

Lo scorso 26 gennaio, presso **l'UCL Faculty of Laws, University College London**, si è discusso del **tema del tempo di lavoro** negli odierni contesti lavorativi e della sua disciplina, partendo dall'**analisi teorica di Èmile Genin sul concetto della c.d. "Time Porosity"** (E. Genin, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol.32 n.3, p. 280-300). Innumerevoli gli spunti di riflessione nati durante il dibattito tra gli studenti della **London Labour Law PhD Reading Group**, cui ho avuto la possibilità di partecipare tramite collegamento Skype.

Innanzitutto, **cosa s'intende quando si parla di "Time Porosity"?**

La porosità, nel suo significato testuale non è altro che la caratteristica di un corpo o di un materiale che presenta piccoli spazi vuoti nella sua massa. Applicato al tempo di lavoro, il concetto di porosità indica **quella frazione di tempo di lavoro che è poroso per lo svolgimento di attività personali e viceversa**. Sostanzialmente, **la "Time Porosity", indica le possibili forme di interferenza tra ciò che è considerato tempo di lavoro e ciò che è considerato tempo personale**.

In particolare, il dibattito ha evidenziato come i nuovi *trend* dell'organizzazione del lavoro, influenzati da un crescente progresso tecnologico e da una maggiore richiesta di flessibilità oraria, richiedano di porre l'attenzione sulla **difficile delimitazione dei confini tra tempi di lavoro e tempi personali**. Da qui l'esigenza di interrogarsi sulla perdurante validità **della tradizionale concezione di orario di lavoro, che parrebbe essere non più adeguata a rispondere alle moderne dinamiche riguardanti i tempi di lavoro e i tempi personali**.

Le vigenti definizioni giuridiche di orario di lavoro variano secondo il contesto nazionale di riferimento. In Europa, ad esempio, la [Direttiva 2003/88/CE](#), definisce l'orario di lavoro come **"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"**. Dalla lettura della Direttiva affiorano, **tre parametri** distintivi della disciplina sull'orario di lavoro: il **vincolo di subordinazione**, la **disponibilità del prestatore**, l'**attività commissionata dal datore di lavoro**.

Come emerso dalla discussione con il *London Labour Law PhD Reading Group*, e come ben chiarisce lo studio della professoressa Genin, non sempre i tre parametri sono presenti contemporaneamente durante l'esecuzione della prestazione nei contesti lavorativi attuali. Si pensi, ad esempio, al lavoratore che continua la sua attività lavorativa a casa: l'indicatore attinente all'**attività commissionata dal datore di lavoro** sarà indubbiamente soddisfatto, tuttavia non sarà soddisfatto l'indicatore della **disponibilità**, né tanto meno quello concernente il **vincolo di subordinazione**, giacché lavora al di fuori dell'orario di lavoro quantitativamente previsto dalla legge. **È in queste situazioni che la definizione legale di orario di lavoro non pare rispecchiare le situazioni lavorative attuali e in cui risulta rilevante, pertanto, il framework d'analisi relativo alla "Time Porosity".**

A tal riguardo, Genin delinea **tre esempi per illustrare la "Porosità del Tempo": il lavoro da casa, la "sovrapposizione strutturale" e la "sovrapposizione personale"**. Nel primo caso, non si tratta di un semplice cambiamento di postazione (dall'ufficio a casa o in altri luoghi), ma **rappresenta un'estensione del lavoro non terminato nel consueto orario di lavoro** e protratto anche al di fuori di esso. In questo caso la porosità è espressione di **nuove tecnologie** che hanno influenzato l'organizzazione del lavoro e i modi in cui si lavora (sul punto v. [What does telework mean in the 21st century? Face to face with Jon Messenger](#)). Nel secondo caso, si tratta di una **"sovrapposizione strutturale" tra il tempo di lavoro e quello personale**: si pensi ad esempio alle cene aziendali o ai viaggi d'affari che richiedono la mobilità dei lavoratori, spesso anche al di fuori del loro ordinario tempo di lavoro. Qui, difficile è la demarcazione tra tempo di lavoro e personale, che, piuttosto tende a sovrapporsi come conseguenza di maggiori richieste di flessibilità e disponibilità. Infine, **nel terzo caso, la "sovrapposizione personale" si realizza quando il tempo personale rifluisce nel tempo di lavoro, ossia quando le attività personali** (es. shopping online, telefonate ed e-mail personali, ecc.) **sono svolte durante l'orario di lavoro**. L'attività personale interferisce, quindi, con il tempo di lavoro (sul punto interessante lo studio condotto su un gruppo di ingegneri da [L.A. Perlow, The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time, 44 \(1\) Admin. Sci. Q. 57,1999](#)). Anche in questo caso la porosità è legata **all'utilizzo delle tecnologie (mobili e non)**.

In questo scenario, scaturisce un dato chiaro: **la definizione dell'orario di lavoro appare ormai desueta e inadeguata a rispondere alle mutate esigenze**, in cui il lento superamento del

modello capitalista della subordinazione è evidente. **La “Porosità del Tempo” e la conseguente interferenza tra il tempo di lavoro e il tempo personale, non è riflessa nelle regolamentazioni dei diversi Paesi.** Nonostante ciò, alcuni legislatori hanno cominciato ad interessarsi della tematica, come ad esempio nel caso **francese**, in cui, a partire dal 1° gennaio scorso, è in vigore il c.d. **“diritto alla disconnessione”**. Si tratta di un diritto che non è il risultato di una mera “invenzione legislativa”, bensì **istituzionalizza pratiche aziendali già preesistenti**, ed ha come fine quello di delimitare i confini tra tempo di lavoro e tempo personale, dovuti anche all’onnipresenza della tecnologia, che consente di essere sempre connessi, e quindi disponibili (cfr. [E. Dagnino, I. Moscaritolo, Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?](#)). Stimolante sarà indagare **come nella pratica il lavoratore potrà avvalersi di tale diritto** in un contesto di competitività e produttività contrassegnato dalla sempre crescenti pressioni aziendali.

La chiave di soluzione alle questioni poste potrebbe essere quella di **un intervento del legislatore, nazionale ed europeo, volto a erodere la rigidità della disciplina sull’orario di lavoro** e ad implementare una regolazione sull’interferenza tra i tempi di vita e i tempi personali. La strada migliore da percorrere è quella di **creare una maggiore interazione con la contrattazione collettiva**, che maggiormente vicina agli interessi delle parti, può supportare il legislatore, arginando le incertezze e la rigidità della materia.

Tuttavia, a questo punto, risulta del tutto lecito chiedersi se **il fenomeno della “Time Porosity” sia sempre esistito oppure sia una mera risultante del progresso tecnologico** alla luce della [Grande Trasformazione del Lavoro](#). La riflessione svolta in occasione del seminario, che rispecchia la posizione della professoressa Genin, mette in evidenza come **il fenomeno esisteva anche prima**, e che, pertanto, **l’uso della tecnologia, rappresenta un’ulteriore causa scatenante di tal fenomeno**. Certo è, che la **prefigurazione di nuove sfide presenti e future** (sul punto interessante un confronto con la recente [sentenza Uber](#); inoltre v. [E. Dagnino, Note a margine della sentenza Uber UK](#)), pone la possibilità di un **maggior incremento della porosità del tempo**, dovuto ad una crescente flessibilità organizzativa in capo al lavoratore.

Sarà solo aprendosi a nuove prospettive e analizzando **le possibili problematiche giuridiche in gioco**, non per forza delineate negli schemi di una regolazione rigida, che il lavoratore potrà trovare un terreno fertile per **l’effettivo bilanciamento fra i ritmi del lavoro e ritmi**

**dell'esistenza** (v. A. Nicolai, *Orario di lavoro e resto della vita*, in *Lav. dir.*, 2009, p. 244), in cui l'esplicazione del potere imprenditoriale sia coniugato al meglio con le esigenze personali e di lavoro del prestatore di lavoro.

***Idapaola Moscaritolo***

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @idapaola

Scarica il **PDF** 