



Il lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva

PAOLO TOMASSETTI

Università degli Studi di Milano

Associato di Diritto del Lavoro

paolo.tomassetti@unimi.it

ARIANNA ABBASCIANO

Università degli Studi di Bari

Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro

arianna.abbasciano@uniba.it

ABSTRACT

This report provides an initial overview of the collective bargaining regulation of “timeless” work. This concept refers to work arrangements in which the duration or temporal allocation of job performance is either not predetermined or is left to the worker’s discretion. A cross-sectoral analysis was conducted on a range of national and company-level collective agreements, covering employment, para-subordination and self-employment. The report shows that, notwithstanding references to flexible arrangements, time continues to play a decisive role in both work organisation and remuneration, with few exceptions. These insights shed light on the role of collective autonomy in regulating “timeless” work, suggesting potential future developments of its protective framework.

Keywords: working time; derogations; collective bargaining; duration of job performance; temporal allocation of job performance; flexibility.

[https://doi.org/ 10.6092/issn.2421-2695/22355](https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/22355)

Il lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva

SOMMARIO: Introduzione e quadro di sintesi. – 2. Lavoro subordinato. – 2.1. La contrattazione di categoria. – 2.1.1. La contrattazione collettiva dei dirigenti. – 2.1.2. La disciplina dell’orario di lavoro nel settore domestico. – 2.1.3. Il lavoro a domicilio e il telelavoro nella contrattazione collettiva del settore tessile. – 2.2. La contrattazione aziendale. – 2.2.1. Gli accordi sul lavoro agile. – 2.2.2. F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati). – 2.2.3. Il lavoro di ricerca: l’accordo Telethon e il Contratto di ricerca ex art. 22 d.lgs. n. 240/2010. – 2.2.4. Il rapporto di lavoro dei “riders” nel settore della logistica, trasporto merci e spedizioni: l’accordo per i ciclofattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat). – 2.2.5. Altri accordi aziendali. – 3. Lavoro autonomo. – 3.1. Accordi economici collettivi (agenti di commercio). – 3.2. Collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, co. 2, d.lgs. n. 81/2015. – 3.2.1. Il caso del CCNL “Shopper”. – 3.3. CCNL “riders” (Assodelivery-UGL). – 4. Considerazioni conclusive.

1. Introduzione e quadro di sintesi

Il presente report contiene una prima, sintetica ricognizione della disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva ⁽¹⁾. Con questa espressione intendiamo riferirci a modalità organizzative del lavoro in cui non è possibile predeterminare la durata della prestazione lavorativa o, a prescindere dal carattere predeterminabile della stessa, al lavoratore sono riconosciuti maggiori margini di autonomia e flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e, più in generale, nella collocazione temporale della prestazione.

Per quanto quella del lavoro “senza tempo” sia una categoria astratta e dottrinalmente costruita, il riferimento normativo che maggiormente si avvicina alla fattispecie di nostro interesse è, relativamente all’area del lavoro subordinato, l’art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003. Nel recepire la corrispondente previsione della Direttiva 2000/34/CE, con questa disposizione il legislatore ha stabilito che talune tutele previste dal d.lgs. 66/2003 «non si applicano ai lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi».

Maggiori dettagli di carattere definitorio, che incidono sull’oggetto e sui contenuti dell’analisi contrattuale, sono forniti nella nota metodologica riportata nell’Allegato 1,

⁽¹⁾ Il presente contributo si colloca nell’ambito del PRIN – Codice Progetto 2022HPPFNL – «*Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours*», a cui partecipano l’Università di Bari Aldo Moro e l’Università di Milano, sotto la supervisione scientifica del PI Prof. Vito Sandro Leccese.

Si ringrazia per la collaborazione nell’attività di ricerca e catalogazione dei contratti collettivi: Marco Chiamonte, post-doc UniMol; Claudia Gesmundo, dottoranda di ricerca Uniba; Antonella Fragrassi, dottoranda di ricerca Uniba; Giulia Lenoci, dottoranda di ricerca Uniba; Simone Di Molfetta, dottorando di ricerca UniMi.

dove si darà conto altresì dei criteri di scelta dell'insieme di accordi considerato e dei loro puntuali riferimenti. Al momento è importante chiarire che la nozione di lavoro “senza tempo” adottata in questa ricerca ricomprende anche le aree del lavoro autonomo e della para-subordinazione. Se nell'ambito della subordinazione il riferimento al lavoro senza tempo evoca un modello di attenuazione dei vincoli orari nella esecuzione della prestazione lavorativa, infatti, nell'area del lavoro autonomo o para-subordinato il fattore tempo fuoriesce, di per sé, dall'oggetto del contratto di prestazione d'opera o servizio, sebbene mantenga una rilevanza dal punto di vista del coordinamento temporale con l'organizzazione.

La discussione dei contenuti contrattuali sarà sviluppata nei successivi paragrafi. Per ora pare utile anticipare, in sintesi, alcune tra le più rilevanti evidenze emerse.

Dal punto di vista quantitativo, un primo dato che emerge è che meno della metà degli accordi considerati prevedono disposizioni contrattuali direttamente o indirettamente attinenti alla fattispecie lavoro “senza tempo”. Il numero di accordi sindacali che intervengono in materia risulta ancora più limitato se si considerano soltanto quelli che prevedono un esplicito riferimento alla fattispecie di nostro interesse. Altrettanto contenuto è altresì il numero di accordi che richiamano espressamente la deroga di cui all'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003. Specularmente, la maggior parte degli accordi ritenuti meritevoli di interesse ai fini della nostra ricerca presenta solo riferimenti impliciti al lavoro “senza tempo”.

Nell'area della subordinazione, non stupisce constatare che la razionalità materiale deducibile dalla lettura degli accordi è quella tipica del lavoro subordinato: anche laddove emerga una attenuazione dei vincoli spazio-temporali nella esecuzione della prestazione lavorativa, come nel caso del lavoro agile, le parti intendono disciplinare fattispecie contrattuali che presuppongono la limitatezza della prestazione nel tempo e il potere direttivo di determinarne la collocazione temporale. E ciò, non solo per motivi di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, ma anche per ragioni di carattere organizzativo, riguardanti la possibilità di esercizio del potere datoriale in uno specifico arco temporale.

A emergere, dalla lettura degli accordi, è che, pur a fronte del riconoscimento di maggiori spazi di soggettività nella gestione dei tempi di lavoro, l'autonomia collettiva presupponga sempre il tempo quale oggetto dello scambio nel rapporto di lavoro subordinato. Questo dato trova riscontro anche sul piano della corrispettività, rispetto al quale non si osservano variazioni sostanziali nel confronto con la disciplina dei trattamenti retributivi dei lavoratori standard, fatta eccezione per alcuni istituti economico/normativi, come, ad esempio, le maggiorazioni per lavoro straordinario e per le trasferte, che nel lavoro agile tendono a non essere riconosciute, posto che le parti, in genere, presuppongono che la prestazione lavorativa sia eseguita entro il limite del normale orario normale di lavoro contrattualmente definito (36, 38 o 40 ore settimanali).

La sola eccezione a questa tendenza è rappresentata dalla contrattazione collettiva dei dirigenti, considerabili come lavoratori “senza tempo” ante litteram, anche

in virtù dell'espresso richiamo, a titolo esemplificativo, nell'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003. In particolare, alla libertà del dirigente di determinare la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa, conseguono effetti sul piano della corrispettività, con la previsione di trattamenti retributivi che affiancano a una componente remunerativa fissa, una parte consistente di trattamento economico variabile e incentivante collegato a obiettivi, secondo vari schemi (es. MBO, partecipazione agli utili, stock options, ecc.). Ciononostante, nella contrattazione collettiva dirigenziale restano frequenti clausole in forza delle quali la prestazione lavorativa del personale dirigente va comunque correlata, in linea di massima, alle esigenze organizzative della struttura, all'orario dell'unità cui il dirigente è addetto o, ancora, a quello degli altri dirigenti.

Tra i lavoratori “senza tempo” ante litteram vanno anche annoverati, per espressa previsione di legge, i lavoratori a domicilio (art. 17, co. 5, lett. d), d.lgs. 66/2003) la cui presenza è maggiormente diffusa nel settore tessile, e i telelavoratori, anch'essi disciplinati dai medesimi accordi collettivi di settore. Differentemente, per il caso del lavoro domestico, nemmeno la disciplina contrattuale analizzata prevede un'autodeterminazione della durata della prestazione da parte del lavoratore, né tantomeno della sua collocazione temporale che, al contrario, in taluni casi e per talune figure (si pensi al personale convivente a servizio intero), è decisa unilateralmente dal datore di lavoro.

A conclusioni non dissimili da quelle tratte per il lavoro dei dirigenti si giunge se si guarda agli accordi sindacali che disciplinano le collaborazioni etero-organizzate ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015. In questo ambito, la riconduzione del rapporto di collaborazione all'area del lavoro autonomo è effettuata dalle parti rimarcando proprio la discrezionalità del collaboratore nella gestione della propria attività, ovvero la libertà di determinare la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa. Purtuttavia, come per il rapporto di lavoro dirigenziale, è prevista una disciplina specifica per le forme di coordinamento tra collaboratore e committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di esecuzione della collaborazione, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze organizzative aziendali.

Discorso a parte merita la contrattazione collettiva specificatamente prevista per i lavoratori autonomi, o presunti tali. Esclusi gli accordi sindacali in materia di collaborazioni etero-organizzate, i soli accordi sindacali specificatamente rivolti alla disciplina del lavoro autonomo sono il CCNL riders (Assodelivery-UGL) e gli accordi economici collettivi che regolano il contratto di agenzia e rappresentanza commerciale tra le case mandanti e gli agenti e rappresentanti di commercio. La caratteristica che contraddistingue questi accordi da quelli rivolti all'area della dirigenza e della para-subordinazione è l'esercizio dell'attività in forma autonoma e indipendente. Ciò comporta non solo l'assenza di obblighi in materia di orario di lavoro, ma anche la (quasi) totale assenza di coordinamento con la committenza. Di particolare interesse, in questi casi, sono le disposizioni che l'autonomia collettiva detta in materia di compensi

e trattamenti economici di vario tipo (es. il sistema delle provvigioni per gli agenti di commercio), così come le tutele di natura assicurativa, previdenziale e prevenzionistica in favore dei lavoratori autonomi.

Infine, accanto alle specifiche previsioni relative a particolari modalità organizzative della prestazione caratterizzate da una attenuazione dei vincoli temporali nella esecuzione della prestazione lavorativa, è stata riscontrata la presenza, sia nei CCNL che nella contrattazione aziendale, di disposizioni che, pur non essendo specificatamente rivolte ai lavoratori “senza tempo”, sono applicabili a qualsiasi rapporto di lavoro a prescindere dalle modalità organizzative della prestazione. Nulla esclude, del resto, che i lavoratori “senza tempo” possano beneficiare delle tutele formalmente rivolte a tutta la forza lavoro, in un’ottica che sarebbe possibile qualificare come *time neutral*. E cioè tramite misure che l’autonomia collettiva negozia in favore della generalità dei lavoratori, senza fare specifico riferimento alla rilevanza del fattore tempo, di cui giovano, conseguentemente, anche i lavoratori di nostro interesse.

2. Lavoro subordinato

La ricognizione della disciplina contrattual-collettiva del lavoro “senza tempo” ha riguardato, innanzitutto, l’area del lavoro subordinato. In questo contesto, sono state mappate le previsioni contrattuali riguardanti: la disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione nazionale di categoria (§ 2.1), con un focus sulla disciplina del rapporto di lavoro del personale dirigente (§ 2.1.1), del lavoro domestico (§ 2.1.2), del lavoro a domicilio e del telelavoro (nel settore tessile) (§ 2.1.3); la disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione aziendale (§ 2.2), con un focus sulla disciplina del lavoro agile (§ 2.2.1), di talune specifiche modalità organizzative del lavoro connotate dall’attenuazione dei vincoli spazio-temporali nella esecuzione della prestazione, non direttamente ascrivibili alla fattispecie del lavoro agile (§ 2.2.2), del rapporto di lavoro di alcune specifiche figure professionali che, in ragione dei ruoli ricoperti, non sono soggette ai tradizionali vincoli orari (§ 2.2.3), e del rapporto di lavoro dei riders nel settore logistica, trasporto merci e spedizione nell’accordo integrativo aziendale Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat) (§ 2.2.4).

2.1. La contrattazione di categoria

La disciplina dei contratti di categoria presuppone un tipo di organizzazione del lavoro caratterizzata da precisi vincoli spazio-temporali, nell’ambito dei quali le diverse professionalità sono inquadrate con ambiti più o meno ampi di autonomia, variabili a seconda dei ruoli e delle responsabilità.

Alcune rilevanti eccezioni riguardano particolari aree merceologiche (es. i giornalisti, disciplinati dal CCNL poligrafi e spettacolo o dal CCNL giornalisti, i lavoratori assunti negli enti del terzo settore deputati ai servizi di emergenza-urgenza,

disciplinati dal CCNL misericordie d'Italia e terzo settore), oppure specifiche categorie di lavoratori (es. gli operatori di vendita subordinati, viaggiatori e piazzisti, disciplinati da uno specifico protocollo del CCNL terziario, dal CCNL vetro (piccola industria), dal CCNL chimici (piccola industria), ovvero il personale con profilo di “ricercatore sanitario” disciplinato dal CCNL comparto sanità). Da evidenziare, poi, alcuni CCNL che riconducono la categoria dei quadri al regime di deroga di cui all'art. 17, co. 5, lett. a), d.lgs. 66/2003 (es. CCNL Federcultura e CCNL Utilitalia).

Si deve segnalare, inoltre, la presenza di taluni contratti di categoria sottoscritti da organizzazioni non rappresentative, che riproducono, enfatizzandola, la deroga di cui all'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003, senza tuttavia aggiungere elementi normativi integrativi o specificativi della disciplina applicabile di derivazione legale. Si tratta, prevalentemente, di accordi sottoscritti dall'associazione datoriale Anpit, operativa nei più disparati settori produttivi e che si caratterizzano per estendere l'operatività della deroga ben oltre i dirigenti, il personale direttivo e il personale viaggiante inquadrato come operatore di vendita, includendovi anche tutti gli «altri lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive».

In particolare, il CCNL per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici esercizi estende la nozione di “personale direttivo” anche ai lavoratori della «Direzione Tecnica, Commerciale o Amministrativa dell'Azienda, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi [...], individuato nel personale che riveste il livello “Quadro”, Impiegato “A1” e Impiegato “A2”, della Classificazione del presente CCNL». Inoltre, per tali lavoratori, in ragione della possibilità di determinare autonomamente “in via diretta o indiretta” il proprio orario di lavoro, l'accordo collettivo o individuale può non riconoscere una «specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, nel tempo pieno: al massimo 22 ore mensili». Solo il lavoro straordinario che ecceda i limiti individuati dall'accordo collettivo potrà essere retribuito con le relative maggiorazioni contrattuali, salvo che il contratto individuale non preveda una specifica voce di forfettizzazione.

Il medesimo CCNL riconosce poi, in alternativa al pagamento dovuto, che l'azienda – all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario – può concordarne la compensazione con riposo compensativo o suo accredito nella Banca delle ore. Il caso in esame può condurre a risultati anche paradossali laddove si consideri che, da un lato, l'operatività della deroga ex art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003 viene estesa alle figure descritte non stabilendo un orario normale di lavoro, dall'altro, l'accordo disciplina la maggiorazione dovuta per le ore di straordinario che eccedano i limiti di orario normale (non) individuati dall'accordo collettivo.

2.1.1. La contrattazione collettiva dei dirigenti

Discorso a parte merita, per la particolarità della categoria di prestatori di lavoro considerata, la disciplina contrattual-collettiva del rapporto di lavoro del personale dirigente a cui – per espressa previsione dell’art. 17, co. 5, lett. a), d.lgs. 66/2003 – non si applicano molteplici delle tutele in materia di orario di lavoro. La contrattazione di categoria per il personale dirigente, nei diversi settori, enfatizza l’ampia discrezionalità del lavoratore nel determinare la collocazione temporale della prestazione, che in genere è considerata non quantificabile.

Ciononostante, sono ricorrenti clausole in forza delle quali la prestazione lavorativa del dirigente va correlata, in linea di massima, alle esigenze della struttura, all’orario dell’unità cui è addetto o, ancora, a quello degli altri dirigenti. A ben vedere, pur a fronte di maggiori spazi di flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, il ruolo dirigenziale presuppone quale oggetto dello scambio una “illimitata disponibilità di tempo” che ha effetti sul (mancato) bilanciamento vita-lavoro ed evidenti impatti anche sul piano della salute e sicurezza sul lavoro (come dimostrato dal progressivo aumento delle controversie promosse in materia di stress-lavoro correlato). Si pensi che nella maggior parte dei contratti collettivi analizzati non è inserita alcuna clausola in materia di diritto alla disconnessione, che non viene garantito, pertanto, nemmeno nei casi di ferie o malattie.

Esemplificativo, a tal proposito, è il recente rinnovo nel novembre 2024 del CCNL per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (Federmanager-Confindustria) che, nondimeno, amplia la definizione della qualifica di dirigente anche alle «figure professionali di più elevata qualificazione e consolidata esperienza tecnico-professionale, che concorrono a definire e realizzano in piena autonomia gli obiettivi dell’impresa o di un suo ramo autonomo» (cfr. art. 1 CCNL dirigenti Federmanager). Il rinnovo interviene anche sugli aspetti legati alla corrispettività, da un lato, prevedendo una specifica disciplina dell’MBO (la parte di retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi, c.d. management by objectives), dall’altro, spostando gli incrementi retributivi dagli elementi fissi della retribuzione (il c.d. “trattamento minimo complessivo di garanzia”) a quelli variabili.

Anche in questo caso, come già rilevato per la contrattazione nazionale delle altre categorie di prestatori di lavoro, sono presenti diversi contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da organizzazioni non rappresentative che disciplinano le deroghe di cui all’art. 17, co. 5, lett. a), d.lgs. 66/2003, con specifico riferimento al personale dirigente. Anche nei medesimi contratti collettivi si riscontra la tendenza a estendere il regime di deroga al personale direttivo non dirigenziale, tra cui figurano i quadri e, talvolta, finanche gli impiegati inquadrati ai livelli più alti del sistema di classificazione e inquadramento del personale.

2.1.2. La disciplina dell'orario di lavoro nel settore domestico

Nella mappatura si è considerata anche la disciplina dell'orario di lavoro nel settore domestico che, secondo una impostazione tradizionale, sarebbe da ricondurre alla “manodopera familiare” ai sensi dell'art. 17, co. 5, lett. b), d.lgs. 66/2003, associando tali lavoratori ai lavoratori “senza tempo”. Tuttavia, la Corte di Giustizia UE, nella sentenza Hälvä (CGUE, 26.7.2017, C 175/16, Hälvä et al., 47-48), ha precisato che, dovendosi interpretare restrittivamente la deroga di cui all'art. 17 par. 1 della Direttiva 2003/88/CE, per quanto riguarda la “manodopera familiare”, questa si applica solo a rapporti lavorativi effettivamente familiari. Secondo la Corte di Giustizia UE, la semplice natura affettiva o educativa dell'attività non basta per escludere l'applicazione della normativa ordinaria. Pertanto, il personale domestico non rientra automaticamente nella deroga (CGUE, 19.12.2024, C-531/23, Loredas) e, salvo casi in cui l'orario non sia effettivamente misurabile o predeterminato, deve essere soggetto alla disciplina generale sull'orario di lavoro prevista dalla Direttiva 2003/88/CE e dal d.lgs. 66/2003.

Questa impostazione non viene messa in discussione nemmeno dai contratti collettivi di settore analizzati che, pur nell'ambito di una disciplina speciale in cui ricade il lavoro domestico, ben prevedono limiti quantitativi alla durata massima dell'orario settimanale e giornaliero e alla durata minima dei riposi giornalieri e settimanali, così come spesso anche disposizioni su lavoro notturno, straordinario e festivo e relative maggiorazioni retributive.

In via generale, i contratti analizzati prevedono che l'orario di lavoro sia concordato liberamente tra le parti (nei limiti di durata massima settimanale stabiliti dagli stessi contratti collettivi a seconda che si tratti di lavoratori conviventi o meno), ma la collocazione temporale della prestazione debba sempre risultare dal contratto individuale di lavoro. Eccezioni a tale disposizione sono riscontrabili per il caso del personale convivente a servizio intero la cui collocazione dell'orario di lavoro è unilateralmente fissata dal datore di lavoro (cfr. CCNL lavoro domestico Fidaldo-Domina; CCNL Disciplina del rapporto di lavoro domestico, Esaarco). In taluni casi, viene fatto espresso rinvio al d.lgs. 66/2003 per la disciplina generale dell'orario di lavoro (cfr. CCNL Assistenza domiciliare non medica) non rivendendosi alcuna fattispecie derogatoria.

Rientrerebbero, invece, nella categoria della “manodopera familiare” ai sensi dell'art. 17, co. 5, lett. b), d.lgs. 66/2003, i soggetti di cui agli artt. 230-bis e 230-ter del codice civile, ovvero il coniuge o il convivente di fatto, i parenti entro il terzo grado; gli affini entro il secondo che prestino in modo continuativo la loro attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare.

2.1.3. Il lavoro a domicilio e il telelavoro nella contrattazione collettiva del settore tessile

Nella legislazione nazionale, il catalogo dei lavoratori per cui opera la deroga ex art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003 si presenta più ampio rispetto a quello delineato dalla normativa sovranazionale la cui elencazione, sebbene da interpretare in modo restrittivo, non è tassativa. In particolar modo, l'art. 17, co. 5, lett. d), d.lgs. 66/2003 introduce anche le «prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e tele-lavoro».

Quanto al lavoro a domicilio, è la l. 877/1973 che ne disciplina la fattispecie individuando gli elementi costitutivi: il vincolo di subordinazione; il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa (il domicilio del lavoratore o un locale di cui abbia disponibilità); la prevalente personalità nell'esecuzione della prestazione; l'utilizzo di materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore; l'osservanza delle direttive impartite dal datore di lavoro.

Il lavoro a domicilio è particolarmente diffuso nel settore del tessile sicché si è scelto, nell'ambito di tale ambito merceologico, di effettuare una selezione di 8 contratti collettivi nazionali sottoscritti anche da sindacati non afferenti alle confederazioni Cgil-Cisl-Uil e analizzarli ai fini della presente ricerca. Da una prima ricognizione, emerge che la quasi totalità degli accordi collettivi nazionali presi in considerazione presenta una regolamentazione in materia di lavoro a domicilio.

Le pattuizioni collettive ricalcano, generalmente, la definizione legislativa, riproponendo anche la disciplina in materia di non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio nel caso in cui «l'esecuzione della prestazione lavorativa comporti l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e della sua famiglia». Quanto alla corrispettività, viene sancito il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori interni, a parità di orario e di produzione. Il trattamento retributivo del lavoratore a domicilio è determinato, poi, da una tariffa di cottimo pieno costituita da: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie. È interessante notare come il calcolo della tariffa di cottimo avvenga tramite una formula individuata nei contratti collettivi la cui base di computo «sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste». Il tempo, pertanto, nonostante fuoriesca dalla disciplina legale e collettiva della fattispecie per la commisurazione della retribuzione, resta comunque un elemento a cui ancorare la determinazione delle tariffe di cottimo pieno che, lo si ricorda, vengono parametrize in relazione al «tempo necessario al lavoratore di normale capacità» per lo svolgimento della medesima operazione richiesta al lavoratore a domicilio.

Sono, altresì, riconosciute specifiche indennità, come quelle sostitutive della tredicesima mensilità o del trattamento di fine rapporto, o le maggiorazioni per lavoro notturno e festivo. Taluni CCNL prevedono, poi, una specifica indennità sostitutiva per il rimborso spese per «l'uso di macchine, locali, energia ed accessori», nella misura del

2% o del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Alcuni dei contratti analizzati contengono anche la disciplina del telelavoro. In tali ipotesi, tutti i contratti specificano che al telelavoratore non si applicano le norme previste dal d.lgs. 66/2003 (artt. 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13) in quanto quest'ultimo «gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro», ponendosi in linea con la previsione legislativa (art. 17, co. 5, lett. d, cit.).

2.2. La contrattazione aziendale

2.2.1. Gli accordi sul lavoro agile

Sia sul piano quantitativo che qualitativo, gli accordi sul lavoro agile sono una delle principali “fonti” di regolazione del lavoro “senza tempo” da parte dell'autonomia collettiva. Questa considerazione, tuttavia, non deve indurre a ritenere che tutti gli accordi in materia abbiano effettivamente lo scopo di disciplinare forme di lavoro ascrivibili alla categoria di nostro interesse. Anzi, dall'osservazione dei contenuti contrattuali, si riscontra una tendenza da parte dell'autonomia collettiva a limitare il potenziale di libertà del lavoratore nel determinare autonomamente la collocazione temporale della prestazione lavorativa, riproducendo in molti casi i vincoli tipici dell'organizzazione del lavoro standard. Esemplificative, in questo senso, sono le clausole relative: alla limitazione delle giornate di lavoro agile; all'allineamento dell'orario di lavoro del lavoratore agile all'orario svolto nei locali aziendali; alla individuazione delle fasce di “contattabilità” o gli orari in cui la prestazione deve obbligatoriamente svolgersi; alla disciplina di taluni istituti dell'orario di lavoro, come l'orario massimo settimanale, le pause e i riposi.

In taluni casi (v. accordo Atlantia s.p.a.), in considerazione della natura “ibrida” del modello di organizzazione del lavoro condiviso tra le parti sottoscrittrici, viene introdotta una disciplina – altrettanto “ibrida” – in materia di orario di lavoro, in ragione del fatto che la prestazione venga resa in presenza o da remoto. Nella prima ipotesi, troverà applicazione la disciplina di legge e di contratto collettivo in materia di orario di lavoro; nella seconda, la prestazione lavorativa potrà essere resa senza precisi vincoli di orario e con collocazione temporale rimessa alla discrezionalità del lavoratore, sebbene entro una determinata fascia di flessibilità oraria (ricompresa, nel caso di specie, tra le ore 8.00 e le ore 20.00) e pur sempre entro i limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro. In altri casi (v. accordo Ubisoft Studio s.r.l.), la difficoltà di includere o meno nell'analisi contrattuale l'accordo aziendale è dovuta alla presenza, da un lato, di una forte regolamentazione della disciplina dell'orario di lavoro agile, con riferimento al numero massimo di giornate rese in modalità agile espletabili, orario di lavoro (che coincide per espressa pattuizione a quello “definito dalla contrattazione collettiva o individuale”), fasce di “contattabilità” e disconnessione; dall'altro, viene specificata la facoltà del lavoratore di organizzare liberamente la propria

prestazione «sotto il profilo della collocazione temporale».

In generale, i contratti aziendali che disciplinano il lavoro agile presentano contenuti piuttosto omogenei, anche in ragione dell'intervento della contrattazione di categoria che, in numerosi settori produttivi, ha previsto una cornice normativa di riferimento per la contrattazione decentrata in materia. Ciononostante, sono anche osservabili alcune importanti differenze. Esemplificativa è la disciplina del diritto alla disconnessione.

Nella maggior parte dei casi, il diritto alla disconnessione è oggetto di specifiche previsioni, mentre in altri è deducibile dalla regolamentazione di altri istituti (fasce orarie, reperibilità, riposi ecc.). Fanno parte di questo secondo gruppo una serie di accordi che prevedono la necessità del lavoratore di risultare reperibile e contattabile, attraverso gli strumenti in utilizzo, nel corso del proprio orario di lavoro giornaliero o nelle fasce orarie definite con i diretti responsabili. In tali accordi, si può rilevare solo indirettamente la possibilità di disconnessione del lavoratore, attraverso la individuazione dei periodi non coperti dall'obbligo di risultare reperibile, senza che però sia mai formalizzato il riconoscimento di un formale diritto in capo al lavoratore.

Sostanzialmente omogenea risulta, invece, la disciplina del lavoro straordinario: la quasi totalità degli accordi considerati, ne esclude il ricorso *tout court*; raramente si incontrano accordi che ne escludono il ricorso “di norma”, lasciando intendere la possibilità di farvi ricorso eccezionalmente; soltanto alcuni accordi prevedono esplicitamente la possibilità di ricorrere allo straordinario, previa autorizzazione del management; taluni accordi precisano, invece, sia il divieto di straordinario che il divieto di riconoscimento di trattamenti retributivi aggiuntivi rispetto al normale orario di lavoro; altri accordi si limitano a prevedere la esclusione di qualsiasi riconoscimento per lavoro straordinario.

Da notare che, nella maggior parte dei casi, gli accordi sul lavoro agile tendono a essere formalizzati dentro testi contrattuali esterni al contratto integrativo aziendale che, eventualmente, solo successivamente vengono trasposti nello stesso. Invero, il processo di formalizzazione degli accordi sul lavoro agile non è (sempre) assimilabile alle tradizionali dinamiche di contrattazione collettiva: il testo contrattuale e i relativi contenuti normativi vengono generalmente predisposti, in prima battuta, dalla direzione d'azienda, che li sottopone alle rappresentanze sindacali per approvazione.

Non mancano certo previsioni dalla indubbia valenza sindacale, come quelle volte a precisare la ripartizione dei costi delle tecnologie informatiche tra azienda e lavoratori (es. computer in comodato d'uso, costo della connessione internet ecc.), le misure compensative in caso di mancata fruizione del diritto alla disconnessione, la disciplina dell'orario straordinario, oppure le clausole relative alla individuazione del numero di giornate di lavoro fruibili fuori dai locali aziendali, che in taluni casi viene demandata alla contrattazione di sito. Ma nel complesso, la conformazione degli accordi considerati si avvicina più a quella di un regolamento aziendale che a quella tipica del contratto collettivo.

2.2.2. F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati)

Si segnala una sperimentazione contrattuale nel settore chimico volta ad introdurre una “modalità aggiuntiva ed evoluta di Smart Working”: il c.d. F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati). L’istituto è stato introdotto da un accordo programmatico tra Federchimica, Farindustria e le federazioni sindacali di categoria, concluso il 9 luglio 2020. Si caratterizza per la piena libertà di gestione da parte del lavoratore dei tempi e del luogo di lavoro e per la focalizzazione dell’attività sugli obiettivi assegnati allo specifico ruolo nell’ambito dell’organizzazione aziendale. La disciplina dell’istituto è rimessa alla contrattazione aziendale.

Il solo esempio di contrattazione aziendale rinvenuto in materia è l’accordo Sasol del 21 gennaio 2021, nel quale sono presenti clausole di particolare interesse, tra cui una previsione di carattere generale in forza della quale le persone coinvolte potranno determinare liberamente tempi e collocazione oraria della prestazione di lavoro, con conseguente disapplicazione della maggiorazione per l’orario di lavoro straordinario. Di particolare interesse sono altresì le previsioni contrattuali relative all’organizzazione del lavoro per obiettivi (artt. 12, 13 e 14), nonché diverse clausole relative all’adempimento dell’obbligo di sicurezza (artt. 15, 16 e 17).

Accanto alla specifica rilevanza normativa delle previsioni di questo accordo e delle linee guida dettate dall’accordo programmatico di ambito nazionale, la sperimentazione del F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati) ha notevoli implicazioni di sistema. La lettura dei contenuti di questo accordo indica che la razionalità materiale sottesa all’intervento dell’autonomia collettiva in questa materia è tutta volta a distinguere questa particolare modalità organizzativa del lavoro, caratterizzata da una effettiva libertà di gestione da parte del lavoratore dei tempi e del luogo di lavoro, dalla fattispecie lavoro agile, nella quale quella libertà risulta essere fortemente condizionata, soprattutto in relazione ai tempi di lavoro. Riprova ne è il fatto che le stesse parti firmatarie dell’accordo programmatico sul F.O.R. Working (Flessibilità Obiettivi Risultati), oltre a specificare che si tratta di una “modalità aggiuntiva ed evoluta di Smart Working”, abbiano previsto nel contratto di categoria del 13 giugno 2022 specifiche linee guida per il lavoro agile che introducono importanti vincoli spazio-temporali nella esecuzione della prestazione lavorativa, del tipo di quelli richiamati supra.

Infine, sebbene l’accordo intenda promuovere un modello organizzativo incentrato sugli obiettivi, lasciando ampia autonomia ai lavoratori interessati di determinare tempi e collocazione temporale della prestazione, l’istituto non ha un impatto tangibile sul piano della corrispettività. L’intesa prevede infatti il mantenimento dell’attuale inquadramento retributivo (art. 8), secondo la tradizionale impostazione della retribuzione a tempo prevista dal CCNL (39 ore settimanali), così come l’applicazione del premio di risultato disciplinato per la generalità dei lavoratori (art. 8).

Anche ai fini della maturazione delle ferie, continuano ad applicarsi le previsioni del CCNL (art. 6).

2.2.3. Il lavoro di ricerca: l'accordo Telethon e il Contratto di ricerca ex art. 22 d.lgs. 240/2010

Nel panorama della contrattazione aziendale, il caso Telethon presenta elementi di particolare interesse in ragione sia della figura professionale disciplinata (il ricercatore), sia delle specifiche previsioni riguardanti l'orario di lavoro. Si tratta di un accordo aziendale ex art. 8, d.l. 138/2011, convertito in l. 148/2011, in deroga al CCNL terziario, distribuzione e servizi, sottoscritto tra l'azienda e la FIR Cisl con l'obiettivo di favorire l'occupazione del personale di ricerca con contratto di lavoro subordinato, in luogo del ricorso a collaborazioni coordinate e continuative.

La disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi, contenuta all'articolo 16 dell'accordo, prevede che, in considerazione dell'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro, ai rapporti di lavoro del personale di ricerca trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 17, co. 5, lett. a) del d.lgs. 66/3003. In ogni caso, e nel rispetto della tutela della salute e della sicurezza del ricercatore, le parti prevedono che l'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali non potrà essere superato, sebbene possa essere calcolato anche come media su un periodo di 12 mesi. Eventuale lavoro in eccesso, o svolto nel fine-settimana, ingenera corrispondenti periodi di riposo.

Al profilo del ricercatore Telethon può essere assimilato, quanto alle previsioni riguardanti l'orario di lavoro, anche il personale di cui all'art. 22 della l. 240/2010, come sostituito dall'art. 14, co. 6-septies del d.l. 30/04/2022 n. 36, convertito in l. dall'art. 1, co. 1, L. 79/2022, assunto con il c.d. Contratto di ricerca. A tal proposito, il contratto collettivo relativo alla sequenza contrattuale sul Contratto di ricerca limita l'intervento della contrattazione collettiva “esclusivamente” all'individuazione dell'importo del contratto di ricerca (cfr. art. 1, co. 3, Contratto relativo alla sequenza contrattuale sul Contratto di ricerca ex art. 22 l. 240/2010) stabilendo, allo stesso tempo, che al personale assunto con tale contratto «non si estendono automaticamente tutte le altre norme contrattuali previste dal CCNL 18 gennaio 2024 nonché dagli altri CCNL del comparto o dell'area Istruzione e ricerca o di altri comparti o aree in essi confluite». Pertanto, in assenza di determinazioni collettive in materia di orario di lavoro, date le modalità di esecuzione della prestazione, il personale assunto con contratto di ricerca potrebbe confluire nella fattispecie del lavoro “senza tempo” ex art. 17, co. 5, lett. a) del d.lgs. 66/3003.

2.2.4. La disciplina del rapporto di lavoro dei “riders” nel settore della logistica, trasporto merci e spedizione: l'accordo per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat)

Come noto, il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione contiene la disciplina del rapporto di lavoro dei c.d. “riders”, riconducendo tali lavoratori nel contesto normativo e organizzativo del lavoro subordinato ed estendendone, di conseguenza, le tutele, le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dallo stesso contratto collettivo. Con specifico riferimento all'orario di lavoro, il CCNL individua il limite dell'orario ordinario di lavoro in 39 ore settimanali e una durata massima dell'orario di lavoro settimanale, compreso lo straordinario, in 48 ore, in linea con le disposizioni legislative ex art. 4 d.lgs. 66/2003. Allo stesso tempo, tuttavia, lo stesso CCNL accorda ai riders margini di flessibilità temporale nell'esecuzione della prestazione. Queste, in particolare, sono apprezzabili ove si consideri che nell'ambito di un orario giornaliero minimo di 2 ore (anche non consecutive) e massimo di 8, il rider potrà distribuire la propria prestazione lavorativa giornaliera su un “nastro lavorativo” di 13 ore candidandosi in slot «in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con prenosca individuale indicativamente settimanale». Sul piano delle tutele, il contratto collettivo prescrive, poi, la fornitura di dispositivi di protezione individuale in relazione alle esigenze e alle specifiche caratteristiche dell'attività prestata mentre la retribuzione è parametrata all'orario di lavoro assegnato e svolto dal rider.

Con riferimento alla contrattazione aziendale, è stato analizzato il rinnovo dell'accordo integrativo per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat). Il rinnovo, sottoscritto in data 20 dicembre 2024, è disposto senza soluzione di continuità con specifiche integrazioni anche in materia di orario di lavoro. Pertanto, il part-time orizzontale e/o verticale si conferma quale forma comune di lavoro in azienda il cui orario è articolato in tre regimi orari, rispettivamente di 10, 20 e 30 ore settimanali.

Restano invariate le previsioni dell'accordo in materia di durata minima giornaliera del turno, la quale non potrà essere inferiore a due ore – questa volta continuative – di servizio. Resta ferma anche l'articolazione dell'orario individuale di lavoro, nonché i limiti massimi di durata media settimanale, il riposo minimo settimanale e giornaliero; la maturazione delle ferie. Con riferimento alla collocazione della prestazione, è l'art. 9 che detta indicazioni sulle modalità di organizzazione e comunicazione dei turni, nonché sulla loro eventuale variazione. Di base, i margini di flessibilità e autodeterminazione della durata – nei limiti massimi di orario di lavoro e minimi di riposo stabiliti dall'accordo – e della collocazione temporale della prestazione lavorativa da parte del rider si “riducono” nella sua dichiarazione di preventiva disponibilità e di preferenza dei turni di lavoro rispetto alla programmazione che avviene su base settimanale da parte della società. Anche sotto questo profilo, l'accordo di rinnovo non interviene in maniera determinante.

Piuttosto, quest'ultimo introduce elementi apprezzabili sotto il profilo della

corrispettività. Infatti, ferma restando la retribuzione oraria da calcolarsi secondo il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, i premi di valorizzazione, le indennità sostitutive di tali premi, le indennità aggiuntive e il rimborso chilometrico calcolato sul livello G1, viene disposta una indennità Una Tantum – sotto forma di gift card aziendali – «in favore dei rider in forza al 31/12/2024, e che entro il 31 marzo 2024 non abbiamo raggiunto i requisiti di anzianità per l'applicazione delle retribuzioni stabilite dal CCNL, in base alle mensilità lavorate nel periodo di riferimento e al rispettivo monte ore contrattuali».

2.2.5. Altri accordi aziendali

Al di fuori dei casi segnalati, la contrattazione aziendale presenta contenuti normativi privi di un collegamento diretto con la fattispecie del “lavoro senza tempo”. La disciplina contrattuale di ambito aziendale è generalmente rivolta alla regolazione di istituti relativi alle tradizionali modalità organizzative del lavoro, connotate da vincoli spazio-temporali più o meno stringenti. La sola eccezione, in questo senso, è rappresentata dall'accordo Micron (tra l'altro risalente al 2015), attraverso cui è stata disposta la deroga alla disciplina della timbratura in entrata e in uscita in favore del personale apicale che, in ragione della natura direttiva della posizione professionale ricoperta, è stato considerato assimilabile alla categoria dirigenziale.

Ciò non toglie, tuttavia, che a prescindere dalla mancanza di intervento da parte della contrattazione decentrata, anche i “lavoratori senza tempo” possano beneficiare della copertura dei contenuti normativi dei contratti aziendali, sia rispetto a talune specifiche previsioni in materia di orario di lavoro, sia rispetto alla disciplina delle materie e degli istituti a contenuto obbligatorio e normativo tipici degli accordi integrativi: relazioni industriali e diritti sindacali, premio di risultato, politiche di welfare, salute e sicurezza.

3. Lavoro autonomo

Come noto, gli interventi della contrattazione collettiva si estendono anche all'area del lavoro autonomo, con specifico riferimento a talune figure professionali che, pur non operando in regime di subordinazione, svolgono attività in coordinamento con l'organizzazione del committente. Si tratta di una dimensione normativa di particolare interesse, considerato che i lavoratori autonomi sono lavoratori “senza tempo”, tradizionalmente esclusi dalle tutele giuslavoristiche. In questo contesto, sono state identificate le seguenti tipologie di accordi: accordi economici collettivi che disciplinano taluni istituti del contratto di agenzia e rappresentanza commerciale tra le case mandanti e gli agenti e rappresentanti di commercio (§ 3.1); gli accordi ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015 (§ 3.2); il c.d. CCNL “Shopper” Assogrocery, ovvero l'accordo collettivo nazionale per la regolamentazione dell'attività di collaborazione alle imprese che

svolgono, attraverso l'ausilio di piattaforme digitali, attività di acquisto e rivendita di un carrello contenente i prodotti di largo consumo ordinati online dal cliente (§ 3.2.1); il CCNL Assodelivery-UGL relativo alla disciplina del rapporto di lavoro dei “riders”, qualificati come lavoratori autonomi (§ 3.3).

3.1. Accordi economici collettivi (agenti di commercio)

Il contratto di agenzia e rappresentanza commerciale tra le case mandanti e gli agenti e rappresentanti di commercio è disciplinato dagli accordi economici collettivi sottoscritti nei diversi macro-settori produttivi (industria, commercio, agricoltura, artigianato). Nella maggior parte degli accordi economici collettivi è riprodotta la clausola secondo cui «l'agente o rappresentante esercita la sua attività in forma autonoma e indipendente, nell'osservanza delle istruzioni impartite dal preponente ai sensi dell'art. 1746 c.c. senza obblighi di orario di lavoro e di itinerari predeterminati. Le istruzioni di cui all'art. 1746 c.c. devono tener conto dell'autonomia operativa dell'agente o rappresentante, il quale, tenuto ad informare costantemente la casa mandante sulla situazione del mercato in cui opera, non è tenuto peraltro a relazioni con periodicità prefissata sulla esecuzione della sua attività».

Di particolare interesse, per quanto riguarda questa forma di lavoro autonomo, sono i profili legali alla corrispettività. Al pari della disciplina codicistica, la regolazione contrattuale del rapporto di agenzia ha avuto un notevole impulso in conseguenza dell'attuazione della Direttiva 86/653/CEE, per come recepita dal d.lgs. 10 settembre 1991, n. 303, che ha introdotto forme di tutela rafforzate in favore degli agenti, riguardanti taluni istituti concernenti le provvigioni e il trattamento di fine rapporto, per molti aspetti diversi da quelli elaborati dal diritto positivo italiano. Sebbene in un primo momento l'autonomia collettiva avesse tentato di far rivivere le precedenti impostazioni normative meno garantiste, il processo di integrazione europea è stato portato a compimento dal d.lgs. 15 febbraio 1999, n. 65, che ha modificato in modo sistematico le norme codicistiche sul contratto di agenzia (in particolare, l'art. 1751 e l'art. 1746). La contrattazione è conseguentemente intervenuta con correttivi di carattere integrativo della disciplina legale, introducendo in favore dell'agente, oltre alla indennità di risoluzione del rapporto e a quella suppletiva di clientela, una terza indennità c.d. “meritocratica” con funzione premiale nei casi in cui l'agente o rappresentante abbia apportato al preponente un incremento della clientela o del volume d'affari. In deroga all'art. 1746, co. 3, c.c., gli accordi economici collettivi hanno altresì disciplinato la possibilità di sottoscrizione del patto di responsabilità dell'agente per inadempimento del terzo (c.d. *star del credere*), seppur limitatamente alla ipotesi di insolvenza parziale del cliente.

La dialettica tra legge e contrattazione collettiva nella disciplina del contratto di agenzia si è realizzata anche con funzione specificativa, in relazione alla disciplina del patto di non concorrenza. Al mandante, infatti, compete il pagamento di una indennità

non provvigionale, inderogabilmente corrisposta in un'unica soluzione alla fine del rapporto, a fronte del patto di non concorrenza post contrattuale, quando esso sia inserito nel singolo incarico di agenzia. Il patto, che può essere sottoscritto solo al momento dell'inizio del rapporto di agenzia, dispone che l'indennità si calcoli in percentuale sulla media delle provvigioni percepite negli ultimi anni e viene disciplinato dall'art. 1751 c.c., sebbene gli accordi stabiliscano delle differenze percentuali in base alla durata del rapporto e in caso si tratti di rapporto in regime di plurimandato o monomandato.

Sul fronte delle tutele assistenziali e previdenziali, gli accordi economici collettivi dispongono che in caso di malattia o infortunio dell'agente che costituisca causa di impedimento nell'espletamento del mandato affidatogli, il rapporto di agenzia resterà sospeso a ogni effetto per la durata massima di sei mesi dall'inizio della malattia o dalla data dell'infortunio. In quel periodo viene garantita una polizza assicurativa con la Fondazione Enasarco che si impegna a erogare prestazioni economiche in caso di morte, invalidità permanente e ricovero ospedaliero. A eccezione del settore agrario, gli accordi prevedono altresì una sospensione del rapporto in caso di gravidanza e puerperio dell'agente o rappresentante, il quale resterà sospeso a ogni effetto per un periodo pari a 12 mesi, all'interno dei quali deve collocarsi la data del parto.

Mentre sul piano previdenziale, la Fondazione Enasarco regola i rapporti contributivi obbligatori integrativi tra l'agente e il preponente, erogando trattamenti di previdenza, assistenza e quanto previsto dal “Regolamento delle attività istituzionali”. Il contributo non viene versato direttamente dall'agente ma viene trattenuto dalle ditte all'atto della liquidazione delle provvigioni. Presso l'ente sono accantonate altresì le indennità maturate all'interno del fondo FIRR (Fondo Indennità Risoluzione Rapporto) rivalutate ogni anno per gli interessi.

3.2. Collaborazioni ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015

Ai sensi dell'art. 2, co. 2 del d.lgs. n. 81/2015, a partire dal 2015 sono stati sottoscritti, in diversi settori produttivi (tra, cui aziende ed enti operanti nel campo della cultura, call center, enti di ricerca privati, formazione professionale, pubblica amministrazione, organizzazioni non governative, radio e televisioni private, recupero crediti, ricerca di mercato, scuole non statali, università non statali), diversi accordi sindacali per la regolazione delle collaborazioni etero-organizzate, altrimenti riconducibili all'area del lavoro subordinato secondo il disposto dell'articolo 1 del medesimo decreto legislativo. Si tratta in tutti i casi di accordi di ambito nazionale, stante la delega esplicita operata dal legislatore del Jobs Act, esclusivamente, a questo livello di regolazione contrattual-collettiva.

Sotto il profilo della qualificazione del rapporto, non stupisce che i soggetti stipulanti abbiano prestato attenzione a ricondurla, salvo alcune eccezioni, all'area dell'autonomia. La maggior parte degli accordi qualifica espressamente come autonomo

il rapporto di collaborazione disciplinato dall'accordo collettivo mentre una modesta parte degli accordi qualifica la collaborazione ai sensi dell'art. 409 c.p.c. Altri testi contrattuali, invece, non indicano espressamente la natura del rapporto, salvo qualche eccezione ove le parti sociali si limitano a escludere la natura subordinata dei rapporti di collaborazione.

Per quanto concerne la disciplina del tempo di lavoro, è frequente la clausola in forza della quale il collaboratore non potrà essere assoggettato ad alcun vincolo orario, potendo egli determinare autonomamente le modalità di esecuzione dell'incarico. In taluni casi, l'autonomia collettiva subordina la qualificazione del rapporto di collaborazione nell'area dell'autonomia proprio alla gestione unilaterale e discrezionale della propria attività, ovvero alla possibilità di determinare autonomamente la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Entro i limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, pressoché tutti gli accordi prevedono una disciplina più o meno dettagliata del potere di coordinamento della prestazione da parte del committente, anche con riferimento a tempi e luoghi di esecuzione dell'attività, al fine di garantire il soddisfacimento delle esigenze organizzative aziendali. Sul punto, sono identificabili cinque tipi di pattuizioni: 1. clausole che delegano il contratto individuale di individuare forme di coordinamento più adatte alla prestazione; 2. clausole che confinano il potere di coordinamento esclusivamente all'ambito delle direttive generali connesse alla natura della prestazione; 3. clausole che limitano il coordinamento al solo scopo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel contratto individuale; 4. clausole che consentono il potere di coordinamento nella fase iniziale del contratto; 5. clausole che regolano il potere di coordinamento in relazione alle esigenze del committente.

Va rilevato che, in relazione alla quasi totalità degli istituti oggetto di regolazione, ampio spazio è riconosciuto all'autonomia privata individuale, seppur all'interno di alcuni limiti o direttrici generali individuate dalle parti. Talvolta, ad esempio, si riscontrano delle indicazioni di carattere generale circa la modalità di esecuzione della collaborazione: dalla redazione di un report che periodicamente informi il committente su come è stata svolta la prestazione, alla individuazione di fasce orarie durante le quali svolgere la collaborazione, senza che il committente possa modificarle unilateralmente.

3.2.1. Il caso del CCNL “Shopper”

Nel quadro appena descritto si inserisce l'accordo collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2024 da Assogrocery (che rappresenta le imprese attive nel settore del cosiddetto e-grocery) e le organizzazioni sindacali Nidil-Cgil, Felsa-Cisl e Uiltemp-Uil ai sensi dell'art. 2, co. 2, lett. a) del d.lgs. 81/2015. L'accordo è volto a disciplinare i rapporti di lavoro autonomo tra le imprese titolari di piattaforme digitali e gli shopper. Questi ultimi sono definiti come coloro che, oltre a occuparsi della consegna dei prodotti ordinati dagli utenti tramite le piattaforme digitali di delivery, si dedicano anche alla

«preparazione del carrello di prodotti ordinati on-line dal cliente, scelta di eventuali prodotti sostitutivi, supporto al cliente in caso di prodotti mancanti e/o sostituiti, effettuazione dell’acquisto e del pagamento, raccolta, distribuzione e recapito presso il domicilio del cliente stesso».

L’accordo, nel presupposto che lo shopper «svolge la sua attività in forma autonoma» (art. 15), specifica già all’art. 2 che quest’ultimo «opera senza alcun vincolo di orario; è libero di dare la propria disponibilità per svolgere l’attività negli slot orari disponibili, nei giorni della settimana prescelti, e può revocare una disponibilità già manifestata». La medesima disposizione contrattuale viene ribadita nella terza sezione dell’accordo che disciplina le collaborazioni degli shopper. In particolare, l’art. 17, co. 2, dell’accordo stabilisce che «lo shopper opera senza alcun vincolo di orario; è libero di dare la propria disponibilità per svolgere l’attività nelle fasce orarie disponibili (slot orari) nei giorni della settimana prescelti, restando ferma la facoltà incondizionata dello shopper di revocare una disponibilità già manifestata. Non costituisce vincolo di orario né di coordinamento l’indicazione da parte della piattaforma degli slot orari di volta in volta disponibili».

Benché l’autonomia nella scelta della durata e della collocazione temporale dell’incarico da parte dello shopper sia piuttosto ampia, anche in ragione dell’esplicita esclusione contrattual-collettiva di specifici vincoli orari, nell’accordo sono contenute particolari disposizioni volte a “limitare” tale libertà. Dal contenuto delle clausole che saranno analizzate nel prosieguo, parrebbe che tale limitazione sia pensata anche in un’ottica di tutela della salute e sicurezza del lavoratore più che di mere esigenze di coordinamento e organizzazione del lavoro del committente.

Merita attenzione, in particolare, l’introduzione di previsioni in materia di orario di lavoro e durata dei riposi minimi giornalieri, non riscontrate nelle altre esperienze di negoziazione per i lavoratori etero-organizzati oggetto della presente indagine. Infatti, è lo stesso accordo all’art. 18 a stabilire che lo shopper potrà rendersi disponibile, e quindi prenotarsi negli slot messi a disposizione dalla piattaforma, «per un numero di slot orari tali, durante la giornata, da garantire il tempo di riposo di 11 ore». Viene, altresì, riconosciuto un preludio di “diritto alle ferie” a mezzo della possibilità, «per lo shopper che abbia prestato la propria collaborazione», di sospendere temporaneamente l’account per un massimo di 30 giorni di calendario in un anno, dandone preavviso e con proroga del contratto di collaborazione. Resta, invece, fermo il divieto di discriminare algorithmicamente i collaboratori che si avvalgono della sospensione dell’account. Anche l’erogazione del c.c. “bonus 1000 incarichi” – pari a 300,00 € – è corrisposto a condizione che, nel corso dell’anno civile, «lo shopper abbia effettivamente usufruito di almeno 7 giornate di sospensione continuative» (art. 23).

L’accordo contiene, poi, anche una disciplina dei profili di salute e sicurezza dei collaboratori particolarmente dettagliata, così come una regolamentazione della parte economica composta, generalmente, da un compenso minimo riconosciuto per ogni incarico (la cui durata è convenzionalmente stabilita dalle parti in 60 minuti) a cui si

sommano una serie di contributi, maggiorazioni, bonus, rimborsi e indennità specifiche. Tra queste ultime, spicca il riconoscimento della c.d. “indennità di disponibilità” che ha l’obiettivo di «pagare il tempo messo a disposizione degli shopper, rendere più efficiente l’organizzazione del lavoro e garantire agli shopper una miglior saturazione della loro disponibilità» (art. 33). Il riconoscimento della indennità è, poi, subordinato al verificarsi di due circostanze concorrenti: lo shopper, da un lato, deve aver effettuato, nell’ambito di tutta la durata dei rapporti di collaborazione intercorsi con lo stesso committente, almeno 50 incarichi; dall’altro, deve aver dato la propria disponibilità per almeno 32 slot orari su base mensile, calcolati come media delle disponibilità date negli ultimi tre mesi.

3.3. CCNL “riders” (Assodelivery-UGL)

Rispetto agli accordi sottoscritti ai sensi dell’art. 2, co. 2 del d.lgs. n. 81/2015, la base giuridica del CCNL Assodelivery-UGL per la disciplina dell’attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi (cc.dd. riders), è da rinvenire altresì nel capo V-bis del decreto legislativo n. 81 del 2015, come introdotto dal decreto-legge n. 101 del 2019, convertito in legge n. 128 del 2019, e, segnatamente, nel combinato disposto tra l’art. 47 quater, co. 1, e l’art. 47 quater, co. 2, del d.lgs. 81/2015.

Tralasciando la controversa questione relativa alla legittimità dell’intesa, con particolare riferimento al criterio della rappresentatività comparativa delle parti stipulanti e al potere dell’autonomia collettiva di qualificare la natura del rapporto di lavoro, la disciplina della prestazione del rider dettata da questo contratto collettivo merita particolare attenzione in quanto fondata sul presupposto della libertà di connessione del lavoratore alla piattaforma e della libertà di accettare o meno le richieste di servizio. È sulla base di questa duplice libertà che, a differenza della impostazione adottata dal sindacato confederale nel protocollo sui riders del settore logistica e trasporti, le parti riconducono la prestazione nell’area del lavoro autonomo, riconoscendo al rider il diritto di autoregolamentare lo svolgimento dell’attività lavorativa relativamente a tempi, luoghi orari e modalità della prestazione. Coerentemente, l’accordo prevede che il rider non possa essere assoggettato ad alcun vincolo orario, con tutte le conseguenze che ne derivano in termini di non imposizione della presenza da parte del committente e di non necessità di giustificazione di eventuali assenze.

Per quanto riguarda le ricadute sul piano della salute e sicurezza, si dispone l’applicazione del d.lgs. 81/2008, così come previsto dal combinato disposto degli artt. 47 bis e 47 septies, d.lgs. 81/2015. Le disposizioni contrattuali al riguardo restano tuttavia minimali, limitandosi a generici impegni di informazione, formazione (art. 18) e prevenzione (art. 14), e comunque prive di misure compensative dei rischi connessi all’assenza di vincoli orari. Oltre a richiamare l’obbligo di copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, come previsto dall’art. 47 septies, d.lgs. 81/2015 (art. 16), viene poi riconosciuta una copertura assicurativa, indipendentemente

dal mezzo utilizzato, contro eventuali danni a cose o a terzi che il rider dovesse arrecare in occasione della esecuzione delle prestazioni di lavoro oggetto del contratto di lavoro autonomo. Restano a carico del rider, tuttavia, gli obblighi assicurativi previsti dalla legge in relazione al tipo di mezzo utilizzato per l'espletamento della prestazione (art. 17). Da segnalare, inoltre, talune previsioni riguardanti il riconoscimento di misure di welfare, che restano però facoltative, rimandando alla discrezione delle piattaforme e al sistema della bilateralità la eventuale erogazione e copertura economica.

Sul piano della corrispettività, invece, le parti individuano, ai sensi dell'art. 47 quater, co. 1), d.lgs. 81/2015, i seguenti criteri di determinazione del compenso complessivo del rider: distanza della consegna; tempo stimato per lo svolgimento della consegna; fascia oraria; giorno feriale o festivo; condizioni meteorologiche (art. 10). Conseguentemente, viene concordato un compenso minimo per una o più consegne, pari a € 10,00 lordi l'ora, da riparametrare proporzionalmente ai minuti stimati per le consegne effettuate, qualora il tempo stimato dalla piattaforma per le consegne risultasse inferiore a un'ora. Le parti concordano che, in aggiunta al compenso minimo di cui al paragrafo precedente, sarà dovuta un'indennità integrativa ex d.lgs. 81/2015, art. 47 quater, co. 3), al verificarsi di una o più delle seguenti circostanze: prestazione di lavoro svolto di notte; prestazione di lavoro svolto durante le festività; prestazione di lavoro in condizioni meteorologiche sfavorevoli (art. 11). Si prevedono altresì alcune indennità di disponibilità (art. 12) e alcuni sistemi premiali (art. 13), applicabili a determinate condizioni di mercato e di produttività del rider.

4. Considerazioni conclusive

Questo report rappresenta un primo tentativo di esplorazione sistematica del modo in cui la contrattazione collettiva disciplina modalità di organizzazione del lavoro che si sottraggono ai tradizionali parametri e vincoli temporali. Attraverso l'analisi trasversale di numerosi contratti collettivi di ambito nazionale e aziendale, afferenti alle aree della subordinazione, della para-subordinazione e dell'autonomia, la ricerca ha consentito di individuare non solo la varietà delle soluzioni negoziali adottate, ma anche le persistenti ambiguità e le resistenze a una piena valorizzazione della libertà dei lavoratori e delle lavoratrici di autodeterminare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

I risultati restituiscono un quadro complesso e disomogeneo: accanto a figure professionali storicamente sottratte ai vincoli orari, come i dirigenti o gli agenti di commercio, si osserva una progressiva, ma spesso incompleta, estensione di margini di autodeterminazione temporale anche ad altre categorie di lavoratori. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, e salvo rilevanti eccezioni, il fattore tempo continua a costituire un parametro imprescindibile dello scambio contrattuale e un criterio organizzativo centrale. Anche nei modelli che si dichiarano orientati alla flessibilità – come il lavoro agile o le collaborazioni etero-organizzate – i contratti collettivi disciplinano vincoli,

forme di controllo o requisiti di coordinamento che limitano l'effettiva autonomia del prestatore. E ciò in funzione di rispondere alle esigenze manageriali di efficienza organizzativa del fattore lavoro, da un lato, e all'istanza di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dall'altro.

Pur nella pluralità degli approcci, emerge chiaramente come l'autonomia collettiva possa giocare un ruolo cruciale nella definizione delle condizioni di lavoro dei cosiddetti lavoratori “senza tempo”. I dati raccolti offrono, in questo senso, un primo repertorio utile sia per la riflessione scientifica sia per un'eventuale azione normativa-contrattuale volta a riconoscere e tutelare più efficacemente tali forme di lavoro, in un'ottica che ne valorizzi il potenziale di emancipazione senza comprometterne le tutele fondamentali.

ALLEGATO 1

Nota metodologica

Oggetto della mappatura

La presente ricerca ha inteso mappare la disciplina contrattuale del lavoro “senza tempo”, guardando sia all'area della subordinazione che a quella del lavoro autonomo o para-subordinato.

L'indagine è stata innanzitutto rivolta alle clausole dei contratti di categoria e degli accordi aziendali specificatamente rivolte alla regolazione del lavoro “senza tempo”, sia per quanto riguarda la gestione della flessibilità dei tempi di lavoro, sia per quanto riguarda la previsione di eventuali tutele in favore dei lavoratori interessati. A tal proposito, gli elementi presi in considerazione nella ricerca riguardano gli aspetti economico-retributivi (si pensi, ad esempio, alla figura dei dirigenti la cui libertà di determinare sia la quantità e sia la collocazione della prestazione lavorativa impatta direttamente sul profilo della corrispettività), così come quelli che incidono sulla tutela della salute e sicurezza di tali lavoratori. Tra l'altro, quanto a quest'ultimo aspetto, e limitatamente al lavoro subordinato, è il caso di sottolineare che «i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori» costituiscono espresso limite alla legittima operatività della deroga di cui all'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003, oltre che dell'art. 17, par. 1, della Direttiva 2003/88/CE, le quali identificano talune categorie di “lavoratori senza tempo”.

Scelta del campione

La scelta del “campione” di accordi da considerare – per un totale di 176 contratti collettivi di vario livello – è stata oggetto di un confronto interno ai gruppi delle due unità di ricerca afferenti al progetto.

Per quanto concerne il lavoro subordinato, in primo luogo sono stati selezionati i primi 25 contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) sottoscritti dai sindacati afferenti alle confederazioni Cgil-Cisl- Uil nel settore privato scelti per numero di occupati e numero di imprese coperte. Tali dati sono stati estratti dal database del CNEL tenuto conto dei flussi Uniemens 2024, per numero di occupati e imprese coperti. I contratti analizzati coprono circa 1,2 milioni di imprese e 11,1 milioni di lavoratori, rispettivamente, il 72% e il 70% del totale. I dati sono aggiornati a maggio 2024.

Sono stati altresì analizzati i principali contratti collettivi per il personale dirigente nel settore privato (sono circa 8), trattandosi di lavoratori sicuramente riconducibili ex lege alla fattispecie del “lavoro senza tempo”, anche in virtù dell’espresso richiamo nella deroga prevista ai sensi dell’art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003. Seguendo il medesimo approccio, la mappatura ha guardato anche al lavoro a domicilio, anch’esso espressamente ricondotto dal legislatore nazionale – che ha ampliato l’elencazione contenuta nella direttiva – alla fattispecie in esame ex art. 17, co. 5, lett. d), d.lgs. 66/2003. In ragione della maggiore diffusione del lavoro a domicilio nel settore del tessile, sono stati analizzati 8 contratti collettivi di settore contenenti la disciplina del lavoro a domicilio e del telelavoro. Infine, un’ulteriore indagine è stata condotta su 6 CCNL del settore domestico (colf e badanti, assistenza domiciliare non medica, ecc.) al sol fine di valutare se la fattispecie possa essere o meno ricondotta al genus “lavoro senza tempo” e, più in generale, alla “manodopera familiare” di cui alla lett. b) dell’art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003 anche alla luce della regolamentazione collettiva.

Per quanto concerne il settore pubblico, sono rientrati nell’attività di mappatura i 10 CCNL dei comparti e delle aree del lavoro pubblico.

Spostandoci, invece, sul versante della contrattazione decentrata è stata effettuata una selezione di circa 20 contratti aziendali di aziende di grandi dimensioni e una selezione di 65 accordi aziendali sul lavoro agile di aziende di grandi dimensioni. Infine, è stata inclusa nel campionamento anche una selezione dei principali 18 accordi (di vario livello) sottoscritti da organizzazioni non afferenti alle confederazioni Cgil-Cisl-Uil.

Rientrano, altresì, nell’attività di mappatura, anche il c.d. CCNL “riders” (CCNL logistica, trasporto merci e spedizione) che, sebbene qualifichi i ciclo-fattorini come lavoratori subordinati, accorda a questi ultimi particolari margini di flessibilità temporale nell’esecuzione della prestazione, sia il recente rinnovo (2025) dell’accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo Just Eat).

Spostandoci sul versante del lavoro autonomo e parasubordinato, sono stati considerati ai fini della catalogazione i 5 accordi economici collettivi esistenti che disciplinano il rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale tra le case mandanti e gli agenti e rappresentanti di commercio nei vari settori di riferimento; il CCNL “riders” (Assodelivery-UGL) per cui la prestazione è ricondotta all’area del lavoro autonomo con la conseguenza che il rider non possa essere assoggettato a nessun vincolo di orario e, infine, una selezione di 8 accordi di ambito nazionale ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015 sulle collaborazioni etero-organizzate, ivi compreso il c.d. CCNL Shopper (Assogrocery).

Output

I risultati dell'indagine presentata sono confluiti in un file excel “Archivio della contrattazione collettiva sul lavoro “senza tempo”, accessibile open access sulla pagina web del progetto al seguente link: <https://timelessworkers.unimi.it/>

Quanto alla struttura del file, questo si compone principalmente di due fogli: nel foglio denominato “archivio”, sono archiviati tutti gli accordi che direttamente o indirettamente presentano un contenuto normativo di interesse per la ricerca (70 in totale); nel foglio denominato “campione”, invece, sono riportati tutti gli accordi che sono stati analizzati compresi quelli ritenuti non rilevanti ai fini della nostra ricerca (176 in totale).

La struttura della tabella del foglio Archivio, si compone poi di diverse voci, divisibili in due macro-aree. La prima, contiene i dati del contratto collettivo catalogato: codice alfanumerico Cnel; date di sottoscrizione e scadenza, il livello (se nazionale, intersettoriale o aziendale), la denominazione, le parti firmatarie e la tipologia di lavoratori coperti (se subordinati, autonomi o collaborazioni ex art. 2, co. 2, d.lgs. 81/2015). La seconda parte, che riguarda più propriamente i temi della ricerca, ricomprende l'indicazione del riferimento normativo ai lavoratori senza tempo (se implicito o esplicito), nonché l'eventuale – o meno – riferimento all'art. 17, co. 5, d.lgs. 66/2003. Infine, nella colonna dedicata agli istituti disciplinati sono state inserite le clausole contrattuali contenenti la regolazione del lavoro “senza tempo” con l'indicazione – affianco – degli articoli di riferimento.

Anche la definizione dei criteri selettivi è stata oggetto di un confronto interno ai gruppi di ricerca.

Come anticipato, il prototipo del lavoro “senza-tempo” considerato è quello di un lavoratore che adempie alla prestazione senza vincoli di orario predefiniti e al quale è concesso di organizzare in modo autonomo il proprio lavoro, senza poter predeterminare la durata della prestazione lavorativa.

In particolare, dall'analisi è emerso che a seconda della definizione che si dà di lavoro “senza tempo” si possono avere esiti classificatori diversi, nel senso di una maggiore o minore inclusione dei contenuti contrattuali alla categoria astratta di riferimento.

Pertanto, non sono stati inseriti nell'Archivio, ma solo nel foglio dedicato al campionamento, tutti quegli accordi che:

- non ricomprendono alcun riferimento al lavoro senza tempo;
- contengono, sì previsioni contrattuali relative a regimi di orario flessibili, ma in cui l'indeterminatezza e la flessibilità oraria che tali accordi veicolano, non va a vantaggio del lavoratore, bensì dell'azienda: a tale fattispecie possono essere ricondotti le clausole che disciplinano regimi di turnazione e definizione dell'orario notturno, collocazione delle pause, flessibilità oraria in ingresso e in uscita dai locali aziendali,

disciplina dello straordinario e articolazione dell'orario multiperiodale, ecc.;

- disciplinano a livello aziendale il lavoro agile – per cui maggiormente si è palesato il problema di carattere metodologico – in quanto, molto spesso la disciplina contrattual-collettiva prevede un'articolazione così limitativa dell'autonomia del lavoratore di autodeterminare la distribuzione temporale della prestazione, o comunque restringe il ricorso allo smart working a un numero limitato di giornate in un dato arco temporale, da dover escludere la riconduzione della fattispecie al lavoro senza tempo. Pertanto, per tali accordi, l'inserimento è avvenuto esclusivamente nel foglio dedicato al campionamento.