

Rileggendo i classici del lavoro/28

Verso il superamento degli «imperativi dell'orologio». Rileggendo R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*

(in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, 433-473)

di Francesco Alifano

Accanto alla relazione svolta dal prof. Piergiovanni Alleva in occasione delle Giornate di studio di diritto del lavoro organizzate dall'AIDLASS nel 1986 a Genova, [esaminata in un precedente contributo](#), un significativo contributo al dibattito in materia di tempo di lavoro è stato dato, sempre nel corso del medesimo convegno, dall'intervento del prof. **Raffaele De Luca Tamajo**, in seguito pubblicato anche sul **Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali** (R. De Luca Tamajo, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, 433-473).

La riflessione dell'Autore, in questo caso, prende le mosse dalla considerazione della tradizionale rilevanza del tempo, ritenuto lo strumento di misurazione della durata dell'impegno lavorativo. Sin dagli albori della rivoluzione industriale, i lavoratori hanno avanzato istanze di "riappropriazione" del tempo, rivendicando la limitazione dell'orario e delle giornate di lavoro, ispirando così la disciplina dei "massimi" di durata della prestazione lavorativa. In epoca recente, invece, anche grazie alle innovazioni tecnologiche, la domanda di "riappropriazione" si è trasformata in una «crescente domanda dei lavoratori di partecipare alla gestione del tempo di lavoro, onde recuperare margini decisionali e di flessibilità in ordine alla estensione quantitativa e alla dislocazione dell'orario di lavoro» (p. 435). Questa prospettiva presenta profili di convergenza con talune istanze imprenditoriali di flessibilità dell'organizzazione del (tempo di) lavoro, «delineando un inedito scenario ove la tradizionale antinomia di interessi si stempera all'interno di più complesse trame che vedono intrecciati i temi della riduzione di orario, della densità di lavoro, della flessibilità aziendale e della tutela dei livelli occupazionali» (p. 436).

Si inizia a diffondere, dunque, nel momento in cui De Luca Tamajo compie la sua analisi, una nuova cultura del tempo di lavoro, che si basa, dal punto di vista imprenditoriale, sull'esigenza di una minore standardizzazione, ricercata in ragione delle profonde modifiche del modo di produzione, sempre più caratterizzato da processi ad alto tasso di flessibilità, variabilità e adattabilità rispetto alle fluttuazioni del mercato, alle innovazioni tecnologiche e agli stimoli del quadro economico. Le nuove strutture produttive, quindi, esprimono l'interesse ad inglobare lavoro solo dove e quando serve, in modo da adeguare l'apporto lavorativo rispetto alle mutevoli esigenze della produzione. Dal lato dei lavoratori, invece, l'istanza di riduzione dell'orario di lavoro è, a partire degli anni '80, declinata nei termini di richiesta di una gestione più dinamica del tempo di lavoro attraverso l'esercizio dell'autonomia individuale, in una prospettiva di personalizzazione degli orari, anche in ragione della diversificazione dei bisogni connessi al tempo libero. Sul punto, però, l'Autore sottolinea come la scelta di un orario variabile non è sempre libera, ma spesso connessa a situazioni sfavorevoli del mercato - come nel caso di giovani disoccupati disponibili a lavori a tempo parziale in attesa di un lavoro più stabile - o all'opportunità di un raccordo con la vita domestica - che ricade spesso sulle donne, obbligandole a fruire di moduli di lavoro anomalo e flessibile.

In questo scenario, quindi, venuta meno una contrapposizione frontale sul tema del tempo, «il conflitto si sposta dal *quantum* della forza lavoro da erogare al chi governa l'elasticità temporale della prestazione di lavoro subordinato» (p. 440). Da questo punto di vista, le organizzazioni sindacali, seppur

scettiche sul processo di liberalizzazione dei tempi di lavoro, poiché portatrici di istanze di uniformità e omogeneità, possono intravedere nella flessibilità e nella deregolazione dei moduli temporali un nuovo terreno di rapporti negoziali.

La nuova cultura del tempo riscontrata da De Luca Tamajo, quindi, pur non coinvolgendo la totalità dei lavoratori, interessa fortemente, anche se in maniera differenziata, alcuni segmenti della forza lavoro - come giovani, donne, addetti a servizi ad alto tasso di informatizzazione - che sono portatori di istanze di gestione del tempo di lavoro, nelle diverse declinazioni di riduzione dell'orario, di scelta della collocazione temporale della prestazione di lavoro e di possibilità di variare l'uno e l'altra. Parallelamente, dunque, risulta alterato anche il conflitto industriale, che, oltre che sui profili legati alla retribuzione, inizia a giocare anche sul versante della riappropriazione del tempo e dell'autorealizzazione dell'individuo, registrando una - pur parziale e eventuale - convergenza tra datore di lavoro e lavoratori.

L'Autore, però, dimostrandosi consapevole delle differenze che esistono tra lavoratori che scelgono liberamente di lavorare utilizzando moduli flessibili e coloro che, a causa di una situazione di debolezza contrattuale, subiscono l'imposizione del tempo ridotto o flessibile, si interroga sulla tensione, dovuta alla disaggregazione degli interessi, tra «autonomia individuale, sicuramente valorizzata in una materia che attiene così da vicino a scelte dell'individuo, e discipline collettive» (p. 456). Una tale tensione, infatti, delinea un'alternativa di fondo tra quanti - come Ballestrero e Wedderburn - auspicano una gestione collettiva della flessibilità del tempo di lavoro e coloro che - come Lyon-Caen e Ichino - privilegiano le aspirazioni del singolo lavoratore, per lo meno nella misura in cui questi sia in grado di effettuare una scelta libera in ordine alla dimensione quantitativa della sua occupazione.

Tra queste due alternative, De Luca Tamajo si colloca su una posizione mediana, che mira a contemperare «l'esigenza di evitare ogni pericolosa frantumazione delle politiche sindacali di controllo dei processi di flessibilizzazione e l'opportunità di creare cospicui spazi nella disciplina collettiva per consentire una possibilità di inserimento per le opzioni del singolo lavoratore ed evitare ogni eccesso di standardizzazione» (p. 457).

Dalla nuova cultura del tempo deriva, per l'Autore, anche l'inidoneità dell'elemento temporale a fondare la distinzione tra autonomia e subordinazione. Il

lavoro subordinato, infatti, si è sempre caratterizzato per la circostanza che l'adempimento deve svolgersi all'interno di coordinate temporali eterodeterminate in modo da allinearsi con le esigenze organizzative del datore. Questa impostazione, già messa a dura prova dal lavoro a domicilio, è entrata in crisi davanti a tutte quelle prestazioni che vedono come oggetto del contratto più un risultato (in termini di prodotto o servizio) che una prestazione da rendere entro certi limiti temporali. Allo stesso modo, anche la durata o la continuità della prestazione, tradizionalmente indici della subordinazione, non sono riscontrabili in tutta quella vasta gamma di prestazioni di durata brevissima o con ampi intervalli tra una prestazione e l'altra.

Quello che avverte De Luca Tamajo, quindi, è il superamento della centralità del lavoratore della fabbrica medio-grande come figura social-tipica su cui è costruito il prototipo normativo di lavoratore subordinato da cui far discendere, quale effetto, un determinato apparato di tutele. La proposta dell'Autore, dunque, è quella di rivisitare, pur nei margini dell'art. 2094 c.c., la nozione di subordinazione, valorizzando la lezione di Spagnuolo Vigorita sull'opportunità di storicizzare e contestualizzare gli indici della subordinazione. In questo modo, sarebbe possibile riconoscere come lavoratori subordinati anche coloro che rendono la propria prestazione lavorativa senza limiti temporali o per intervalli molto brevi oppure ancora in maniera discontinua. Sempre a causa del tramonto del referente social-tipico su cui era modellato il prototipo normativo, inoltre, De Luca Tamajo propone una graduazione della quantità e qualità dell'intervento eteronomo in tema di tutele, nella direzione di una maggiore «selettività nell'allocazione dei benefici» e di una «demassificazione e destrutturazione di una tutela di tipo livellatorio» (il riferimento è a M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 298, citato da De Luca Tamajo a p. 466).

In quest'ottica, l'elemento temporale, pur inidoneo sul piano qualificatorio, può recuperare una «capacità selettiva quanto ai trattamenti, nel senso che alle diverse modulazioni temporali del rapporto di lavoro andrebbe riconosciuta rilevanza diretta sul piano dell'identificazione di vari sottotipi e quindi della diversificazione del regime giuridico da assegnare in concreto allo specifico rapporto» (p. 466).

Nella rilettura di De Luca Tamajo, in definitiva, si delinea uno scambio non più solo tra tempo-lavoro e retribuzione, ma tra quest'ultima e un apporto lavorativo connotato da una serie di fattori qualitativi,

come l'intensità. Pur nella logica di fondo del contratto di lavoro, che resta in prevalenza il contratto di vendita di tempo-lavoro, l'Autore individua quindi una tendenza ad allontanarsi dalla mera messa a disposizione di energie lavorative da parte del dipendente, che può avere effetti fecondi per entrambe le parti del rapporto: per il datore di lavoro, che può procurarsi apporti lavorativi che non si esauriscono in rigidi blocchi temporali, ma risultano adeguati alla logica di funzionamento del meccanismo imprenditoriale, e per i lavoratori, rispetto ai quali fenomeni di "responsabilizzazione", accompagnati dall'attenuazione del rigoroso coordinamento temporale con l'organizzazione produttiva, «dischiudono margini di libertà e di autonomia decisionale e operativa, delineando una prestazione di attività meno mercificata ed incalzata dagli imperativi dell'orologio», quindi «meno alienata e meno caratterizzata dalla estraneazione del lavoratore dal suo tempo esistenziale e di lavoro» (p. 473).

Francesco Alifano

Scuola di dottorato in Apprendimento e
Innovazione nei Contesti Sociali e di Lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@FrancescoAlifano](https://twitter.com/FrancescoAlifano)