

**AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONVEGNO  
NAZIONALE**

CON IL PATROCINIO DEL



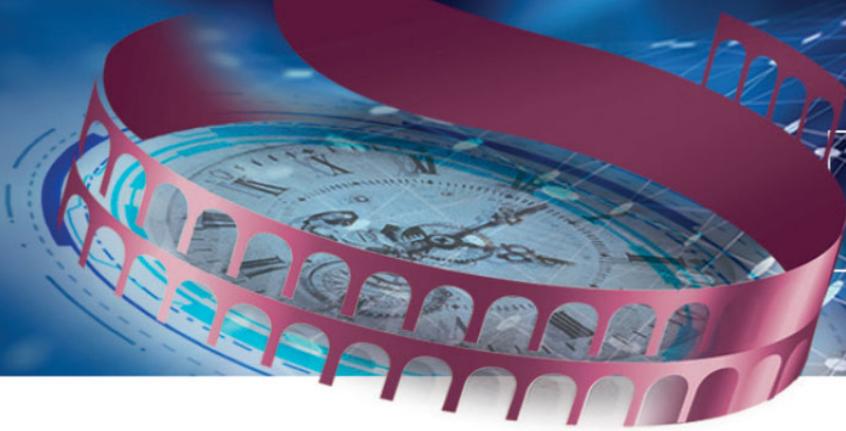
**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

## Premessa

- Nel prisma dei «tempi e luoghi del lavoro» può essere colta tutta la complessa problematica giuslavoristica posta dagli avvenimenti centrali della nostra epoca: l'innovazione tecnologica, in particolare digitale, e l'interdipendenza planetaria dell'economia.
- Da un punto di vista sociologico, l'essenza del lavoro subordinato è sempre stata ravvisata nel trascorrere la giornata in un luogo cui il lavoratore era estraneo (la fabbrica), mettendo a disposizione di altri per un lasso di tempo predeterminato, le proprie energie lavorative.
- L'innovazione tecnologica, in particolare la digitalizzazione, rende possibili modelli organizzativi che incrinano la «fissità» del tempo e, in modo ancor più evidente, del luogo di lavoro.



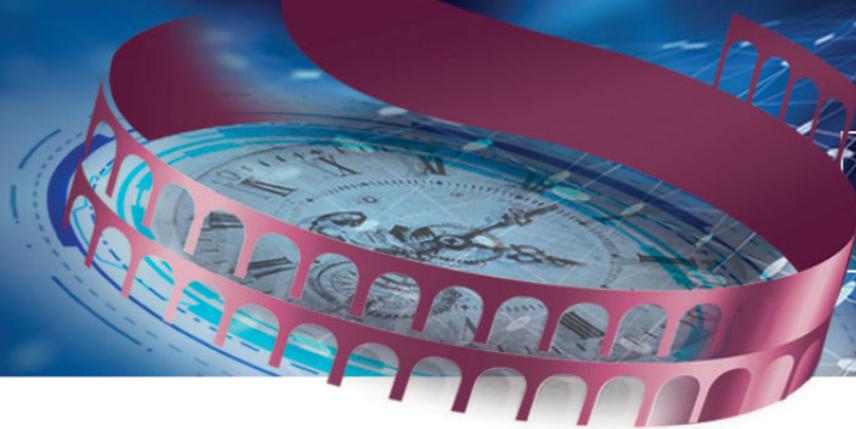
## ...segue

- La «fissità» del luogo, o dei luoghi, di lavoro è messa in crisi anche dalla globalizzazione, con la conseguente accentuata mobilità delle imprese (si pensi alle delocalizzazioni) e degli stessi lavoratori. E, talvolta, i due fenomeni - lavoro digitale e delocalizzato - si intrecciano.
- Tutto ciò mette alla prova la capacità di «comprensione» del diritto del lavoro; ma è in un certo senso salvifico perché costringe a sottoporre a prova di resistenza alcuni nostri fondamentali concetti, o preconcetti, giuridici.

## **I problemi giuridici posti dai lavori che non rispettano le normali coordinate spazio-temporali del lavoro di fabbrica**

- In alcuni casi, ferma restando la qualificazione in termini di lavoro subordinato, si tratta solo di problemi di adattamento della disciplina generale ovvero di interpretazione di quella speciale (si pensi, ad esempio, all'estensione degli obblighi di sicurezza in caso di lavoro agile, al significato del cd. diritto alla disconnessione, ai limiti del potere di controllo del datore di lavoro).
- In altri casi, si pongono, più radicalmente, problemi di qualificazione in termini di autonomia ovvero di subordinazione del rapporto di lavoro, con il conseguente, divaricato statuto protettivo.

L'esempio più tipico di come le nuove tecnologie incidono su tempo e luogo di lavoro è il cd. lavoro agile, ma possono essere aggiunti anche il telelavoro e il lavoro tramite piattaforma.



- Il lavoro agile è definito dall'art. 18 della l. n. 81 del 2017 come una «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo delle parti ... senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ...*».
- Elemento caratterizzante del lavoro agile è che la prestazione «*viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'azienda e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o della contrattazione collettiva*».
- Sebbene l'enfasi sia posta dalla legge sull'accordo individuale (che disciplina «*l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali...*») esso si conforma sovente ai contratti collettivi e, in mancanza, alle *policies* aziendali, che di norma fissano l'esecuzione della prestazione lavorativa entro determinate fasce orarie.



- Il lavoro agile è strettamente apparentato con il telelavoro (anche perché pare difficilmente darsi lavoro agile senza utilizzo di strumentazione informatica), disciplinato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002.

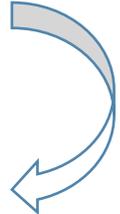
La sua particolarità è che l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, «*viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*» (art. 1).

Ed è ben vero che, in base all'accordo interconfederale, «*il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro*» (art. 8); la disposizione, tuttavia, è stata tradotta nei contratti collettivi nel senso che comunque la prestazione lavorativa dovrà essere resa entro certe fasce orarie e che l'inizio dell'attività lavorativa coinciderà con la connessione da remoto al sistema informatico aziendale e il termine con la chiusura della sessione di lavoro.



- Il lavoro agile e il telelavoro, nella loro disciplina tipica, sono qualificati (e qualificabili) come una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in un rapporto di lavoro subordinato (cfr., per il lavoro agile, art. 18 l. n. 81 del 2017).
- 
- Da sempre, peraltro, il nostro ordinamento conosce forme di lavoro subordinato a distanza: in particolare, il lavoro a domicilio (l. n. 877 del 1973).
  - In questo caso, a differenza della configurazione data per il telelavoro e per il lavoro agile, non si dà per scontato che vi sia subordinazione, la quale ricorre quando il lavoratore «è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti...» (art. 1, co. 2).



- La ragione è evidente: il telelavoro e il lavoro agile rappresentano essenzialmente patti di dislocazione spaziale della prestazione lavorativa, con semplice flessibilizzazione dell'orario di lavoro.
- 
- Non così per il lavoro a domicilio, per il quale, appunto, si pone un problema di qualificazione. La giurisprudenza sulla qualificazione del lavoro a domicilio come subordinato ovvero autonomo è oltremodo interessante, attese le caratteristiche presentate dal rapporto (assenza di orario di lavoro e retribuzione a cottimo) che richiamano alcune forme di lavoro proprie dell'economia digitale.

## **Il lavoro tramite piattaforma digitale e il problema della qualificazione**

- Se lavoro agile e telelavoro sono modalità di esecuzione della prestazione in un rapporto di lavoro subordinato, la più radicale questione di qualificazione concerne essenzialmente il lavoro tramite piattaforma digitale.
- In Italia è giunta all'attenzione dei giudici essenzialmente la questione dei riders del settore del *food delivery via app*.
- Il contenzioso giudiziario, alimentato da ben noti casi (Trib. Torino, 7 maggio 2018; Trib. Milano, 10 settembre 2018; Corte d'Appello di Torino, 4 febbraio 2019) ha costretto ad una salutare riflessione sul contenuto dell'*enigmatica* norma di cui all' art. 2, co. 1, d.lgvo 81 del 2015, relativa al lavoro etero-organizzato, e sulla sua collocazione nel sistema. Infatti la Corte d'Appello di Torino ha utilizzato proprio questa norma quale grimaldello per estendere ai riders, pur considerati autonomi, lo statuto del lavoratore subordinato (o parte significativa di esso).

## La novella legislativa

- Il recentissimo art. 1 del d.l. n. 101 del 2019 fa ancora appello al controverso art. 2 del d.lgvo n. 81 del 2015, aggiungendovi la proposizione: *«le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali»*.
- ↓
- Un'aggiunta che, di per sé, nulla sposta circa il contenuto precettivo dello stesso art. 2 ma che potrebbe aprirsi alla suggestione che il lavoro mediante piattaforme digitali sia di per sé lavoro cd. etero-organizzato, con tutti i problemi di individuazione della fattispecie e della disciplina che la figura comporta.

## ... segue

In più, introduce una disciplina specifica per i prestatori occupati *«con rapporti di lavoro non subordinato ... impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [di cui al d.lgvo 285 del 1992] attraverso piattaforme anche digitali».*

Ed aggiunge *«ai fini del presente decreto si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione».*



- La regolamentazione legislativa pare così lasciare ancora al giudice il compito di selezionare la disciplina applicabile a seconda che qualifichi la prestazione come organizzata dal committente *«anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro»* oppure no: proprio il punto più controverso del contenzioso giudiziario sui riders.
- Facendo ancora appello al controverso art. 2, co. 1, del d.lgvo n. 81 del 2015 e, d'altra parte, richiamando quale condizione per la tutela dei riders non subordinati anche la eterodeterminazione delle modalità di esecuzione della prestazione, tale disciplina finisce, non solo col perpetuare le incertezze ma, addirittura, col complicare il quadro.

## **...segue: le alternative possibili**

Le variegate figure di lavoro create dall'economia digitale, non facilmente riconducibili alla nozione di subordinazione, eppure meritevoli di tutela, possono essere ospitate in una categoria generale (e, per così dire, intermedia)

***ovvero***

necessitano di regolazioni *ad hoc* legate alle caratteristiche dei singoli lavori (una sorta di ritorno alla primitiva legislazione sociale)?

## Il luogo, o i luoghi, di lavoro

- I mutamenti dei modelli organizzativi delle imprese, causati non solo dalle nuove tecnologie, specie informatiche, ma anche dalla globalizzazione, hanno portato pure ad una rottura della fissità del luogo di lavoro.
- Se è eccessivo dire che il lavoro è sempre meno «luogo» e sempre più «processo» (gran parte del lavoro è ancora manifattura tradizionale), se è eccessivo parlare di evanescenza dei tratti tipici del luogo di lavoro, dobbiamo attrezzarci a far fronte a *nuove dimensioni*. E ciò significa adeguare in via interpretativa, ovvero se necessario legislativa, le norme che suppongono l'esistenza di una concezione statica del luogo di lavoro\*.

\* Un piccolo esempio *a latere*: ai fini dell'art. 413 c.p.c., e dunque della competenza per territorio nelle controversie di lavoro, si assume che, in caso di telelavoro, «la dipendenza aziendale alla quale è addetto il lavoratore» debba essere interpretata estensivamente, come articolazione dell'organizzazione aziendale nella quale il dipendente lavora, «che può anche coincidere con la sua abitazione se dotata di strumenti di supporto dell'attività lavorativa» (cfr. ad es. Cass. 3154/2018; Cass. 17347/2013).

## La globalizzazione e la dimensione internazionale della mobilità

- L'intensificarsi della mobilità della manodopera su scala globale impone poi al giurista del lavoro di attrezzarsi per padroneggiarne la dimensione internazionale, oggi terra di nessuno.
- Qui vige una sorta di regime speciale, governato, oltre che dagli accordi individuali, dalle regole internazional-privatistiche ed europee sulla legge applicabile: insomma, da fonti che non siamo abituati a padroneggiare.
- Tra queste di capitale importanza è la direttiva CE 96/71 che, specie nella versione recentemente modificata dalla direttiva UE 2018/957, tenta di evitare che uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, vale a dire il diritto di libera prestazione di servizi in capo a tutte le imprese dell'Unione, si traduca in forme di *dumping* sociale a svantaggio dei lavoratori, portando ad un generale abbassamento delle condizioni di lavoro nell'Unione.

## ... segue

- Imponendo agli Stati membri di provvedere affinché ai lavoratori distaccati venga applicata, quale minimo inderogabile di tutela, la propria normativa in una serie di materie, tra cui quella retributiva, essa tende a garantire la parità di trattamento non solo tra lavoratori stranieri e lavoratori nazionali, ma anche tra le imprese straniere e quelle nazionali.
- Di conseguenza le regole interne da applicare anche ai lavoratori stranieri distaccati – ad esempio in materia retributiva – devono essere poste dalla legge o da contratti di applicazione generale.

## ...segue

- Un evidente problema per il diritto italiano ed il legislatore italiano obbligato a trasporre la direttiva in mancanza di un sistema di attribuzione di efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi.
- Un problema endemico del nostro ordinamento, che sovrasta tutti i nostri dibattiti e tutti i nostri convegni, e dunque anche questo (ma che forse è in via di soluzione).

***Grazie per l'attenzione.***