

LE DIMENSIONI SPAZIO TEMPORALI DEI LAVORI

*ATTI GIORNATE DI STUDIO AIDLaSS
CAMPOBASSO, 25-26 MAGGIO 2023*

LE DIMENSIONI SPAZIO TEMPORALI DEI LAVORI

www.latribuna.it

EDIZIONE
FUORI COMMERCIO

ISBN 978-88-291-1658-4



9 788829 116584





ASSOCIAZIONE ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA SICUREZZA SOCIALE

Annuario di Diritto del lavoro

N. 59

LE DIMENSIONI SPAZIO TEMPORALI DEI LAVORI

*ATTI GIORNATE DI STUDIO AIDLaSS
CAMPOBASSO, 25-26 MAGGIO 2023*



Per il lavoro di raccolta e sistemazione degli atti si ringraziano la prof.ssa Valeria Filì, il prof. Alessandro Riccobono, la dott.ssa Michela Turollo e il dott. Fulvio Cucchisi.

© Copyright La Tribuna Srl – 2024
La Tribuna Srl | www.latribuna.it
29121 Piacenza - Via Campo della Fiera 4
Tel. 0523.46311

INDICE SOMMARIO

<i>Elenco dei partecipanti</i>	pag. IX
<i>Programma</i>	» XIII
<i>Saluti del Magnifico Rettore dell'Università degli Studi del Molise, Prof. Luca Brunese</i>	» 1

Apertura dei lavori

ALESSANDRO GARILLI	» 7
--------------------------	-----

PARTE PRIMA

RELAZIONI E INTERVENTI

Prima sessione – giovedì 25 maggio 2023 – pomeriggio

Relazioni

*Le dimensioni spazio-temporali dei lavori:
il rapporto individuale di lavoro*

MARINA BROLLO	» 13
---------------------	------

*La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro:
itinerari dell'autonomia collettiva*

MARCO ESPOSITO	» 151
----------------------	-------

Seconda sessione – giovedì 25 maggio 2023 – pomeriggio

Interventi dei giovani studiosi

FRANCESCO BELMONTE, <i>Il mutamento della dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa nel contratto di lavoro a tempo parziale: le clausole elastiche</i>	» 233
NICOLA DELEONARDIS, <i>Dal cottimo ai premi di risultato: le relazioni industriali e il (tempo di) lavoro che cambia</i>	» 241
CATERINA MAZZANTI, <i>La tutela risarcitoria della trasparenza (e prevedibilità) del tempo e del luogo di lavoro</i>	» 251

FEDERICA STAMERRA, <i>Le dimensioni spazio-temporali dell'occasione di lavoro</i>	pag. 257
GENNARO ILIAS VIGLIOTTI, <i>La dimensione spazio-temporale della prestazione di lavoro negli appalti pubblici ed il suo impatto nella distinzione tra trasferimento d'azienda e cambio appalto</i>	» 261

Interventi

PAOLO TOSI	» 271
ALESSANDRO BELLAVISTA, <i>Lavoro e tutele di fronte alle innovazioni tecnologiche e organizzative</i>	» 275
STEFANO BELLOMO	» 279

Terza sessione – venerdì 26 maggio 2023 – mattina

Interventi

LUCA DI SALVATORE, <i>Le prospettive dello smart working per lo sviluppo delle aree interne</i>	» 287
ROSITA ZUCARO, <i>Tempi e spazi di lavoro tra qualità dell'organizzazione e welfare contrattuale</i>	» 291
COSTANTINO CORDELLA, <i>Revoca del procedimento di licenziamento collettivo o condanna in futuro? le sanzioni per la violazione dei diritti di informazione sindacale</i>	» 299
GINA ROSAMARÌ SIMONCINI, <i>Delocalizzazione della produzione e tutela dell'occupazione: un binomio inconciliabile?</i>	» 301
PAOLO PIZZUTI	» 307
FELICE TESTA, <i>Destutturazione spaziotemporale del lavoro e crisi assiologica del diritto del lavoro?</i>	» 311
GIAMPIERO PROIA	» 317
CARLO CESTER	» 321
PASQUALE PASSALACQUA	» 325
ANDREA BOLLANI	» 333
ROBERTO ROMEI	» 337
GIUSEPPE LUDOVICO, <i>La pluralità di subordinazioni nel lavoro agile</i>	» 341
PASQUALINO ALBI	» 345

LAVORO E TUTELE DI FRONTE ALLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E ORGANIZZATIVE

ALESSANDRO BELLAVISTA

Anzitutto, è necessario rivolgere un pieno apprezzamento nei confronti del Consiglio direttivo dell'Associazione per la scelta del tema di queste Giornate di Studio e dei relatori. E difatti quest'ultimi hanno presentato delle relazioni approfondite e dense di suggestioni.

Come emerge dalle relazioni, le innovazioni tecnologiche e le nuove forme organizzative delle imprese comportano, sempre di più, profonde destrutturazioni dei tempi e dei luoghi di lavoro. In diversi contesti lavorativi la subordinazione tradizionale sembra attenuarsi, a tal punto da prefigurare che si possa realizzare un ampliamento degli spazi di autonomia e di libertà del lavoratore insieme ad una sua piena realizzazione personale nello svolgimento della prestazione. Tuttavia, è anche vero che questa immagine del lavoratore meno subordinato e più autonomo, nella realtà effettuale, si concreta in pochissimi casi: e riguarda soggetti dotati di elevate e rare professionalità impiegati in imprese innovative e ad alta tecnologia.

Se si dà uno sguardo al sistema economico attuale, si coglie come la massa prevalente di lavoratori sia occupata in attività a scarso valore aggiunto, in cui l'uso della tecnologia invece di liberare il prestatore ne aumenta l'assoggettamento, la sottoposizione ai principi di gerarchia e di comando. Il caso dei *riders* è emblematico di tutto ciò. Qui si assiste a modalità organizzative della prestazione che, esaminate nella loro effettività, riproducono, sotto mutate forme, schemi tayloristici. E, anzi, proprio in questo caso, la tecnologia aggrava la subordinazione, poiché consente alla piattaforma di esercitare una etero-direzione che si estende fino ai tempi di non lavoro (o cosiddetti tempi di attesa), imponendo ai lavoratori di essere disponibili a ricevere un'offerta di una prestazione che non è detto che ci sarà o quando ci sarà. Oppure si pensi ai lavoratori dei servizi poco qualificati e più tradizionali: pulizia, vigilanza, gestione dei magazzini, ristorazione, lavori di cura. Le cronache narrano di condizioni di lavoro a dir poco insostenibili, se non di vero e proprio sfruttamento. Ancora, le esternalizzazioni di frammenti del ciclo produttivo, in tutti i settori economici, attraverso le catene degli appalti, si traducono, come risulta dalle ricerche disponibili e dalla giurisprudenza, nell'ossessiva ambizione dell'impresa *leader* di abbattere i costi a spese del fattore lavoro.

Vanno valutate in senso positivo le innovazioni normative apportate dal cosiddetto «decreto trasparenza», sebbene restino diversi dubbi sulla sua non perfetta conformità alla direttiva europea di cui costituisce la trasposizione nell'ordinamento italiano. La trasparenza delle condizioni di lavoro rappresenta una preconditione af-

finché il lavoratore possa conoscere il suo regolamento contrattuale; e, quindi, sia in grado di attivarsi per garantire i suoi relativi diritti sostanziali. Il fatto è che quest'ultimi sono ormai assai tenui e labili, specie nelle forme di lavoro flessibili e quando l'organizzazione dell'orario di lavoro sia del tutto o in gran parte imprevedibile.

Pertanto, ciò che sarebbe necessario è un ripensamento delle politiche del lavoro degli ultimi anni, e quindi mirare ad assicurare delle effettive tutele minime a chiunque svolga una prestazione di lavoro: e cioè, a chiunque impegni la propria attività per conto altrui. A questo riguardo, non si può nascondere che l'introduzione della nozione di lavoro etero-organizzato ha consentito e tuttora consenta di combattere le operazioni fraudolente volte a mascherare rapporti di lavoro subordinato e, comunque, di allargare le tutele al di là della subordinazione.

Ma ciò che conta veramente è il contenuto delle tutele. Queste vanno, senza dubbio, innalzate a favore dei lavoratori. In primo luogo, vanno eliminate le vaste sacche di lavoro sommerso e tutte le illegalità nel mercato del lavoro che promanano dall'inosservanza delle regole a tutela del lavoro.

Poi, è indispensabile aggredire le forme di sfruttamento generate da un uso opportunistico della normativa esistente. In questa prospettiva, si tratta di ridurre allo stretto essenziale l'esistente panopia di lavori flessibili. In particolare, vanno ristrette a casi eccezionali le possibilità di utilizzare il cosiddetto lavoro occasionale che spesso, nella prassi, si interviene a periodi di lavoro in nero. La precarietà lavorativa, peraltro, aggredita con politiche industriali e del lavoro antagoniste ai modelli di *business* fondati su di essa. Così, va stimolata la crescita di imprese, operanti su mercati avanzati e ad alto valore aggiunto, in cui vi sia il bisogno strutturale di manodopera stabile e fidelizzata. È comunque urgente escogitare meccanismi tali da impedire le (al momento eccessive) forme di impiego a tempo parziale involontario e a poche ore, che non garantiscono la possibilità di ottenere una retribuzione dignitosa. Più in generale, vanno ridimensionate le tipologie di lavoro a chiamata, prevedendo un minimo di ore retribuite e limitando il tempo della disponibilità.

È necessaria una strategia multidimensionale di contrasto alla povertà, e segnatamente alla povertà lavorativa. Pertanto, vanno assicurate misure salariali minime orarie a favore di chiunque svolga una determinata prestazione di lavoro, indipendentemente dallo schema contrattuale che la riveste. In questa direzione, si muovono i più articolati progetti di salario minimo legale che, partendo dalla generalizzazione della nota disciplina operante nel settore della cooperazione, prevedono meccanismi di tutele salariali minime al di là della subordinazione. In un'ottica più vasta, bisognerebbe avere il coraggio di varare un grande piano di attivazione sociale, nello spirito del *New Deal* rooseveltiano, in cui i cittadini in condizioni di bisogno vengano coinvolti nei programmi più variegati (di lavoro, di istruzione, di formazione continua), in modo tale da consentire loro, non solo di superare le rispettive necessità eco-

nomiche, ma anche di sentirsi parte integrante della società e di avere la possibilità di costruirsi autonomamente il proprio destino.

Un grosso valore aggiunto alla funzionalità dell'intero apparato economico potrebbe scaturire dalla valorizzazione della partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori alle decisioni delle imprese. In un'economia sempre più globalizzata e dominata dalla concorrenza internazionale, è logico ritenere che la forza competitiva dei territori dipende dalla loro propensione a «fare sistema», ovvero a «fare squadra»; e, perciò, anche dalla capacità degli attori delle relazioni sindacali di trovare momenti di condivisione sempre più ampi e di attenuare le loro tendenze conflittuali, concentrandosi sui temi di interesse comune.

Tuttavia, com'è noto, in Italia la partecipazione dei lavoratori è rimasta a metà del guado. Essa non riesce a penetrare nel livello strategico delle decisioni imprenditoriali in ordine all'innovazione tecnologica e organizzativa, come in relazione alle scelte in materia di investimento. Il problema è sicuramente di carattere culturale, e dipende, in massima parte, da un atteggiamento del ceto imprenditoriale fortemente geloso delle proprie prerogative e avverso alle forme partecipative. Un recente esempio di ciò è dato dal fatto che l'attivazione concreta, nel contesto del lavoro nelle piattaforme, del nuovo diritto d'informazione sindacale sui sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, introdotto dal «decreto trasparenza», è stata resa possibile solo a seguito di apposite azioni *ex art. 28 St. lav.* Questo perché le piattaforme s'erano opposte a fornire le informazioni dovute. Un altro esempio negativo è quello della vicenda dell'accordo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (del 22 giugno 2020) che, per quanto alquanto fragile sul piano delle garanzie di fronte ai rischi degli usi del *management* algoritmico e dell'intelligenza artificiale, in Italia non ha avuto alcun seguito a causa dell'opposizione della Confindustria, la quale, però, aveva avallato la negoziazione a livello europeo.

La strada della partecipazione resta ardua, ma bisognerebbe avere il coraggio di continuare a percorrerla. Questo perché più partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni alla gestione delle imprese significa anche più democrazia nei luoghi di lavoro.