LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Lavoratori "senza tempo"? Rischi, bisogni di protezione, opportunità

VITO SANDRO LECCESE
Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"
Ordinario di Diritto del lavoro
vitosandro.leccese@uniba.it

ABSTRACT

The paper outlines the framework of a research project on "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. The purpose of the research is to highlight how time may continue to constitute a significant variable, worthy of thorough examination, even in contexts where workers exercise substantial autonomy over the duration of their job performance. This relevance emerges not only in connection with the protection of workers' health, but also in relation to work organisation and the determination of appropriate compensation.

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

https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/22362

Copyright © 2025 Vito Sandro Leccese
The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License.
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Lavoratori "senza tempo"? Rischi, bisogni di protezione, opportunità([1])

SOMMARIO: 1. Ragioni e premesse di una ricerca: l'ineludibile questione dei tempi di lavoro e la sua rilevanza per il diritto. – 2. Un profilo di analisi: i lavori "senza tempo" nella Costituzione e nell'attuale quadro regolativo dell'Unione (dirigenti e non solo). – 2.1. La Corte costituzionale e i dirigenti: criticità e punti fermi. – 2.2. La Corte di giustizia: verso un progressivo ridimensionamento della categoria dei lavoratori senza "tempo"? – 3. Altri profili di indagine: confronti e prospettive.

1. Ragioni e premesse di una ricerca: l'ineludibile questione dei tempi di lavoro e la sua rilevanza per il diritto

L'attenzione della Rivista ai diversi profili implicati nelle riflessioni sul tempo di lavoro è testimoniata dalla pluralità di saggi pubblicati su quest'ampia tematica, alla quale è stato quasi integralmente dedicato il fascicolo n. 1 del 2022.

Anche il presente contributo si inserisce in questo filone di indagine e ha l'obiettivo di stimolare il dibattito sulla rilevanza del tempo in qualsiasi rapporto di lavoro, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione.

Si tratta di un tema affrontato in un progetto di ricerca intitolato "*Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours*", cui sono riconducibili anche il contributo di Maria Teresa Carinci e quello di Paolo Tomassetti e Arianna Abbasciano, pubblicati in questo numero della Rivista.

Il substrato concettuale della ricerca è rappresentato dall'assunto, come noto non da tutti condiviso, secondo cui – nonostante il progresso tecnologico e la progressiva *autonomizzazione* spaziale e temporale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa subordinata – il tempo (e, in particolare, la durata della prestazione e dei riposi) continua a rivestire un ruolo per il diritto (legge e contrattazione collettiva), poiché è insito nella dimensione esistenziale di tutti i lavoratori: a partire da coloro che sono da sempre sottratti a numerose tutele riguardanti la delimitazione della durata della prestazione per giungere a quanti sono interessati da forme di *management by objectives* (MBO) o, ancora, sono più direttamente coinvolti nell'adozione, diffusione ed

([1]) Il presente contributo costituisce la rielaborazione della relazione introduttiva tenuta al Workshop *Lavoratori "senza tempo"? Bisogni di protezione, opportunità, rischi* (Bari, 16 maggio 2025) e 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.

evoluzione delle tecnologie di connessione, che contribuiscono a elevare il grado di *autonomia* nell'organizzazione e/o nell'esecuzione del lavoro.

A fattispecie più tradizionali, rispetto alle quali l'elevato livello di autonomia, poteri decisionali e responsabilità (si pensi ai dirigenti) è stato utilizzato come argomento per giustificare quella sottrazione (*infra*, par. 2), si sono infatti aggiunti nuovi modi di lavorare che sfidano legislatori, interpreti e soggetti collettivi interessati a porsi la questione dei rischi e, quindi, dei bisogni di protezione, oltre che delle opportunità che il lavorare "senza tempo" comporta.

Così, anche le riflessioni già avviate sull'effetto delle tecnologie di connessione sui tempi, oltre che sui luoghi, del lavoro (si pensi alla variegata gamma di attività che vanno dai *platform workers* ai lavoratori agili) necessitano di costanti aggiornamenti e rielaborazioni in funzione dell'evoluzione del dato tecnologico e delle implicazioni che ne derivano anche sul piano dell'organizzazione del lavoro.

Un esempio, per tutti: la celere diffusione dell'intelligenza artificiale (IA) generativa consente di automatizzare molte attività, riducendo il tempo necessario per svolgerle; essa, al contempo, permette di lavorare in modo asincrono e da remoto. E ciò incide su numerosi aspetti connessi alla disciplina dei tempi di vita e di lavoro, sia sul piano delle tutele che su quello della revisione dell'orario di lavoro.

In primo luogo, l'accresciuta e accelerata disponibilità di tempo *liberato* rende ancor più complesse le riflessioni, non nuove, concernenti gli effetti delle innovazioni tecnologiche sui livelli occupazionali e sul governo collettivo di questi aspetti: a partire dal dibattito sulla plausibilità della ben nota profezia rifkiniana sulla "fine del lavoro" ([2]), per giungere al confronto sulla idoneità dei diversi percorsi astrattamente praticabili al fine di colmare il *gap* prodotto dalla disoccupazione tecnologica (dalla riqualificazione e riallocazione dei processi formativi verso nuove professionalità e competenze alla riduzione dell'orario di lavoro in modo da ottenere una più ampia ripartizione dello stesso tra gli esseri umani).

In secondo luogo, sul piano dei rapporti individuali di lavoro, quella disponibilità di tempo *liberato*, unita alla possibilità di ampliare le modalità asincrone di svolgimento della prestazione, offre al *management* una rilevante opportunità di rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, mediante la riduzione e/o flessibilizzazione degli orari, perseguendo, al contempo, obiettivi di incremento della produttività; e questo anche nei casi in cui la durata dell'orario di lavoro non sia superata come strumento di quantificazione dell'obbligazione di lavoro e di verifica della correttezza dell'adempimento. Per converso, proprio la diffusione di quelle modalità di svolgimento della prestazione asincrone e da remoto – specie se accompagnata dalla diffusione di modelli di MBO – rilancia, amplifica e diversifica il tema delle tutele, non solo con riferimento alla prevenzione di fenomeni di *overworking*, *porosity*, *tecnostress* e alla garanzia di effettivi strumenti di disconnessione, ma anche in ragione della necessità di

([2]) J. Rifkin, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam's Sons, 1995.

conservare un rapporto equilibrato tra "quantità e qualità" del lavoro prestato e controprestazione retributiva.

Del resto, le stesse caratteristiche del processo produttivo e i condizionamenti derivanti dalle variabili organizzative fanno sì che spesso la *libertà* dei tempi di cui sarebbe portatore il lavoratore digitale sia solo apparente: si pensi ai vincoli derivanti della frequente interdipendenza telematica tra lavoratori, tanto maggiore quanto più il processo produttivo risulti frammentato e parcellizzato proprio grazie alla risorsa tecnologica; agli effetti derivanti dalla possibilità che, grazie alle tecnologie di connessione, l'organizzazione nel suo complesso e il singolo lavoratore offrano risposte *just in time* alla richiesta di beni e servizi (o di segmenti di essi); più in generale, alla dote di cui è portatrice la tecnologia digitale in termini di accrescimento delle possibilità di controllo, ma anche di coordinamento o eterodirezione, poiché la nuova tecnologia consente l'esercizio di questi poteri indipendentemente dalla collocazione fisica del lavoratore, spesso riducendo, anziché incrementare, la sua autonomia e il suo protagonismo ([3]).

Ebbene, quello che l'indagine intende mettere in discussione è proprio l'idea, non nuova, ma che si diffonde e si consolida con lo sviluppo delle tecnologie di connessione e di modelli di MBO, della perdita di centralità del tempo nell'esecuzione della prestazione lavorativa, anche subordinata, e, per conseguenza, della crescente irrilevanza della sua regolazione giuridica.

La questione, infatti, non può concernere una presunta *irrilevanza* o *evanescenza* del tempo del lavoro: il progresso tecnologico, l'accentuata fluidità nella collocazione spazio-temporale della prestazione (pensiamo al lavoro agile, ma non solo) possono sì modificare, anche profondamente, i comportamenti umani, fino a indurre a modifiche sociali e, persino, in prospettiva, antropologiche o genetiche. Questi fattori però – almeno allo stato attuale delle conoscenze scientifiche – non possono modificare alcune caratteristiche essenziali dell'essere umano: essere collocato in uno spazio; soprattutto, essere "finito", per il quale il tempo resta la risorsa più scarsa.

E il lavoro è pur sempre espressione e applicazione di energie lavorative fisiche e/o mentali, che, in quanto tali, sono erogate in un tempo e in uno spazio; solo che, in alcuni casi, quel tempo e quello spazio sono collocati altrove rispetto ai tradizionali luoghi di produzione e distanti dalle coordinate spazio-temporali di altri lavoratori. In definitiva, il lavoro è, comunque, dentro il tempo e lo spazio, poiché c'è sempre un (*altro*) luogo fisico e un (*altro*) tempo della prestazione.

La questione, dunque, verte su un altro aspetto e cioè sulla ricerca e adozione, *de jure condendo*, di nuove soluzioni normative, non solo interne ([4]), che consentano di

([3]) M. Franceschetti - D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del* management *algoritmico. Taylor è tornato?*, *RGL*, 2018, I, 705 ss.

([4]) Si pensi all'approvazione, nel corso della IX legislatura del Parlamento europeo, alla Risoluzione del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione, inteso come diritto da applicare «a tutti i settori, sia pubblici che privati, ed a tutti i

rispondere meglio – in termini di adattamento e, quindi, in ipotesi anche di differenziazione delle tutele – alle sfide poste da queste modalità di lavoro, diverse rispetto al modello standard di individuo-cittadino-lavoratore; nell'immediato, poi, l'interprete non può esimersi dalla ricerca di chiavi interpretative che – valorizzando la lettura sistematica e teleologica delle *regole già vigenti* – consentano di adattarle all'inesauribile sviluppo della tecnica, ma anche alle incessanti innovazioni organizzative.

2. Un profilo di analisi: i lavori "senza tempo" nella Costituzione e nell'attuale quadro regolativo dell'Unione (dirigenti e non solo)

Accettare la sfida di un ragionamento sulle questioni giuridiche riguardanti il tempo di lavoro nei rapporti di lavoro gestititi per obiettivi e senza vincoli orari predefiniti implica, dunque, ammettere che il tempo resta rilevante anche allorché si assista a fenomeni di apparente *liberazione* del singolo dal condizionamento negativo derivante dall'obbligo del rispetto di durate e/o collocazioni temporali della prestazione lavorativa espressamente e negozialmente imposte.

Per il diritto, in particolare, non è irrilevante (non dovrebbe esserlo) che la risorsa tempo, che ha un valore in sé, sia impegnata in attività lavorative rese in regime di subordinazione; e questo vale sia che si tratti di confermare, rafforzare, estendere o, in ipotesi, diversificare le discipline e le tutele in funzione della salvaguardia della salute del prestatore di lavoro, sia che si tratti di attribuire il "giusto" valore alla risorsa-tempo in termini di prestazione sinallagmatica.

Non mancano, del resto, riflessioni che suggeriscono di modificare l'approccio tradizionale in merito alle deroghe relative alle tutele su orario e riposi, e che propongono di introdurre appositi limiti, sia pur differenziati, anche per i dirigenti o, ancora, di superare lo stesso limite costituito dalla forma giuridica del rapporto, sì da estendere talune tutele (costituzionali) in materia di riposi anche ai lavoratori autonomi ([5]).

2.1. La Corte costituzionale e i dirigenti: criticità e punti fermi

L'esempio dei dirigenti e, più in generale, del personale direttivo delle aziende ha un suo rilievo intrinseco nella nostra dimensione regolativa, se si considera che la loro tradizionale esclusione dalle tutele relative alle durate massime dell'orario ha subito il vaglio della giurisprudenza costituzionale, sia pure con riferimento alla questione di

lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro» (art. 1, par. 1, della Proposta di direttiva allegata alla Risoluzione).

([5]) Per la traduzione in proposta normativa di queste riflessioni, si può vedere la *Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori* (c.d. Carta dei diritti della Cgil); in particolare, per i dirigenti, l'art. 82, nel Titolo III (che valorizza la riserva di legge di cui all'art. 36, co. 2, Cost.) e, per l'inserimento del diritto al riposo tra i diritti fondamentali a portata universale, il Titolo I della Carta.

legittimità, per contrasto con l'art. 36, c. 2 ([6]), di disposizioni normative oggi non più in vigore.

Quella giurisprudenza ha infatti messo in luce, da un lato, i limiti della vocazione protettiva della riserva di legge in materia di durata massima della giornata lavorativa contenuta nella previsione costituzionale ([7]), allorché il lavoro subordinato sia caratterizzato dal requisito «dell'auto-organizzazione del lavoro» ([8]) e la determinazione della durata e del momento temporale della prestazione risulti del tutto sottratta alla imposizione e al controllo di colui che utilizza il lavoro altrui; dall'altro, ha chiarito che il problema di individuare forme di limitazione dello sfruttamento delle energie psico-fisiche si ponga comunque anche in questi casi.

Nell'argomentare sulla legittimità costituzionale dell'art. 1, c. 2, R.D.L. n. 692 ([9]), la Consulta ha infatti affermato che per la «speciale categoria di prestatori di lavoro subordinato costituita da coloro ai quali è attribuita dalla legge o dal contratto la qualifica di dirigenti […] il «legislatore non [sarebbe] tenuto a fissare un orario giornaliero e nemmeno settimanale», a causa delle caratteristiche stesse della loro prestazione, connotata da poteri di iniziativa e autonomia, direttamente connessi al carattere fiduciario della prestazione, il cui esercizio inciderebbe anche sulla quantità e sulla collocazione temporale della prestazione stessa, che risulterebbero quindi necessariamente variabili; quella prestazione, dunque, mal si adatterebbe a essere svolta «secondo periodicità costante o uniforme» e la durata del lavoro avrebbe di per sé una «misura non prevedibile né determinabile» ([10]).

D'altra parte, la Corte ha ammesso che, anche qualora non possano operare tetti giornalieri e settimanali di durata, sussiste pur sempre la necessità di individuare «un

([6]) «La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge».

([7]) Per la confutazione delle tesi che negano si tratti di una riserva di legge e per argomenti a favore della sua natura assoluta, V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001, cap. I.

([8]) U. Romagnoli, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967, 206, proprio con riferimento ai dirigenti.

([9]) Art. 1, co. 2, r.d.l. n. 692/1923 (abrogato ai sensi dell'art. 19, co. 2, d.lgs. n. 66/2003), il quale escludeva il «personale direttivo delle aziende» dalla sfera di operatività della disciplina generale in materia di durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro. Ai sensi dell'art. 3, n. 2, r.d. n. 1955/1923, poi, «si considera "personale direttivo" quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio, capi reparto che partecipano soltanto eccezionalmente al lavoro manuale, esclusi i commessi di negozio e gli altri impiegati di grado comune [...] e coloro che, pur essendo adibiti alla direzione tecnica di una lavorazione, concorrono, con prestazione d'opera manuale, alla esecuzione di essa».

([10]) C. cost. 7 maggio 1975, n. 101, ove si richiama altresì C. cost. 6 luglio 1972, n. 121 (relativa alla legittimità costituzionale dell'art. 10, l. n. 604/1966) al fine di confermare che la categoria dei dirigenti è «categoria a sé stante, per caratteristiche peculiari a cui corrispondono […] situazioni di fatto e di diritto diverse da quelle comuni agli impiegati ed operai, con un conseguente trattamento differenziato sotto il profilo normativo ed economico». V. anche C. cost. 20 dicembre 1979, n. 155 (ord.), che ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, co. 2, r.d.l. n. 692/1923, sollevata con riferimento anche all'art. 3, oltre che all'art. 36 Cost., nella quale si osserva, tra l'altro, come nella pronuncia del 1975 fosse già stato «implicitamente considerato e ritenuto non fondato» anche il profilo di illegittimità prospettato in riferimento all'art. 3.

limite quantitativo globale» della prestazione, a tutela della salute e della integrità fisico-psichica dei lavoratori, il quale tenga conto delle obiettive esigenze e delle caratteristiche dell'attività richiesta. Il giudice ordinario, in particolare, può esercitare «un controllo sulla ragionevolezza della durata delle prestazioni di lavoro pretese dall'imprenditore» e, una volta individuato quel limite globale, può anche valutare se la retribuzione complessivamente percepita sia «proporzionata alla qualità e quantità del lavoro compiuto, in conformità al principio enunciato dall'art. 36 [c. 1] Cost.». Questa valutazione, in coerenza con le premesse, non potrà avere a oggetto la mera durata della prestazione, ma dovrà tenere conto soprattutto della «intensità e tempestività dell'impegno, spesso discontinuo e variamente concentrato in rapporto alle più diverse esigenze» ([11]).

Nel complesso, l'argomento della Corte non si sottrae a rilievi critici sia in merito alla *ratio* dell'esclusione, sia con riferimento alle conseguenze tratte dalla pur riconosciuta esistenza di esigenze di tutela.

In primo luogo, l'esistenza di margini, anche ampi, di autonomia nell'esecuzione della prestazione e nella scelta della collocazione temporale «variamente concentrat[a]» della stessa, «non implica affatto necessariamente che la […] prestazione non possa e non debba essere assoggettata ad un limite di durata massima» ([12]); né un diverso esito può derivare dalla considerazione del carattere «spesso discontinuo» dell'impegno dirigenziale: tale carattere, come affermato in altro contesto dalla stessa Consulta, è inconferente ai fini dell'esclusione di taluni lavoratori dalla tutela voluta dal Costituente, potendo invece rilevare solo per giustificare la determinazione di un tetto giornaliero più elevato di quello generale ([13]).

Inoltre, è la stessa Corte a riconoscere che anche la salute e l'integrità dei lavoratori in questione debba essere tutelata contro l'eccessivo sfruttamento mediante la fissazione di un «limite quantitativo globale» alla prestazione, salvo poi escludere che il limite debba necessariamente individuarsi su un arco temporale giornaliero o settimanale; e l'affermazione non è accompagnata da alcun elemento utile a individuare un diverso periodo di riferimento ([14]). Inoltre, e soprattutto, l'istanza di tutela della salute connessa alla limitazione della durata della prestazione prevista dall'art. 36, c. 2, Cost,

([11]) V. ancora C. cost. 7 maggio 1975, n. 101, cit. In questa prospettiva, v. Cass. 20 giugno 2016, n. 12687: i funzionari direttivi esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro hanno diritto al compenso per lavoro straordinario se la disciplina collettiva delimiti anche per essi l'orario normale e tale orario venga in concreto superato, e comunque allorché la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione.

([12]) P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, 1987, 34; P. Ichino - L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, in *Il codice civile. Commentario*, fondato da P. Schlesinger, diretto da F.D. Busnelli, Giuffrè, 2012, 147.

([13]) C. cost. 11 maggio 1971, n. 99 (su cui, tra gli altri, V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale* cit., 303 ss.), relativa, appunto, ai lavoratori discontinui.

([14]) Cfr. T. Treu, *Commento all'art. 36*, in *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, tomo I, a cura di G. Branca, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1979, 134; V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale* cit., 321.

viene ridimensionata, poiché alla finalità di prevenzione, insita in questa disposizione costituzionale, si sostituisce la tutela economica (pur rilevante, ma ad altri fini diretta), contemplata nell'art. 36, c. 1.

Nonostante i profili critici appena evidenziati, l'argomento complessivo del Giudice delle leggi è comunque utile a ridimensionare il novero di coloro che possono essere legittimamente sottratti alla tutela costituzionale. A tal fine, infatti, non può essere decisiva la mera verifica della mancata formale predeterminazione di un limite di durata del lavoro, né l'attribuzione al lavoratore della scelta relativa al momento in cui svolgere la prestazione o, ancora, la qualifica formalmente attribuita al lavoratore. La verifica deve invece riguardare direttamente il contenuto dell'attività concretamente svolta in ogni singola fattispecie; attività che, per risultare esclusa, deve rivestire tutte le caratteristiche (autonomia, poteri decisionali e responsabilità) che nella pronuncia già risultavano enfatizzati ([15]).

E si tratta di un profilo che appare invero valorizzato dalla stessa Corte di giustizia dell'Unione.

2.2. La Corte di giustizia: verso un progressivo ridimensionamento della categoria dei lavoratori senza "tempo"?

L'armamentario concettuale qui brevemente riproposto (posizione della Corte e relativa critica) deve infatti confrontarsi con il mutato assetto regolativo derivante dalla disciplina dell'Unione e della giurisprudenza della Corte di giustizia, la quale – sia pure ancora in via di costruzione, come si vedrà tra breve – si è sinora mossa in una direzione decisamente restrittiva rispetto alla latitudine delle fattispecie che possono essere sottratte alle tutele europee in materia di durate massime e di riposi.

La nostra attuale disciplina interna, contenuta nel d.lgs. n. 66/2003, affonda infatti le radici in quella dell'Unione (oggi, dir. n. 2003/88, di codificazione), la quale incardina sulla autodeterminabilità della durata della prestazione il presupposto per l'esclusione di taluni lavoratori da importanti tutele.

L'art. 17, par. 1, della Direttiva 2003/88, consente agli Stati membri, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di derogare alla gran parte delle tutele poste dalla direttiva (si pensi alla durata massima settimanale media delle 48 ore, compreso lo straordinario, alle pause giornaliere, al riposo giornaliero), allorché «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle particolari caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi»; in particolare, quando si tratta: a) di dirigenti o di altre

([15]) V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale* cit., 322; cfr. già P. Tosi, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1974, 110. Per un conforme orientamento giurisprudenziale, peraltro non univoco, v. Cass. 30 marzo 1992 n. 3914, cui si adegua anche Cass. 17 agosto 2004, n. 16050: è da escludere che «l'inquadramento nella categoria del personale direttivo [possa] derivare dal mero dato formale del conferimento della qualifica e tantomeno dal solo esonero esplicito dall'obbligo di timbrare il cartellino o, addirittura, di sottostare alle limitazioni di orario».

persone aventi potere di decisione autonomo; b) di manodopera familiare; o c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose».

A sua volta, il nostro legislatore, nel riprodurre la struttura della previsione europea, ha riproposto il presupposto dell'esclusione in essa contemplata, ma ne ha ampliato l'elenco, inserendo nella prima lettera il riferimento anche al «personale direttivo delle aziende» (art. 17, c. 5, lett. a, d.lgs. n. 66/2003) e aggiungendo, poi, una lettera relativa alle «prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro» (art. 17, c. 5, lett. d, d.lgs. n. 66/2003).

L'ampliamento, di per sé, è compatibile con la direttiva, poiché l'elenco in essa contenuto è preceduto dell'espressione «*in particolare*» e, pertanto, può essere ampliato dallo Stato membro ([16]), evidentemente nel rispetto dei limiti che la direttiva pone in merito alle caratteristiche che l'attività esercitata deve possedere ([17]).

In particolare, già in sede di primo commento al d.lgs. n. 66 si era osservato che, al fine di ritenere conforme il dato normativo interno a quello dell'Ue, l'effettiva sussistenza delle caratteristiche richieste dalla previsione deve essere riscontrata non in linea astratta, bensì alla luce del concreto atteggiarsi del singolo rapporto (profilo questo che, come si è visto, è del resto essenziale anche nella nostra prospettiva costituzionale); pertanto, la fattispecie derogatoria non può ritenersi integrata, ad esempio, in presenza della mera attribuzione della qualifica dirigenziale o del mero inquadramento del lavoratore nell'ambito del personale direttivo, ovvero, ancora, dal fatto che l'attività viene svolta da «manodopera familiare» o a distanza (telelavoro) ([18]).

Tornando al dato regolativo dell'Unione, merita di essere sottolineato che la disciplina in questione non è risultata indenne da critiche e proposte di modifica.

In particolare, nel quadro di uno dei percorsi avviati in vista della modifica della direttiva del 2003 (nessuno dei quali portato a termine), il Parlamento europeo mise in

([16]) Per la non tassatività dell'elenco contenuto nella disciplina interna, v., tra gli altri, G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005, 444; P. Ichino - L. Valente, *op. cit.*, 152.

([17]) Cfr. già l'*Introduzione* della *Relazione* della Commissione del 1° dicembre 2000 (COM(2000) 787 def.), presentata sullo stato d'applicazione della direttiva n. 93/104 (poi abrogata dalla direttiva di codificazione n. 2003/88), ove si precisava che l'elenco, benché non fosse «esauriente», dovesse essere comunque «interpretato in modo *restrittivo*». Più di recente, la Commissione ha ribadito la non esaustività dell'elenco nella propria Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (2023/C 109/01), 55.

([18]) Cfr. V. Leccese, *La nuova disciplina dell'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003)*, in *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2004, 217 s.; G. Ricci, *op. ult. cit.*, 444 ss. Per ulteriori approfondimenti su questo aspetto, si possono vedere, tra gli altri, E. Pasqualetto, *Commento all'art. 17*, in *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, a cura di C. Cester - M.G. Mattarolo - M. Tremolada, Giuffrè, 2003, 522 ss.; C. Spinelli, *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, a cura di V. Leccese, Ipsoa, 2004, § IV; G. Ricci, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, *ivi*, § VII; M. Quaranta, *Information communication technology e orario di lavoro: flessibilità e controllo sindacale*, *DRI*, 2004, 544 ss. Con specifico riferimento al telelavoro, cfr. F.M. Putaturo Donati, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005, 139 ss.

luce i rischi connessi alla deroga contemplata dall'art. 17, par. 1, e propose di restringerne la portata ([19]).

Nella propria proposta, il Parlamento chiedeva di sostituire la prima lettera («dirigenti o altre persone aventi potere di decisione autonomo»), introducendo in essa il riferimento esclusivamente a «direttori generali (o persone che occupano posizioni comparabili), dirigenti superiori ad essi direttamente subordinati e persone nominate direttamente da un consiglio di amministrazione».

A sua volta, la Commissione, nell'esprimere la propria valutazione sulla posizione espressa dal Parlamento, ritenne troppo restrittiva la modifica proposta, ma colse il profilo essenziale della questione, poiché concordò «sulla necessità implicita di modificare la disposizione al fine di chiarire che si riferisce solo a lavoratori che sono sufficientemente autonomi per esercitare un effettivo controllo sul loro orario di lavoro» ([20]).

A direttiva invariata, la questione del novero dei lavoratori per i quali la deroga è ammessa si è peraltro riproposta dinanzi alla Corte di giustizia, le cui pronunce, non sempre adeguatamente valorizzate nel dibattito scientifico, hanno acquisito visibilità e rilevanza allorché si è iniziato a discutere, in particolare, della riconducibilità o meno del lavoro agile alle fattispecie non tassativamente elencate (con una eco anche sovranazionale, in virtù della innovatività della nostra disciplina interna). Soprattutto, il dibattito si è irrobustito allorché la Corte di Giustizia dell'Unione, con due sentenze, la prima del 2019 ([21]), la seconda del 2024 ([22]), ha affermato che dalla direttiva va desunto un obbligo, per gli Stati membri, di imporre ai datori di lavoro l'istituzione di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, al fine di garantire che la previsione in materia di orario massimo e di riposo minimo giornaliero siano effettivamente rispettate; obbligo che però, come afferma la stessa Corte, non sussiste allorché si tratti, appunto, delle attività cui si riferisce l'art. 17, par. 1, dir. n. 2003/88.

Rinviando ad altra sede per il commento alle pronunce sulla *misurazione* e per l'approfondimento delle questioni che ne derivano con riferimento al lavoro agile ([23]), merita qui di essere evidenziato, da un lato, che esse stanno ponendo seri problemi di adeguamento degli ordinamenti nazionali (anche se alcuni Stati, come la Spagna, sono intervenuti sulla materia già dopo la presentazione delle conclusioni da parte

([19]) V. la *Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 17 dicembre 2008*, che propose numerosi e significativi emendamenti alla *Posizione comune (CE) n. 23/2008 definita dal Consiglio il 15 settembre 2008*, adottata in vista dell'adozione di una direttiva di modifica della dir. 2003/88.

([20]) V. il *Parere della Commissione del 4.2.2009*, relativo agli emendamenti del Parlamento.

([21]) C. giust. 14 maggio 2019, C-55/18, *CCOO*.

([22]) C. giust. 19 dicembre 2024, C-531/23, *Loredas*.

([23]) V. Leccese, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, *RGL*, 2020, II, 428 ss., muovendo dal caso *CCOO*; sulla pronuncia resa nel caso *Loredas*, v. A. Abbasciano, *L'estensione dell'obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro alle collaboratrici domestiche nella recente giurisprudenza europea*, *RIDL*, 2025, n. 1, II (in corso di pubblicazione), ove ulteriori rinvii.

dell'Avvocato generale ([24]); dall'altro, e soprattutto, che le pronunce in questione prevengono qualsiasi circuito argomentativo vizioso (e tautologico), che una interpretazione letterale dell'art. 17, par. 1, dir. n. 2003/88 potrebbe astrattamente legittimare, secondo cui sarebbero esclusi dalla *misurazione* i lavoratori il cui orario *non è misurato*.

L'elemento qualificante dell'esclusione dalle tutele e, *conseguentemente*, dall'obbligo di misurazione, va ricercato dunque altrove, con il supporto della posizione assunta dal Giudice dell'Unione nelle pronunce specificamente dedicate alla portata della deroga di cui all'art. 17, par. 1.

Pronunce che si pongono in linea di continuità con la più complessiva giurisprudenza della Corte, costantemente guidata, nella propria opera interpretativa relativa alla dir. n. 2003/88 e, prima di essa, alla dir. n. 93/104, dalla *ratio* protettiva che presiede alle disposizioni dell'Unione in materia di orario e riposi. L'approccio teleologico si è poi rafforzato, da qualche tempo, grazie al richiamo, ormai presente in quasi tutte le pronunce in materia, all'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (cui va riconosciuto, ai sensi dell'art. 6, par. 1, del Trattato Ue, il medesimo valore giuridico dei Trattati), il quale prevede che «ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite»; ed è alla luce del riconoscimento di questo generale e fondamentale «diritto» che vanno poi interpretate le stesse clausole della dir. n. 2003/88 che lo precisano ([25]), le quali «non possono essere oggetto di un'interpretazione restrittiva a detrimento dei diritti che il lavoratore [ne] trae» ([26]).

Guidata da questo *faro*, dunque, già in una sentenza del 2006 la Corte aveva osservato che dalla stessa formulazione della previsione derogatoria contenuta nell'art. 17, par. 1, risulta che «essa si applica solo ai lavoratori il cui orario di lavoro *nella sua interezza* non è misurato o predeterminato o può essere determinato dai lavoratori stessi, a causa della natura dell'attività esercitata» ([27]).

Nel 2010, muovendo da un presupposto ampiamente utilizzato nella propria giurisprudenza, alla cui stregua le numerose deroghe previste dalla dir. n. 2003/88 (e già dalla dir. n. 93/104), in quanto eccezioni al regime europeo in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, «devono essere interpretate in modo che la loro portata sia limitata a quanto strettamente necessario alla tutela degli interessi che tali deroghe permettono di proteggere» ([28]), la Corte aveva anche chiarito che la deroga può operare solo se risulti

([24]) Su questa disciplina, V. Leccese, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, *LLI*, 2022, 8, 1, 5 ss.

([25]) C. giust. 14 maggio 2019, *CCOO*, cit., punto 31 e sentenze ivi citate.

([26]) C. giust. 14 maggio 2019, *CCOO*, cit., punto 32; C. giust. 19 dicembre 2024, *Loredas*, cit., punto 28.

([27]) C. giust. 7 settembre 2006, C-484/04, *Commissione v. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, punto 20 (corsivo nostro).

([28]) Per tutte, C. giust. 9 settembre 2003, C- 151/02, *Jäger,* punto, 89; C giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *Matzak*, punto 38.

provato che al lavoratore è riconosciuta la facoltà di «decidere del *numero* di ore di lavoro» da prestare ([29]).

Più di recente, la Corte ha ribadito che la deroga prevista dall'art. 17, par. 1, dir. n. 2003/88 «non è applicabile a un'attività subordinata […] qualora non sia dimostrato che l'orario di lavoro, *nel suo complesso*, non sia misurato o predeterminato o che possa essere stabilito dal lavoratore stesso» (tanto che, in assenza di tale presupposto, non è neppure necessario verificare se l'attività dei lavoratori sia riconducibile a una di quelle esemplificativamente indicate nella previsione) ([30]). La pronuncia risulta interessante in virtù del fatto che in essa la Corte ha fornito elementi più dettagliati per la valutazione del giudice del rinvio, chiarendo che, ai fini dell'esclusione dalle tutele, non è sufficiente che i lavoratori abbiano «una certa autonomia riguardo al loro orario di lavoro e, più particolarmente, all'organizzazione dei loro compiti quotidiani, dei loro spostamenti e dei periodi d'inattività»; né rilievo decisivo assume il fatto che il datore di lavoro possa incontrare difficoltà oggettive «per quanto riguarda il controllo dell'esercizio quotidiano delle attività dei suoi dipendenti», qualora sussistano comunque elementi tali da far ritenere al giudice del rinvio che il datore conservi un qualche potere nella individuazione dei periodi in cui lavorare ([31]).

In un'altra pronuncia, relativa all'attività lavorativa di personale universitario, ivi compresi taluni docenti, la Corte ha poi affidato al giudice del rinvio il compito di verificare se «*almeno una parte* dell'orario di lavoro […] fosse determinata dal loro datore

([29]) C. giust. 14 ottobre 2010, C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punto 40 ss. (corsivo nostro). Non basta, dunque, che al lavoratore sia riconosciuta una pur ampia flessibilità nella scelta della collocazione della prestazione (cioè del *momento* in cui lavorare): si pensi a certi modelli di flessibilità, anche spinta, dei tempi, che vede il lavoratore in grado di distribuire l'orario in modo diverso tra i giorni o le settimane, ma pur sempre nel rispetto – sia pure come media – di specifici limiti di orario.

([30]) C. giust. 26 luglio 2017, C-175/16, *Hälvä*, punti 45 e 49.

([31]) C. giust. 26 luglio 2017, *Hälvä*, cit., spec. punti 33-36. Nel caso esaminato dalla Corte, le lavoratrici interessate erano occupate, in qualità di «genitori» sostituti, in villaggi per bambini presi in affidamento ed erano chiamate a operare in caso di assenza dei «genitori» titolari (per ferie, giornate libere, malattia). Durante le giornate di lavoro, le lavoratrici convivevano con i bambini e si occupavano della casa, dell'educazione e della cura dei minori, nel rispetto di un programma di assistenza e di educazione, sulla cui attuazione erano tenute a redigere una relazione. Il datore non forniva invece alcuna indicazione in merito alle ore di lavoro da svolgere nella giornata e non esercitava alcun controllo diretto, né tramite propri delegati. Gli elementi fattuali che la Corte ritiene rilevanti e che segnala al giudice di merito ai fini della propria valutazione sono rappresentati: dal fatto che nei contratti individuali era comunque predeterminato il numero di periodi di 24 ore che ciascuna lavoratrice avrebbe dovuto prestare (190, in un caso 170, da cui dedurre da 30 a 33 giorni a titolo di ferie; nella pratica, la lunghezza delle fasi di sostituzione variava da alcuni giorni a diverse settimane); dal fatto che il datore di lavoro stabilisse in anticipo e periodicamente gli elenchi contenenti l'indicazione dei periodi di 24 ore e della casa nella quale il «genitore» sostituto avrebbe dovuto lavorare, accordandosi con il «genitore» titolare sull'ora d'inizio della sostituzione.

Muovendo dall'osservazione secondo cui nel caso *Hälvä* la quantità del lavoro e, quindi, l'orario sono determinati in primo luogo sulla scorta dei (mutevoli) bisogni dei bambini in affidamento, ci si è chiesti se l'inapplicabilità della deroga possa essere affermata in tutti i casi in cui la quantità di lavoro è influenzata principalmente dall'afflusso di lavoro e, ad esempio, dai compiti assegnati dai clienti: v. S. Huybrechts, *Working time and autonomy: Lessons for the new ways of working*, *ELLJ*, 2023, 14(4), 579.

di lavoro, il che escluderebbe la possibilità che la deroga di cui all'articolo 17, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 possa essere […] applicabile» ([32]).

Ed infine, nella più recente pronuncia sull'obbligo di misurazione dell'orario ([33]), il giudice dell'Unione, nel ritenere che esso sussista anche con riferimento al rapporto delle lavoratrici domestiche, implicitamente esclude la loro diretta riconducibilità alla nozione di manodopera familiare ([34]). Anche se, va detto, non può in astratto escludersi, come per qualsiasi categoria o attività, che anche esse rientrino tra coloro che sono realmente impiegati in un'attività nella quale, a causa delle sue caratteristiche, la durata dell'orario «non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi».

Nel complesso, dalle pronunce della Corte emerge un progressivo ridimensionamento, ai fini dell'applicazione delle tutele garantite dalla dir. n. 2003/88, della categoria dei lavoratori "senza tempo", tanto che la stessa Commissione europea, nel riproporre taluni passaggi di quelle pronunce, ha affermato non solo che la deroga «non può […] essere applicata estensivamente a un'intera categoria di lavoratori» (anche se rientrante nell'elenco esemplificativo di cui all'art. 17, par. 1), ma anche che essa «potrebbe comprendere determinati dirigenti di alto livello il cui orario di lavoro, nel suo complesso, non è misurato o predeterminato, dal momento che essi non sono obbligati ad essere presenti sul posto di lavoro a orari fissi ma possono decidere autonomamente l'organizzazione del proprio orario di lavoro. Analogamente, la deroga potrebbe applicarsi per esempio a determinati esperti, avvocati inquadrati in un rapporto di lavoro in ruoli di responsabilità o esponenti del mondo accademico che hanno una notevole autonomia nella determinazione del proprio orario di lavoro» ([35]).

Grazie al percorso della Corte trovano dunque cittadinanza, già in via interpretativa, proprio gli obiettivi che erano stati perseguiti dal Parlamento europeo nella proposta più sopra citata, la quale, pur confermando il carattere solo esemplificativo dell'elenco contenuto nell'art. 17, par. 1, dir. n. 2003/88, avrebbe appunto contribuito a un'interpretazione restrittiva della previsione derogatoria.

Si tratta di un percorso che risulta, peraltro, ancora incompleto, specie per quanto attiene alla portata dell'inciso posto in esordio della previsione e che pone, a ben vedere, un limite alla deroga, la quale è destinata a operare «nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori»; inciso che – per il fatto stesso di essere contenuta all'interno di un provvedimento volto a perseguire l'obiettivo protettivo attraverso la limitazione della durata della prestazione – non può

([32]) C. giust. 17 marzo 2021, C-585/19, *Academia de Studii Economice din Bucureşti*, punti 60-63.

([33]) C. giust. 19 dicembre 2024, *Loredas*, cit.

([34]) A. Abbasciano, *op. cit.*, par. 3 e 5.

([35]) V. ancora la già citata Comunicazione interpretativa sulla direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, 54 s.

evidentemente intendersi come un mero e, quindi, superfluo, richiamo ai principi già previsti nella dir. n. 89/391 ([36]).

3. Altri profili di indagine: confronti e prospettive

Se le questioni sin qui trattate concernono, in definitiva, la latitudine dei lavoratori che possono essere considerati "senza tempo" e, quindi, privati di alcune tutele concernenti i limiti alla durata della prestazione e ai riposi, la ricerca cui si è fatto riferimento in apertura del primo paragrafo si pone anche altri interrogativi, che coinvolgono sia i profili retributivi (cioè la commisurazione della retribuzione spettante ai lavoratori senza vincoli di durata della prestazione), sia quelli qualificatori (si pensi, ai *riders* e, in generale, ai *platform workers*), sia quello del rapporto tra tutela della salute e svolgimento della prestazione "senza tempo".

Con specifico riferimento alle questioni retributive, si tratta di indagare le modalità attraverso le quali garantire una retribuzione proporzionata e adeguata alle esigenze di vita del lavoratore e della sua famiglia (art. 36, c. 1, Cost.) allorché le prestazioni dipendano direttamente e immediatamente dalla domanda dei consumatori, intermediata o meno da piattaforme digitali (è il caso dei fattorini del *food delivery* o degli *shopper*), o siano programmate e organizzate per obiettivi, come nel caso del lavoro manifatturiero a domicilio e, più di recente, di talune modalità di svolgimento del telelavoro o di altre forme di *remote workers*; e naturalmente può svolgersi "senza tempo" anche la prestazione di lavoratori e lavoratrici altamente qualificati/e, professioniste/i in diversi settori e molte altre categorie che, nell'economia della conoscenza, svolgono le loro mansioni senza orari di lavoro programmati, organizzando autonomamente il proprio orario.

Sul piano della tutela della salute, poi, i rischi che originano dalle nuove forme di organizzazione del lavoro (tecno-stress e altri rischi psico-sociali) non sono riferibili esclusivamente alla loro consistenza fisica o meccanica, bensì si connettono con la persona del lavoratore e alla relazione che intrattiene con l'attività svolta, anche "senza tempo". La domanda è, dunque, se sussistono strumenti di prevenzione o prassi condivise che consentono di tutelare il lavoratore dai nuovi rischi emergenti. Così, nel progetto sono previsti contributi di carattere generale sull'organizzazione dei tempi di lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva; sulla natura professionale di una malattia laddove manchi un orario di lavoro; sull'incidenza dell'orario di lavoro nel concetto di nesso causale richiesto in tema di malattie professionali e sull'impatto su questo aspetto dell'assenza di vincoli orari nella stessa fattispecie.

D'altra parte, il lavoro "senza tempo" offre un grande potenziale in termini di *capabilities* e in questa prospettiva diviene fondamentale il confronto diretto con i protagonisti delle relazioni collettive di lavoro, oltre che l'analisi della produzione

([36]) V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale* cit., 188.

contrattuale, al fine di verificarne la percezione – potenzialmente anche diversa – di bisogni, rischi, ma anche opportunità che derivano dalla *liberazione* dai vincoli temporali, specie in connessione con la digitalizzazione del lavoro.

Anche su questo piano, infatti, la sfida per il soggetto collettivo è alta e variegata: da un lato, esso è chiamato ad accrescere la propria capacità (anche tecnologica) di entrare in contatto con un mondo del lavoro che è talora dislocato *altrove* rispetto alla tradizionale struttura organizzativa; dall'altro, e soprattutto, è impegnato a intercettare i nuovi bisogni, potenzialmente anche molto parcellizzati e individualizzati, rendendosene interprete, senza dimenticare la propria ineludibile opera di sintesi, di mediazione degli interessi (il cui abbandono – a ben vedere – metterebbe invece in discussione la stessa essenza del soggetto collettivo).

In particolare, i percorsi di regolazione, anche in materia di orari e loro superamento, che perseguano l'obiettivo di un miglior adattamento alle esigenze dei singoli «non devono in alcun modo essere intesi come contrapposti o alternativi alle forme di azione collettiva dei lavoratori», ma promossi e attuati «proprio nell'ambito di una cornice normativa anche di fonte collettiva, ed in funzione sinergica con l'azione sindacale, creando cioè i presupposti per nuove tecniche di rinvio regolativo dalla legge e dal contratto collettivo al contratto o patto individuale» ([37]). Non si tratta, del resto, di elaborare nuove tecniche, ma di sfruttare quelle che già esistono: si pensi alla disciplina del *welfare* già sperimentata in alcuni contesti aziendali e di alcune forme di flessibilità dell'orario "a scelta", anche nel quadro del *matching* tra esigenze organizzative e individuali o, ancora, a talune discipline collettive sul lavoro agile.

Si tratta di un piano di riflessione che la ricerca ha già avviato e sperimentato nel Workshop *Lavoratori "senza tempo"? Bisogni di protezione, opportunità, rischi* (Bari, 16 maggio 2025). Durante l'incontro sono stati presentati alle parti sociali i risultati contenuti nel Report di Tomassetti e Abbasciano sulla disciplina del lavoro "senza tempo" nella contrattazione collettiva, pubblicato in questo numero della Rivista, e si è svolta una discussione con esponenti di diverse categorie, nel corso della quale sono emersi elementi utili di riflessione sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno del lavoro "senza-tempo" nei rispettivi ambiti di rappresentanza; sulle opportunità, i problemi e i rischi emergenti da questa modalità di lavoro; sulle risposte provenienti dal sistema di rappresentanza e della contrattazione collettiva.

E il confronto con le parti sociali avrà modo di essere valorizzato anche nel corso del seminario internazionale che si terrà nel corso del 2025 a Milano, con relatori e *discussant* provenienti anche da altri paesi europei, ai quali è stato sottoposto uno specifico questionario che, toccando i diversi aspetti di analisi più sopra evidenziati, costituisce strumento di conoscenza delle specifiche dimensione nazionali.

([37]) A. Perulli - V. Speziale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, 2022, 89.

Bibliografia

Abbasciano A., *L'estensione dell'obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro alle collaboratrici domestiche nella recente giurisprudenza europea*, in *RIDL*, 2025, II (in corso di pubblicazione).

Franceschetti M. - Guarascio D., *Il lavoro ai tempi del* management *algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, I, 705 ss.

Huybrechts S., *Working time and autonomy: Lessons for the new ways of working*, in *ELLJ*, 2023, Vol. 14(4), 570 ss.

Ichino P., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, in *Il Codice Civile. Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, 1987.

Ichino P. - Valente L., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, in *Il codice civile. Commentario*, fondato da P. Schlesinger, diretto da F.D. Busnelli, Giuffrè, 2012.

Leccese V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001.

Leccese V., *La nuova disciplina dell'orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003),* in *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2004, 189 ss.

Leccese V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *RGL*, 2020, II, 428 ss.

Leccese V., *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *LLI*, 2022, 8, 1, 1 ss.

Pasqualetto E., *Commento all'art. 17*, in *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, a cura di C. Cester - M.G. Mattarolo - M. Tremolada, Giuffrè, 2003, 492 ss.

Perulli A. - Speziale V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, 2022.

Putaturo Donati F.M., *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005.

Quaranta M., *Information communication technology e orario di lavoro: flessibilità e controllo sindacale*, in *DRL*, 2004, 525 ss.

Ricci G., *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, a cura di V. Leccese, Ipsoa, 2004, 466 ss.

Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005.

Spinelli C., *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, a cura di V. Leccese, Ipsoa, 2004, 296 ss.

Rifkin J., *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam's Sons, 1995.

Romagnoli U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.

Tosi P., *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1974.

Treu T., *Commento all'art. 36*, in *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, tomo I, a cura di G. Branca, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1979, 72 ss.