

Edoardo Ales è Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Napoli Parthenope

Davide Casale è Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Valeria Filì è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Udine

Vito Sandro Leccese è Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Francesca Marinelli è Professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

Michele Tiraboschi è Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali ordinati da

MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ, MICHELE TIRABOSCHI

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00

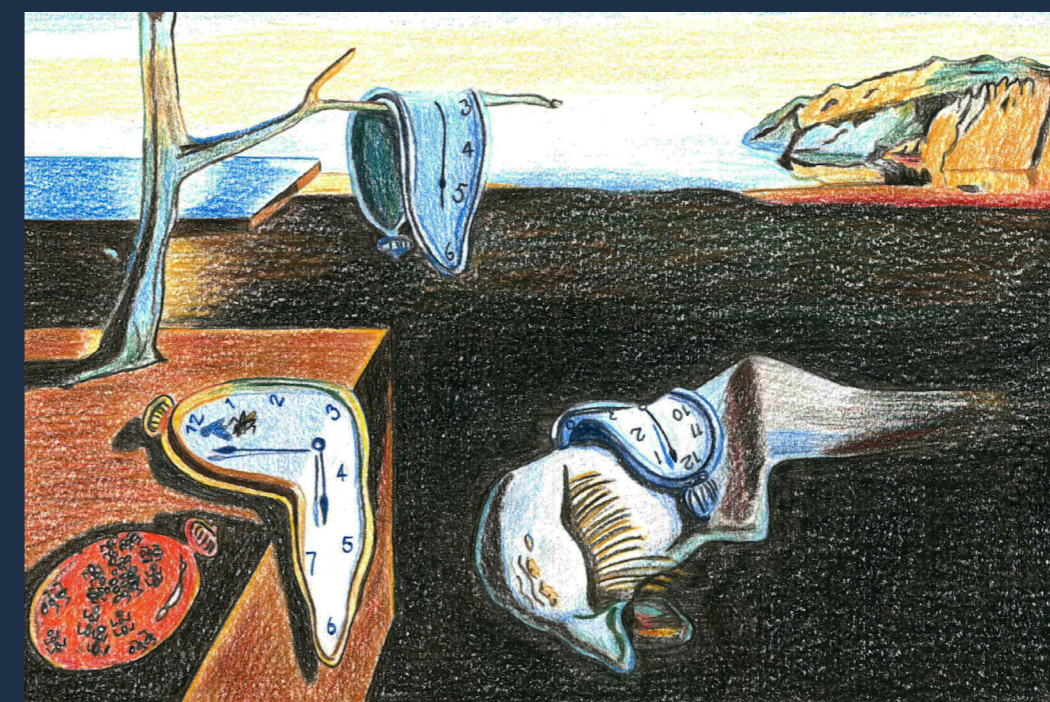


Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale

Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo

a cura di

**Edoardo Ales, Davide Casale, Valeria Filì,
Vito Sandro Leccese, Francesca Marinelli,
Michele Tiraboschi**



Il volume indaga, in una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali, come le trasformazioni in corso dell'ultimo decennio stiano ridefinendo i termini e le condizioni dello scambio sotteso al rapporto di lavoro. Una serie di cambiamenti significativi, come la transizione digitale ed ecologica e gli impatti della pandemia e della decrescita demografica, ha influenzato profondamente non solo il mercato del lavoro, ma anche il concetto stesso di "lavoro". Questi stravolgimenti hanno accelerato il processo di professionalizzazione dei lavoratori, rendendo più collaborativi i rapporti di lavoro e portando alla luce nuove esigenze sociali legate alla conciliazione tra lavoro e vita personale, spesso contrastata dalla tecnologia. Le crescenti necessità di assistenza, legate sia alla famiglia sia all'invecchiamento della popolazione, insieme alle varie richieste di soddisfazione e realizzazione personale, stanno ridefinendo il concetto di benessere dei lavoratori e le strategie di protezione ad esso correlate. Attraverso l'interpretazione delle evoluzioni legislative, nonché della prassi contrattual-collettiva, i contributi raccolti nel volume analizzano i fenomeni in atto, esplorando i principali profili di innovazione (e di criticità).

Resta sempre al centro delle trattative sindacali e dei contratti di lavoro; e, tuttavia, la dimensione del “tempo di lavoro” ha largamente perso, oggi, consistenza e oggettività, tanto per i lavoratori che per le imprese, nella misurazione del valore del lavoro, il suo valore di uso e il suo valore di scambio. Da qui la scelta de La persistenza della memoria di Salvador Dalí come immagine di copertina del presente volume, disegnata e liberamente interpretata da Lavinia Serrani. Una immagine che rappresenta le diverse dimensioni e le eterogenee percezioni che, a seconda del punto di vista, si possono avere del tempo. Oggi più che in passato ogni persona, tanto più la persona che lavora, interpreta il tempo e il suo scorrere in modo differente, secondo ritmi e orologi fluidi e poliformi, a prescindere dai criteri predeterminati, fissi e rigidamente calcolabili che caratterizzano (caratterizzavano) la regolazione del tempo di lavoro, sempre più messi in discussione anche da istanze contrattuali di misure personalizzate di conciliazione e welfare.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BER-
TAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota,
USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA
(*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN
(*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH
DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Au-
stralia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*),
JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA
(*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*Uni-
versity of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hun-
gary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELI-
CITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zeland*), LOURDES MELLA
MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe
University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN
RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*Univer-
sity College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Auto-
nomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coor-
dinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUC-
KER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Ger-
many*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2024 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 979-12-80922-36-6

La stampa del presente volume è stata resa possibile anche grazie al contributo finanziario dell'AIDLASS, Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo

a cura di

**Edoardo Ales, Davide Casale, Valeria Filì,
Vito Sandro Leccese, Francesca Marinelli,
Michele Tiraboschi**

Indice

Prefazione di <i>Edoardo Ales, Davide Casale, Valeria Fili, Vito Sandro Leccese, Francesca Marinelli, Michele Tiraboschi</i>	XI
Introduzione di <i>Nicola Campese, Maria Giovanna Elmo, Gianluca Picco, Giorgio Impellizzieri</i>	XIII

Parte I TEMPI DI LAVORO

La regolamentazione del diritto di disconnessione nel settore privato e nel settore pubblico di <i>Ilaria Bresciani</i>	3
Le coordinate temporali nel lavoro agile: misurazione e disconnessione in un'ottica prevenzionistica di <i>Maria Giovanna Elmo</i>	21
L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema di <i>Antonio Alessandro Scelsi</i>	41

Parte II CONCILIAZIONE

Prove di sostenibilità per la c.d. <i>four day week</i> , tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali di <i>Maria Del Frate</i>	63
Il lavoro agile per i genitori degli under 14: limiti e prospettive di <i>Claudia Murena</i>	83
Responsabilizzazione e autonomia del lavoratore nella subordinazione. Risvolti in tema di responsabilità e concorso di colpa di <i>Francesca Nardelli</i>	106

Parte III
WELFARE NEGOZIALE

Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi <i>di Sebastiano Castellucci</i>	129
Welfare negoziale e dinamiche retributive contrattuali: il caso dell'industria alimentare <i>di Michele Dalla Sega</i>	147
Welfare aziendale e funzione sociale dell'impresa <i>di Paolo Stolfa</i>	169
<i>Notizie sugli autori</i>	189

Prefazione

*di Edoardo Ales, Davide Casale, Valeria Fili,
Vito Sandro Leccese, Francesca Marinelli, Michele Tiraboschi*

Le trasformazioni in atto nell'ultimo decennio, a partire dalla doppia transizione digitale ed ecologica fino ad arrivare agli stravolgimenti derivanti dalla pandemia e dalla decrescita demografica, hanno inciso in modo profondo non solo sul mercato del lavoro ma financo sul significato e sul valore del "lavoro" in quanto tale.

Il processo di professionalizzazione dei lavoratori, già avviato negli ultimi anni del secolo scorso, ha subito una brusca accelerazione e, con ciò, è cresciuto il carattere collaborativo dei rapporti di lavoro. Parallelamente, hanno iniziato ad emergere nuovi bisogni sociali, tipici dei mercati transizionali del lavoro, e correlati all'esigenza di una migliore conciliazione, che la tecnologia sembra negare, tra il tempo impegnato nel lavoro e il tempo destinato a ciò che lavoro non è. Le crescenti esigenze di cura, connesse da un lato alla genitorialità e dall'altro all'invecchiamento della popolazione, nonché le eterogenee istanze legate alla soddisfazione e alla realizzazione personale definiscono una nuova concezione del benessere dei lavoratori e, di conseguenza, delle relative tecniche di protezione.

A fronte di questo scenario, gli studiosi sono chiamati a riflettere, con lo sguardo aperto al futuro, sui capisaldi della materia, inclusi gli elementi dello scambio sotteso al contratto di lavoro.

Per un verso, il fattore "tempo" non pare più sufficiente, o comunque non esclusivo, per misurare la prestazione lavorativa dal punto di vista quantitativo. L'avvento del lavoro agile e da remoto in parte ha svelato, in parte ha richiesto, una organizzazione secondo obiettivi e risultati, con l'abbandono della tradizionale rigidità temporale eterodeterminata, verso una transizione – non certo lineare e comunque inedita per il sistema economico capitalista – dal mercato del tempo di lavoro al mercato delle professionalità e delle competenze.

Tale trasformazione – foriera di ambiguità e di nuovi rischi per i diritti dei lavoratori – corrisponde non solo a nuovi modelli di organizzazione

dell'impresa, ma anche a nuove forme di gestione e di autodeterminazione del tempo a disposizione dei lavoratori.

Nel contesto delineato, le istanze conciliative, legate alla genitorialità o, più in generale, alle responsabilità di cura, nonché rivolte a nuovi interessi e bisogni legati al benessere psico-fisico della persona, impongono una rimodulazione, se non addirittura una riduzione, dell'orario di lavoro, o, perlomeno, la predisposizione di uno strumentario più ricco e variegato di quello risalente al secolo scorso.

Guardando all'altro capo dello scambio contrattuale, un tale ripensamento pare spingersi sino al punto di superare la concezione per cui la stessa obbligazione datoriale si risolve nella corresponsione del salario, viceversa, estendendosi alla comprensione sistematica di nuovi beni e servizi riconducibili al c.d. welfare negoziale. Questa leva, più di altre, stante il coinvolgimento delle parti sociali e la prossimità ai contesti produttivi e di lavoro, si fa carico in maniera consistente di rispondere ai nuovi bisogni – previdenziali, socio-sanitari, conciliativi, formativi, ecc. – fino a trasferire almeno parte delle rivendicazioni salariali in questo ambito di contrattazione.

Al fine di approfondire criticamente i fenomeni e le trasformazioni sopra sinteticamente descritte, nel gennaio 2023, chi scrive ha promosso un call for paper rivolto alla giovane dottrina giuslavoristica, per dialogare e confrontarsi su *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*.

Il volume che consegniamo oggi alle stampe raccoglie i contributi di giovani studiosi prima selezionati ad esito di una procedura valutativa, poi esposti e discussi pubblicamente il 22 novembre 2023 presso la sede del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e, infine, nuovamente rielaborati a seguito del confronto con i promotori dell'iniziativa.

A tutti coloro che hanno partecipato va il nostro ringraziamento, con una speciale menzione ai componenti del comitato organizzatore: Nicola Campese, Maria Giovanna Elmo, Giorgio Impellizzieri e Gianluca Picco, che si sono spesi con generosità e passione nella organizzazione dell'evento e del progetto editoriale. Alla loro introduzione, che segue questa breve prefazione, lasciamo la presentazione di dettaglio dei contenuti delle sezioni e dei contributi che compongono il volume.

Introduzione

*di Nicola Campese, Maria Giovanna Elmo,
Gianluca Picco, Giorgio Impellizzieri*

L'iniziativa (call for paper) che ha dato vita al presente volume – promossa dai professori Edoardo Ales, Davide Casale, Valeria Fili, Vito Sandro Leccese, Francesca Marinelli e Michele Tiraboschi, nonché patrocinata e sostenuta dall'Aidlass – si propone di contribuire al dibattito scientifico relativo a tre temi comunicanti: i tempi di lavoro, le misure di conciliazione vita-lavoro e il welfare negoziale.

Oggetto sotteso (e unificante) a (di) ciascuno di questi ambiti è la prestazione di lavoro, valutata e valorizzata per la durata, per la capacità di incidere sulla manifestazione della persona del lavoratore al di fuori dalla dimensione del lavoro e, infine, per il valore economico di scambio riconosciutogli.

Ebbene, che sia in atto una rilettura della natura della prestazione di lavoro è un fatto noto in seno al dibattito dottrinale e un nuovo stato delle cose, com'è tipico nella storia del diritto del lavoro, è stato prospettato innanzitutto dagli attori delle relazioni industriali, che, nell'ambito di realtà connotate da un indubbio virtuosismo produttivo, stanno iniziando a sperimentare, mediante accordi collettivi, soluzioni innovative (per esempio la c.d. settimana lavorativa corta).

Nelle recenti rilevazioni statistiche emerge, peraltro, un chiaro *desiderata* degli occupati alla riduzione del tempo dedicato al lavoro (cfr. VII Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale). Dunque non stupisce che la nuova piattaforma negoziale unitaria presentata da Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil per il rinnovo del contratto collettivo del settore metalmeccanico, in scadenza il prossimo 30 giugno 2024, contenga l'espressa richiesta di una contrazione dell'orario normale di lavoro fino a 35 ore.

La ridefinizione dei tempi di lavoro spingerebbe verso una valorizzazione del risultato del lavoro. E allora è parso evidente come si stia assistendo ad un movimento potenzialmente in grado di scuotere l'architrave giuridico della prestazione di lavoro subordinata, ossia la sua natura tradizional-

mente ricondotta nella obbligazione di mezzi, in favore di un silenzioso avvicinamento verso quella di risultato, tipica del lavoro autonomo, dalle conseguenze non ancora esplorate.

L'aspirazione ad una migliore conciliazione vita-lavoro, inoltre, continua a trovare nell'istituto del lavoro agile un importante strumento attuativo, seppur rimangano ancora inevasi gli interrogativi relativi alle esigenze di misurazione della prestazione di lavoro resa con tale modalità, al diritto alla disconnessione e a quello al riposo.

Medesima fondamentale funzione è ricoperta dagli strumenti di welfare con riferimento alle esigenze private, previdenziali e assistenziali del prestatore di lavoro. Difatti, le piattaforme negoziali concentrano spesso e volentieri una cospicua fetta delle pretese rivendicative sull'incremento delle voci economiche che costituiscono il contenitore del welfare, sino a spingersi a richiedere espressamente la possibilità di convertire voci intrinsecamente retributive (un premio di risultato) in misure economiche di tale tipologia.

È dunque da questo quadro problematico ed evolutivo delle fonti del diritto del lavoro che gli Autori hanno preso le mosse per rinnovare il dialogo dottrinale sui temi segnalati, sollevando nuovi quesiti, prospettando originali soluzioni a vecchi problemi, sempre nel rispetto del metodo giuridico ma anche nel tentativo di valorizzare quel particolare diritto che nasce dalle relazioni industriali.

La prima sezione ha quale fuoco centrale le coordinate temporali all'interno di specifici rapporti di lavoro. Gli approfondimenti ivi contenuti – di Ilaria Bresciani, Maria Giovanna Elmo e Antonio Alessandro Scelsi – offrono interessanti spunti di riflessione, in particolare, con riferimento alla funzione della contrattazione collettiva in materia di definizione dei tempi di lavoro, anche alla luce delle disposizioni di legge.

Ilaria Bresciani (*La regolamentazione del diritto di disconnessione nel settore privato e nel settore pubblico*), partendo dalla ricostruzione delle fonti legislative in materia di diritto alla disconnessione, procede ad una ricognizione dei principali contenuti regolativi contemplati dagli accordi aziendali del settore privato e dai contratti collettivi del pubblico impiego. Dallo studio emerge la coesistenza di molteplici modelli organizzativi di lavoro agile, talvolta lontani dalla definizione fornita dall'articolo 18 della legge n. 81/2017. Alla luce dei paradigmi organizzativi e delle declinazioni del diritto alla disconnessione che l'Autrice descrive, si avverte la necessità di una predeterminazione dell'orario di lavoro al fine di pianificare e gestire al meglio l'attività lavorativa.

Esattamente sull'importanza di definire puntualmente i tempi di lavoro verte il contributo di Maria Giovanna Elmo (*Le coordinate temporali nel lavoro agile: misurazione e disconnessione in un'ottica prevenzionistica*), che si interroga, in chiave prevenzionistica, se anche in caso di lavoro agile sussista un dovere datoriale alla predisposizione di strumenti di misurazione dell'orario di lavoro. Adottando il metodo comparatistico, lo studio approfondisce il sistema del *registroorario*, esplorando le soluzioni alle quali è giunto l'ordinamento spagnolo in materia di misurazione dell'orario nel lavoro a distanza.

Antonio Alessandro Scelsi (*L'orario di lavoro dell'operaio agricolo a tempo determinato fra istanze di flessibilità e antinomie di sistema*), invece, individua talune criticità attinenti alla regolamentazione dell'orario di lavoro dei braccianti agricoli dettata dal CCNL Operai agricoli e florovivaisti. L'analisi rileva incongruenze tra i contenuti contrattuali e quelli legali, evidenziando la necessità di operare un'armonizzazione della disciplina.

La seconda sezione, dedicata alla conciliazione, raccoglie le riflessioni di Maria Del Frate, Claudia Murena e Francesca Nardelli, le quali affrontano il tema sotto profili diversi e complementari.

Maria Del Frate (*Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*) si occupa di conciliazione analizzando le recenti tendenze in materia di riduzione dell'orario di lavoro e/o della durata della settimana lavorativa. Dopo aver esaminato le fonti e la dottrina, lo studio si concentra su alcune esperienze che hanno già trovato spazio nelle realtà produttive in Italia: ci si riferisce, in particolare, all'adozione in via unilaterale da parte del gruppo bancario Intesa Sanpaolo di politiche innovative che hanno portato ad una frattura con la parte sindacale e alla revoca del mandato conferito ad Abi per il rinnovo del CCNL.

Claudia Murena, nel suo contributo (*Il lavoro agile per i genitori degli under 14: limiti e prospettive*), utilizza l'estensione temporale anche per i genitori degli under 14 dello smart working c.d. "semplificato", da ultimo sino al 31 marzo 2024 (fatte salve ulteriori proroghe successive al momento in cui si scrive), quale spunto per analizzare in chiave critica ma anche propositiva la disciplina vigente. Infatti, l'Autrice, attraverso un confronto tra fonti legali e contrattuali, affronta alcuni nodi problematici concernenti la fattispecie di cui all'articolo 90, decreto-legge n. 34/2020, tra cui il concetto di mansioni "compatibili" e il rapporto tra l'attuale regolamentazione legale e la presenza di eventuali accordi in azienda (individuali o collettivi) pregressi. Da ultimo, focalizza l'attenzione sul delicato

rapporto tra *work-life balance* e *gender gap*, sulla base di evidenze empiriche che mostrano come il lavoro agile porti con sé il serio rischio di aumentare le disparità lavorative a pregiudizio delle donne.

Conclude la sezione il contributo di Francesca Nardelli (*Responsabilizzazione e autonomia del lavoratore nella subordinazione. Risvolti in tema di responsabilità e concorso di colpa*), la cui riflessione interseca due profili di indagine. Il primo riguarda i parametri di valutazione della prestazione di lavoro alla luce del riconoscimento, in favore del lavoratore, di spazi sempre maggiori di autonomia, autodeterminazione e responsabilizzazione. Su questo versante, il lavoro si concentra sulla rilevanza che potrebbe essere assunta dal criterio del rendimento ove esso sia letto attraverso le lenti della diligenza per evitare una oggettivizzazione della responsabilità a carico del lavoratore. Il secondo riguarda gli effetti in punto di responsabilità che tale riconoscimento potrebbe comportare. Attraverso la disamina della evoluzione del lavoro subordinato nonché del sistema di prevenzione delineato dal decreto legislativo n. 81/2008, il contributo pone in evidenza l'opportunità di un ripensamento del sistema di responsabilità contrattuale almeno nei termini di una valorizzazione del concorso di colpa del lavoratore *ex* articolo 1227 c.c.

La terza ed ultima sezione, infine, è dedicata al tema del welfare negoziale, oggetto dello studio e delle ricerche di Sebastiano Castellucci, Michele Dalla Sega e Paolo Stolfa, che si propongono di ricostruire il quadro giuridico-istituzionale di riferimento e le implicazioni, in termini di relazioni industriali, della diffusione della materia del welfare nei contratti collettivi nazionali e decentrati.

Ai profili definatori e di inquadramento del tema è finalizzato, innanzitutto, il contributo di Sebastiano Castellucci (*Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi*), che orienta il lettore tra le diverse nozioni di riferimento (“secondo welfare”, “welfare privato”, “welfare aziendale”, “welfare unilaterale”, “welfare occupazionale”, ecc.) che si sono sviluppate nel corso del ventunesimo secolo e nell'ambito del principio costituzionale di sussidiarietà. Ricomposto il quadro definitivo, il contributo rappresenta sinteticamente alcune tendenze dei contratti collettivi nazionali, trattando anche il settore pubblico, tradizionalmente meno esplorato nelle indagini sul tema.

Più delimitato e verticale è l'ambito di indagine della ricerca di Michele Dalla Sega (*Welfare negoziale e dinamiche retributive contrattuali: il caso dell'industria alimentare*), che ha per oggetto uno studio sistematico della contrattazione collettiva nel settore dell'industria alimentare. Dopo l'analisi delle disposizioni in materia di welfare occupazionale contenute nel

contratto nazionale di categoria leader e in 84 accordi sottoscritti a livello aziendale, l'Autore si concentra sull'evoluzione dei termini dello scambio economico mettendo in luce come una buona parte degli aumenti nominali dei salari diretti siano strutturalmente assorbiti proprio attraverso forme di welfare negoziale.

Una particolare attenzione sempre alle funzioni economiche e sociali del welfare aziendale è dedicata da Paolo Stolfa (*Welfare aziendale e funzione sociale dell'impresa*), ma concentrandosi principalmente sul profilo di integrazione tra la funzione sociale dell'impresa e il welfare socialmente utile. In dialogo con i principi costituzionali, le fonti normative e la dottrina, l'Autore indaga i due pilastri tradizionali del welfare negoziale (la previdenza complementare e la sanità integrativa) aderendo alla tesi per la quale solo queste due tipologie di intervento possano ricondursi alla categoria del welfare aziendale (sociale).