraria un vincolo in relazione al potere direttivo e al collegato potere di controllo e, dunque, confermano la conclusione che già si è enunciata in esordio, secondo cui le manifestazioni dell'etero-direzione aziendale che costituiscono essenza della subordinazione non necessariamente attingono all'organizzazione oraria del lavoro, ben potendo accadere che, salvi i limiti di coordinamento con gli altri “collaboratori” dell'imprenditore, il singolo prestatore resti libero di scegliere quando e come effettuare la sua prestazione<sup>(70)</sup>. Non per questo, tuttavia, l'articolazione dell'orario è materia secondaria o trascurabile, posto che l'impegno orario richiesto al singolo può, ove sia frammentato o imprevedibile, può costituire una minaccia al suo diritto a percepire una retribuzione che lo metta al riparo dal rischio della povertà lavorativa.

---

<sup>(70)</sup> E tanto veniva ad essere affermato dalla prima sentenza della magistratura torinese sul caso dei *riders*, là dove, prescindendo dalla sussistenza di un vincolo di risposta, si negava la natura subordinata proprio sulla scorta del fatto che la piattaforma non era sempre in grado di seguire il percorso effettuato dal lavoratore: a riguardo rinvio anche per i necc. riff. a V. Ferrante, *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, *DRI*, 2021, 1, 215-222.

## Bibliografia

- AA. VV., *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, El Derecho, 2020.
- Alessi C., *La direttiva 2019/1158/UE. Alcune riflessioni su congedi di paternità e flessibilità del lavoro*, in *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, a cura di M. Corti, Vita e Pensiero, 2022, 29 ss.
- Allamprese A., *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Kluwer Ipsa, 2003.
- Bolego G., *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, 2004;
- Bologna S., *The rise of the european self-employed workforce*, Mimesis, 2018.
- Borelli S. - Orlandini G., *Appunti sulla nuova legislazione sociale europea. La direttiva sul distacco transnazionale e la direttiva sulla trasparenza*, in *Quest. Giust.*, 2019, 4, 61 ss.
- Bosch G. - Lehdorff S., *Working-Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations*, in *Camb. Jour. of Economics*, 25, 2, 2001, 209-43.
- Calvellini G., *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*, Esi, 2020.
- Carinci F. (a cura di), *Orario di lavoro*, Ipsa, 2000.
- Carinci F., *Il perverso giurisprudenziale sui "rider". Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *ADL*, 2021, 1, I, 1 ss.
- Cester C. - Mattarolo M.G. - Tremolada M., *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, 2004.
- Corti M. (a cura di), *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Vita e Pensiero, 2022.
- Esping Andersen G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990.
- Ferrante V., *Potere e autotutela nel rapporto di lavoro. Eccezione di inadempimento, Rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, 2004
- Ferrante V., *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008.
- Ferrante V., in *Il cumulo dei "lavoretti": quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *LD*, 2018, 613-631.
- Ferrante V., *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, in *ELLJ*, 2019, 10, 4, 370-385.
- Ferrante V., *Il cumulo dei lavoretti; quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?*, in *LD*, 2018, 4, 613-631.
- Ferrante V. (cur.), *A tutela della prosperità di tutti*, Giuffrè, 2020
- Ferrante V., *Libertà economiche e diritti dei lavoratori*, Vita e Pensiero, 2020
- Ferrante V., *La nozione di lavoro subordinato nella dir. 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme"*, in *WP CSDLE It n. 158/2022*.
- Ferrante V., *Ancora in tema di qualificazione dei lavoratori che operano grazie ad una piattaforma digitale*, in *DRI*, 2021, 1, 215-222.
- Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1984 e 1985.
- Ichino P., *L'orario di lavoro e i riposi, artt. 2107-2109*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, 1988
- Ichino P., -Valente L., *L'orario di lavoro e i riposi, artt. 2107-2109*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, II ediz., 2012.
- Ingrao A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020.
- Leccese V., *L'orario di lavoro, Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001
- Leccese V., *Orario di lavoro: la normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsa, 2004 (con contributi di A. Allamprese; V. Bavaro; S. Bellomo; G. Bolego; L. Calafà; C. Spinelli ed aa.).
- Leccese V., *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. n.66/2003*, in *WP CSDLE It. n. 83/2006*.
- Marinelli F., *Il lavoro occasionale in Italia*, Giappichelli, 2019.
- Martone M., *Sulla nozione di «lavoro effettivo»*, in *ADL*, 1998, 463 ss.
- Mengoni L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Il contratto di lavoro*, a cura di M. Napoli, Vita e Pensiero, 2004.

- Milhaud E., *The Results of the Adoption of the Eight-Hour Day: The Eight-Hour Day and Technical Progress*, in *Int. Labour Review*, 1925.
- Miranda Boto J. M., *Annotazioni sulla nuova direttiva (UE) 2019/1152*, in *Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, a cura di M. Corti, Vita e Pensiero, 2022, 59 ss.
- Napoli M. (a cura di), *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria*, in *NLCC*, 2004 (con contributi di: V. Bavaro; M. Corti; V. Ferrante; M. Lai; V. Leccese; A. Occhino).
- Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2005.
- Simonato D., *Finalità e definizioni*, in *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, a cura di C. Cester - M. G. Mattarolo - M. Tremolada, Giuffrè, 2004, 42 ss.
- Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro* (ediz. italiana a cura di Barbieri e Mingione), Carocci, 2003 (ediz. francese 1999, con il titolo *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*).
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?* in *ADL*, 2015, 6, I, 1117 ss.