

Le metamorfosi del tempo di lavoro

Armando Tursi

Sommario: **1.** Nuova centralità o “evaporazione” del tempo di lavoro? – **2.** Diversi modi di lavorare per obiettivi. – **3.** Lavorare per obiettivi in base al tempo. – **4.** Lavorare per obiettivi “senza tempo”. – **5.** Lavoro agile e lavoro etero-organizzato. – **6.** Il diritto alla disconnessione.

1. Nuova centralità o “evaporazione” del tempo di lavoro?

Il tema che mi è stato assegnato mi è parso subito problematico, perché quello tra *tempo di lavoro, lavoro per obiettivi e retribuzione* è un nesso complesso e suggestivo; complesso per la stessa tripla scansione tematica che incorpora; suggestivo perché indirizza l’analisi in una direzione che lega il lavorare per obiettivi alla svalutazione del tempo inteso come parametro valutativo del lavoro, e conduce il tempo, finora sacro totem del diritto e della scienza giuslavoristica, verso lidi a dir poco incerti.

Hanno contribuito in maniera decisiva a dare al mio breve discorso la giusta curvatura gli interventi svolti, dai quali ho colto la necessità di partire dalla constatazione che esiste una dicotomia concettuale tra una presunta “neo-centralità” del tempo di lavoro e una tendenziale svalutazione del tempo di lavoro, che si manifesta nel lavorare per obiettivi; svalutazione che si manifesta in guise nuove e diverse, essendo storicamente il lavorare per obiettivi una modalità che non intacca l’unità di tempo e di luogo del lavorare subordinatamente, eppure esprimendo sempre più, nella fase attuale del diritto del lavoro, una contestuale svalutazione del tempo e del luogo di lavoro: in questa seconda prospettiva il tempo perde centralità, come accade paradigmaticamente nel lavoro agile, proprio perché perde rilevanza l’unità fisica in cui si esplica la prestazione lavorativa.

Anzi, a ben vedere, la svalutazione del tempo di lavoro si pone, in questa nuova frontiera del diritto del lavoro, in una prospettiva effettuale e consequenziale rispetto alla vera novità assorbente, che è a mio avviso il

* *Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Milano.*
Il presente contributo è tratto dalla relazione all’incontro di studio La disciplina del tempo di lavoro, Università degli Studi di Pavia, 15 febbraio 2022.

lavorare “da remoto”. In effetti, lavorare in un luogo che non è e non conferisce più ad una unità produttiva, e che potrebbe anche non essere il domicilio, ma un luogo liberamente scelto dal prestatore d’opere, è una forma di distacco dalla fisicità dell’organizzazione del lavoro la cui intensità si riflette, giuridicamente, nella disapplicazione della normativa in materia di idoneità dei luoghi di lavoro stabilita dal testo unico su salute e sicurezza; mentre i lavoratori “senza tempo” (quelli, per capirci, di cui all’articolo 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66/2003, inclusi degli stessi telelavoratori) sono fenomeno ben più antico della odierna, quanto mai disparata classe, dei *remote workers*.

Ma se la odierna perdita di centralità del tempo di lavoro è connessa con la perdita di centralità del luogo di lavoro, perché si parla, nel contempo, di una nuova centralità del tempo di lavoro?

È stato detto, condivisibilmente, che in presenza di un arretramento valoriale del tempo di lavoro avanza l’esigenza della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Come dire che, di fronte all’evaporazione del tempo, si pone come freno e scudo un “neo-centralismo” del tempo, inteso, però, né come paradigma del rapporto di lavoro, né come criterio di misurazione della retribuzione, bensì come limite esterno, posto a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in un contesto in cui il tempo non guadagna, ma perde valore, per la semplice ragione che se si viene pagati “per l’obiettivo”, sarà lo stesso lavoratore a esporsi al superlavoro, secondo il nuovo paradigma della libertà costrittiva volta a massimizzare la prestazione (inverandosi così l’analisi psicosociologica di Alain Ehrenberg sulla “società della prestazione”).

2. Diversi modi di lavorare per obiettivi

Fatta questa premessa, che mi sembrava necessaria a fini metodologici, proverò di seguito a mettere in correlazione i due sintagmi in cui si riassume il mio intervento: tempo di lavoro e retribuzione variabile.

Si tratta di una connessione che definirei anfibia, perché mettere in correlazione il tempo di lavoro con la retribuzione variabile, può significare due cose diverse.

In un primo senso, più tradizionale, significa essere retribuiti oltre il minimo calcolato a tempo, in base al merito: è la prospettiva tradizionale in cui si colloca la retribuzione variabile e la retribuzione per obiettivi (ti pago il minimo garantito dall’articolo 36 Cost. e dai contratti collettivi e