

Maurizio Falsone

I luoghi di adempimento della prestazione di lavoro

Uno studio giuridico

Diritto del Lavoro

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

Collana fondata da Giuseppe Pera
Diretta da Franco Liso, Luca Nogler
e Silvana Sciarra

FrancoAngeli®



Collana fondata da Giuseppe Pera

*Diretta da Franco Liso, Luca Nogler
e Silvana Sciarra*

Comitato scientifico: Maria Vittoria Ballestrero (Università di Genova) – Luisa Corazza (Università del Molise) – Nicola Countouris (University College London) – Bruno De Witte (University of Maastricht) – Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) – Antonio Lo Faro (Università di Catania) – Magdalena Nogueira Guastavino (Universidad Autónoma de Madrid) – Paolo Pascucci (Università di Urbino) – Roberto Pessi (Università Luiss Guido Carli) – Roberto Romei (Università di Roma 3) – Valerio Speziale (Università di Pescara) – Quanxing Wang (Shanghai University of Finance and Economics)

Redazione: Maria Paola Aimo (Università di Torino) – Matteo Borzaga (Università di Trento) – Orsola Razzolini (Università di Milano)

I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo “double blind”

Con l'integrazione innescata dalla globalizzazione dei mercati economici e finanziari, il diritto del lavoro è entrato dovunque in una fase di ripensamento dei propri presupposti sistematici e valoriali. I sistemi nazionali tendono a integrarsi in quelli sovranazionali e si affermano nuove relazioni transnazionali, che richiedono di essere individuate, analizzate e regolamentate con strumenti vincolanti e non. La prestigiosa Collana di diritto del lavoro, già diretta dall'indimenticato Giuseppe Pera, viene così riattivata in un contesto che presenta forti elementi di novità, sia dal punto di vista dei fenomeni regolati, sia delle risposte regolative, sia della metodologia d'analisi.

La Collana, aperta a contributi relativi a tutti i sistemi giuridici, intende favorire il confronto con le nuove prassi internazionali e con l'analisi economica, nella prospettiva di misurare le conseguenze delle diverse scelte regolative. I direttori auspicano che il confronto tra sistemi nazionali di diritto del lavoro possa essere il frutto di analisi comparate metodologicamente corrette, aperte all'analisi del contesto socio-economico, culturale e antropologico di riferimento.

Nella consapevolezza che il diritto del lavoro oggi non possa prescindere da un dialogo sistematico con le altre discipline giuridiche, né da un confronto con l'evoluzione del pensiero giuridico nel contesto europeo e “mondiale”, la Collana intende ospitare contributi di studiosi non solo italiani ed è aperta alla prospettiva di pubblicazioni in lingue diverse. Per raggiungere questi obiettivi, la Collana ospita nel comitato scientifico studiosi di varie nazionalità, in modo che siano rappresentate le culture accademiche delle differenti parti del pianeta.

La Collana vuole, inoltre, contribuire a un'esigenza di rinnovamento che è ormai ampiamente avvertita nell'accademia italiana e dedica la massima attenzione alla verifica della qualità dei prodotti scientifici, utilizzando rigorosi criteri di valutazione.



OPEN ACCESS la soluzione FrancoAngeli

Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più: [Pubblica con noi](#)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "[Informatemi](#)" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Maurizio Falsone

I luoghi di adempimento della prestazione di lavoro

Uno studio giuridico



Il volume è stato pubblicato con il contributo della
Fondazione Università Ca' Foscari di Venezia.

Isbn e-book Open Access: 9788835184379

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Pubblicato con licenza *Creative Commons
Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale*
(CC-BY-NC-ND 4.0).

Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.
L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni
della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>*

A mia madre e a mio padre

“Noi abitiamo le stanze di una “*maison institutionnelle*” (sistema politico e giuridico, partiti, sindacati, eccetera) che abbiamo ereditato e nelle quali siamo abituati ad aggirarci con superficiale familiarità e confidenza, dando troppe cose come scontate.

Di generazione in generazione ci trasmettiamo i compiti dell’ordinaria manutenzione, ci esercitiamo nelle opere di adattamento ai nuovi gusti e alle nuove esigenze, ci tramandiamo per così dire, la conoscenza degli arredi, dimenticando progressivamente il sapere sulle fondamenta, sui muri maestri e sulle travi portanti.

Quando la “*maison institutionnelle*” minaccia di crollare e i saperi dell’ordinaria manutenzione non bastano più, nasce l’esigenza di riportare alla luce i disegni e i progetti, i calcoli e i modelli dei costruttori, di capire le logiche architettoniche discusse e realizzate, di conoscere i materiali utilizzati dai fondatori. Ogni crisi di rifondazione chiama ed esige il recupero del punto di vista genetico”

Pino Ferraris, *Domande di oggi al sindacalismo europeo dell’altro ieri: Quattro lezioni all’Università di Campinas*, Roma, Ediesse, 1992

Indice

Premessa: perché uno studio aggiornato sulla geografia della prestazione di lavoro subordinato?	pag. 11
1. Il luogo di adempimento come elemento essenziale dell'obbligazione di lavoro: la sopravvalutazione della «natura» della prestazione a scapito della «convenzione» delle parti	» 21
1. Le ragioni e gli effetti della mancanza di una definizione generale ed eteronoma di luogo di lavoro: l'estensione del potere datoriale a scapito della volontà negoziale	» 21
2. La determinazione del luogo della prestazione di lavoro fra diritto comune (art. 1182 c.c.) e diritto speciale. La rilevanza pratica del dilemma	» 26
3. Il frettoloso (e poi dimenticato) accantonamento dell'art. 1182 c. 1 c.c.	» 33
4. La necessità e l'opportunità di tornare a valorizzare la disciplina dell'art. 1182 c. 1 c.c.	» 36
5. La prestazione di lavoro come obbligazione contrattuale: il luogo di lavoro oggetto ed elemento essenziale dell'accordo	» 42
6. Il criterio della natura della prestazione fra “natura subordinata della prestazione” e “natura della prestazione subordinata”	» 45
7. Il criterio della natura (astratta) della prestazione, ovvero la “natura subordinata della prestazione”. Un criterio sempre meno utile	» 50
8. Il criterio della natura (concreta) della prestazione, ovvero la “natura della prestazione subordinata”. Un criterio parzialmente utile, ma insufficiente	» 55

2. La determinazione del luogo di lavoro fra accordo delle parti ed esercizio del potere direttivo/organizzativo	pag. 59
1. La determinazione convenzionale del luogo di lavoro subordinato, fra oggetto dell'accordo e potere direttivo/organizzativo	» 59
2. L'estensione dei poteri datoriali sulla geografia della prestazione: fra potere conformativo e <i>ius variandi</i> geografico	» 67
3. Il luogo di lavoro subordinato fra determinatezza e determinabilità	» 72
4. Non solo <i>ius variandi</i> geografico: la determinazione negoziale del luogo di lavoro e il ruolo (trascurato) del potere datoriale conformativo	» 78
5. La negoziabilità del potere datoriale di conformazione e di <i>ius variandi</i> geografico come conferma della centralità della convenzione nella determinazione del luogo di lavoro	» 85
6. La disciplina sugli obblighi di informazione e i preziosi nessi con la determinazione del luogo di lavoro	» 92
7. Le caratteristiche reali del luogo di lavoro alla luce della disciplina sugli obblighi di informazione: luoghi fissi/predominanti, pluralità di luoghi ed eventuale libertà di determinare il proprio luogo di lavoro	» 100
3. La mobilità geografica e il complicato rapporto con il trasferimento ex art. 2103 c. 8 c.c.: fra <i>ius variandi</i> recessivo e crescente ruolo dell'accordo delle parti	» 107
1. Mobilità geografica e trasferimento ex art. 2103 c. 8 c.c.: due fattispecie diverse con regolazioni parzialmente sovrapposte	» 107
2. Il problematico parametro organizzativo (e non geografico) dell'unità produttiva, all'epoca dell'azienda senza confini	» 114
3. La mobilità geografica fra unità produttive e la mobilità trans-aziendale (ovvero da un luogo endoaziendale a uno extra-aziendale e viceversa)	» 124
4. Una conferma sistematica guardando alle discipline che impattano sulla mobilità geografica: i trasferimenti soggetti al consenso e il lavoro da remoto	» 129
5. La mobilità geografica interna o estranea all'unità produttiva: i patti di mobilità	» 134
6. (<i>segue</i>) i patti di stabilità e il “trasloco”	» 140
7. Il limite della “sopravvenienza” delle ragioni tecniche, organizzative e produttive e il valore negoziale delle esigenze prevedibili e preesistenti	» 144

8. Ulteriori conferme del rilievo dell'accordo nella mobilità geografica: il trasferimento a domanda e quello all'estero	pag. 148
9. Gli effetti dell'approccio contrattualista nella dimensione rimediale (nell'interesse della persona che lavora e del datore di lavoro)	» 153
10. Alcune conferme dal diritto del lavoro comparato (riferimenti essenziali)	» 156
Conclusioni: tornare all'accordo e al regolamento contrattuale per “contenere” le nuove geografie del lavoro subordinato	» 161
Abbreviazioni riviste	» 169
Riferimenti bibliografici	» 171

Premessa: perché uno studio aggiornato sulla geografia della prestazione di lavoro subordinato?

Il luogo della prestazione lavorativa assume un rilievo pratico centrale nella dinamica del rapporto di lavoro subordinato¹. La collocazione geografica del lavoro, infatti, è inscindibilmente intrecciata con la sfera personale della persona, dato che il lavoro non può essere prestato se non in una dimensione fisica e spaziale – sebbene, a volte, a distanza rispetto al beneficiario della prestazione e/o agli stessi mezzi di produzione. Al contempo risponde a precise esigenze organizzative dell’impresa, a loro volta legate all’ubicazione di altri fattori produttivi².

Per questo motivo, sia nel linguaggio comune che in quello specialistico, «la parola lavoro è circondata da formule che richiamano continuamente una geografia»³, ovvero la dimensione spaziale entro la quale esso si svolge⁴. Tut-

1. Il presente contributo intende analizzare il luogo di lavoro con esclusivo riferimento al lavoro subordinato. Se non diversamente specificato, quindi, ogni riferimento al luogo di lavoro deve intendersi come luogo di lavoro prestato «alle dipendenze e sotto la direzione» del datore di lavoro, se non anche – e cioè, a seconda delle diverse interpretazioni possibili – come luogo del lavoro c.d. etero-organizzato ex art. 2 d.lgs. 81/2015.

2. Cfr., nella prospettiva della geografia critica, Hudson, 2001, 96 ss., spec. 124.

3. Così Occhino, 2018, 11. *Ex plurimis*: posto di lavoro, sede, distanza, mobilità, spazio, locali, ufficio, stabilimento. Cfr. più recentemente la versione dell’art. 2 d.lgs. 81/2015 in vigore fra il 2015 e il 2019 che fa espresso riferimento al luogo di lavoro.

4. Luogo e spazio, tuttavia, non sono sinonimi. Il luogo è una «parte dello spazio idealmente o materialmente delimitata» ovvero un «punto preciso»; lo spazio è «il luogo disponibile per gli oggetti della realtà in quanto individuati da una collocazione o posizione, dotati di dimensioni e suscettibili di spostamento» (voci «Luogo» e «Spazio», Devoto, Oli, Serianni e Trifone, 2025). Al di là dell’apparente rinvio reciproco, il luogo allude al profilo statico della dimensione geografica di un elemento della realtà, mentre lo spazio allude al profilo dinamico e alle potenziali dimensioni geografiche di tale elemento; in altri termini, il luogo è una porzione dello spazio, quindi un suo sotto-insieme. Venendo al caso di specie, il legislatore adopera di regola il lemma «luogo di lavoro» in quanto è un concetto che richiama una determinazione/specificazione della realtà, quindi un fenomeno capace di regolazione normativa. Viceversa, il legislatore non adopera di solito il lemma «spazio» in quanto riferibile ad un livello, per così dire, pre-normativo o comunque ad una caratteristica della realtà che sfugge ad una regolamentazione. Coerentemente, nel presente scritto, si adopera il termine «luogo di

tavia, nonostante questa centralità pratica, il luogo di lavoro, come si vedrà nel dettaglio, non vanta né una disciplina normativa esaustiva ed ordinata⁵, né concettualizzazioni dottrinarie aggiornate che ne chiariscano il significato e la rilevanza sul piano normativo⁶, al pari di quanto accade, invece, per l’altro attributo, per così dire aristotelico, della prestazione, ovvero il tempo di lavoro⁷.

Invero, la disciplina giuslavoristica sul luogo di lavoro regola profili specifici del fenomeno (si pensi innanzitutto a taluni casi di mobilità in corso di rapporto di lavoro⁸), dando per scontate una serie di profili regolativi basici. Lo stesso vale per la contrattazione collettiva, che spesso ripropone la (o rinvia alla) disciplina di legge o prevede regolazioni ulteriori senza però sciogliere i dilemmi posti dalla legge (e che si chiariranno *infra*), e attraverso disposizioni a volte frammentarie, non sempre coordinabili con la disciplina legislativa e, comunque, ovviamente, valide solo per il settore di riferimento⁹.

La letteratura monografica e saggistica si accosta spesso al problema del luogo di lavoro attraverso lenti analitiche secondarie, spesso utili ma non sempre adeguate ad inquadrare il fenomeno in modo esaustivo, specie se s’intende fare chiarezza proprio sulle questioni spaziali in senso stretto¹⁰. Ad esempio, il

lavoro» quando ci si riferisce alla determinazione geografica della prestazione, cioè alla sua “fissazione” nello spazio e/o alla modifica puntuale di tale “fissazione”. Si adopera il termine «spazio» (e suoi derivati) – o anche il termine «geografia» (e suoi derivati) – quando ci si riferisce, più in generale, al fenomeno dinamico reale, anche solo nella sua potenzialità.

5. Come giustamente evidenzia D’Ongchia, 2022, 3 secondo cui «nel nostro ordinamento non vi è una norma che definisce espressamente che cosa si intenda per luogo di lavoro». Lo stesso si può dire di altri ordinamenti, come quello spagnolo (Cruz Villalón, 2023a, 47).

6. Lo sottolinea Napolitano, 2012, 103. Il più recente tentativo di ricostruzione teorica del luogo di lavoro si deve a De Falco, 2012.

7. Si pensi alla disciplina del d.lgs. 66/2003 (richiamata dall’art. 2107 c.c.) e a quella sul lavoro a tempo parziale. In generale, sul punto De Luca Tamajo, 1986, 433 ss.; Bavaro, 2008. Per tutti i riferimenti cfr. Gaeta, 1998, 35.

8. Ci si riferisce al trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. che, come vedremo, riguarda solo porzioni di mobilità del lavoro e non la mobilità geografica *tout court* della persona che lavora, al distacco transnazionale o al distacco *ex art.* 30 d.lgs. 276/2003 (che implica solo eventualmente una modifica del luogo come si desume dal c. 3 della disposizione, cfr. *infra* cap. III § 1).

9. Si pensi, quanto alla determinazione iniziale del luogo di lavoro, all’art. 119 ccnl terziario che stabilisce che l’assunzione deve risultare da atto scritto contenente l’indicazione «dell’unità produttiva di assegnazione» o all’art. 1, titolo I, sezione IV del ccnl metalmeccanici secondo cui all’atto «dell’assunzione l’azienda comunicherà al lavoratore per iscritto (...) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera», il tutto risolvendosi in obblighi di informazione previsti anche dalla legge (cfr. *infra* cap. II § 6), che nulla di chiaro dicono dell’aspetto regolativo. Oppure si pensi, quanto alla modificazione del luogo di lavoro, al fatto che la contrattazione collettiva dà spesso per presupposta la nozione di trasferimento o prevedendo regolazioni specifiche per tipologie diverse di mobilità (cfr. per alcuni riferimenti *infra* cap. III, § 2, note 30 e ss.).

10. La relativa marginalità del luogo di lavoro si può osservare considerando anche alcune autorevoli o fondative ricostruzioni sul rapporto di lavoro e il suo oggetto, ove quest’ultimo

luogo di lavoro è oggetto di osservazione attraverso la lente delle innovazioni tecnologiche con impatti sul luogo di lavoro (lavoro manifatturiero a domicilio, lavoro da remoto o lavoro tramite piattaforme digitali), della sicurezza (sul luogo di lavoro), del tempo di lavoro o, più classicamente, del luogo dell'azienda/impresa (ovvero del datore di lavoro). Anche i pochi studi che, più recentemente, hanno considerato il luogo di lavoro, seppure non in sé e per sé ma congiuntamente al tempo di lavoro, evidenziano chiaramente come siano più sviluppate la normativa e la riflessione sul tempo di lavoro¹¹, e come le questioni spaziali siano spesso considerate come un presupposto o come una conseguenza delle dinamiche temporali stesse del rapporto di lavoro¹².

Può essere significativo, a questo riguardo, osservare, anzitutto, che tanti manuali universitari di diritto del lavoro presentano sempre una parte dedicata in modo espresso e sistematico al tempo; viceversa, non sempre si trovano parti dedicate espressamente ed esaustivamente al luogo di lavoro¹³ e spesso i riferimenti e le riflessioni che lo riguardano sono trattate in modo sparso e/o alla luce di specifici profili analitici che più o meno indirettamente richiamano il luogo di lavoro stesso¹⁴.

Non è facile individuare alla radice le ragioni di questa situazione. Sembra, a prima vista, che il luogo di lavoro sia stato spesso considerato come un elemento che sfugge in qualche modo sia al controllo della volontà delle parti (e quindi ai limiti convenzionali dell'accordo contrattuale individuale), sia, seppure solo in parte, al controllo della normazione eteronomia (legge e contratto collettivo); perciò, invece di una normazione esaustiva, il luogo di lavoro ha finito per essere regolato solo rispetto a specifici fenomeni problematici, come quello del trasferimento endoaziendale o quello della sicurezza sul lavoro.

Una recente prova della diversa (e minore) considerazione che il legislatore riserva al luogo di lavoro, quando intende regolare/limitare l'incertezza che inevitabilmente caratterizza un contratto di durata come quello di lavoro subordinato, è offerta dalla disciplina sulla trasparenza. Nonostante la maggiore attenzione serbata, in occasione della recente riforma di tale normativa, al luogo della prestazione (cfr. *infra* cap. II § 6), le disposizioni dell'art. 1 c. 1 lett. p) d.lgs. 152/1997 e dell'art. 9 del d.lgs. 104/2022 non fanno al-

viene quasi esclusivamente riferito alla qualità intrinseca della prestazione, quindi alle mansioni (cfr. Mengoni, 1965; Suppiej, 1982, 232).

11. Cfr. le relazioni di Brollo, 2024, 13 ss. ed Esposito, 2024, 151 ss. nonché Cairoli, 2020.

12. Si pensi alla nozione di tempo di lavoro che si estende quando la prestazione di lavoro presenta connotati spaziali peculiari (cfr., per tutti i riferimenti, Ichino, 2003, 374 ss. e *infra* cap. II nota 46).

13. La trattazione dedicata al luogo di lavoro si trova ad esempio in Ichino, 2003, 327 ss.

14. Alcuni manuali trattano il tema attraverso il concetto del lavoro a distanza (Ballestrero e De Simone, 2025, 130), altri attraverso quello della frammentazione dell'impresa (Mazzotta, 2022, 249), altri ancora attraverso quello del lavoro flessibile e/o non standard (Albi, 2024, 229). Naturalmente abbondano i riferimenti laddove si tratta della questione specifica del trasferimento ex art. 2103 c. 8 c.c. (cfr. Del Punta, 2021, 522-523).

cun riferimento al luogo di lavoro laddove prevedono obblighi supplementari quando «l'organizzazione del lavoro sia interamente o in grande parte imprevedibile», concependo tale imprevedibilità solo rispetto al tempo. Eppure, almeno dal punto di vista della trasparenza, non si intravedono ragioni per escludere che l'imprevedibilità riguardi anche il luogo della prestazione di lavoro, soprattutto oggi.

Ma quello della disciplina della trasparenza è, in fondo, solo l'esempio più recente. Questa situazione, infatti, riguarda anche le fondamenta del sistema normativo lavoristico: per fare un esempio relativo alla legislazione, l'art. 2103 (c. 1-7) c.c. individua i confini del c.d. potere modificativo delle mansioni, ma non manca di precisare, in riferimento alla qualità della prestazione, che la persona «deve essere adibit[a] alle mansioni per le quali è stat[a] assunt[a]», riconoscendo, almeno formalmente, il ruolo dell'accordo contrattuale su questo aspetto del rapporto¹⁵. Viceversa, rispetto al luogo di lavoro, l'art. 2103 (c. 8) c.c. (la cui disciplina, come noto, risale allo statuto dei lavoratori) regola solo un particolare caso di mobilità (il trasferimento da un'unità produttiva a un'altra, su cui ampiamente *infra cap. III*), pur doverdosi riconoscere che, almeno esplicitamente, esso non attribuisce all'accordo il medesimo rilievo riconosciuto rispetto alla disciplina sulle mansioni.

Se consideriamo la dottrina giuslavoristica fondativa della materia, si può evidenziare che già gli studi iniziali di Barassi presentano la stessa situazione, ovvero una rilevante attenzione per il tempo della prestazione e un'esile analisi sul luogo della prestazione, peraltro caratterizzata da un approccio problematico¹⁶. Più avanti, l'analisi di Barassi sul luogo maturerà, ma, so-

15. Per tutti i riferimenti, più di recente cfr. Gramano, 2024, 23. La disciplina sul trasferimento è sempre stata contenuta nell'art. 2103 c.c. Fino al 2015 era collocata alla fine del primo comma, dal 2015 è collocata all'ottavo comma. Nel presente contributo, il richiamo alla disciplina del trasferimento sarà, a volte, rivolto genericamente all'art. 2103 c.c., alle volte allo specifico comma 8, secondo le esigenze.

16. Cfr. Barassi, 1901, XV che, nel Capitolo V dedicato alla «posizione giuridica del debitore del lavoro», non affronta la questione del luogo di lavoro. Quest'ultima emerge marginalmente ma in modo significativo laddove si tratta del carattere determinato/determinabile della prestazione (Barassi, 1901, 294-297). *Ivi*, infatti, Barassi afferma che i principi che impongono la determinatezza/determinabilità della prestazione sono «di una semplicità e di una chiarezza cristallina» ma che «il difficile – che dà occasione in pratica alle controversie del foro – sta in talune applicazioni; nello stabilire quale sia, in una fattispecie, la prestazione determinata nel contratto». Ebbe-ne, Barassi prosegue con un esempio relativo proprio ai problemi della collocazione geografica della prestazione: «Un esempio è il seguente. Tizio era stato accolto in una Società ferroviaria: il contratto diceva come giornaliero, il che racchiudeva una certa latitudine di servizi, dalla quale scaturiscono ampi diritti alla Società nei rapporti coll'impiegato. Tizio doveva impiegarsi però, secondo una certa clausola, negli uffici o nelle stazioni. Avvenne che per un decennio ininterrottamente fu impiegato solo agli uffici. Un bel giorno fu traslocato in una stazione, e a ciò Tizio si oppose per le vie giudiziarie. E gli si diede anche ragione); si disse infatti che egli aveva un diritto acquisito a rimanere negli uffici dall'acquiescenza durata sì lungo tempo. E non poteva quindi ora la Società arbitrariamente mutare e qualità e quantità di attribuzioni. Ma è questa, noi ci domandiamo, una vera arbitraria modifica? La cosa ci pare assai dubbia».

prattutto, se osservata diacronicamente, evolverà in modo piuttosto significativo, a conferma della mancanza radicale di fondamenta sicure sui profili geografici della prestazione di lavoro (cfr. *infra* cap. I, nota 39).

Non si può escludere, inoltre, che il luogo di lavoro sia caduto, in certe fasi, nella trappola in cui finiscono a volte i c.d. «*heartland concepts*», cioè concetti talmente familiari e invasivi nei ragionamenti (generalisti o specialisti) da essere considerati scontati o a-problematici, perciò non bisognosi di specifiche investigazioni¹⁷: elementi quasi pre-normativi¹⁸.

Peraltro, che il luogo di lavoro e la dimensione geografica dei rapporti giuridici abbiano ricevuto relativamente meno attenzioni del tempo (di lavoro), è vero considerando non solo il diritto del lavoro italiano, ma anche altre branche del diritto *tout court*¹⁹. Non solo, anche le scienze sociali presentano lo stesso limite gnoseologico²⁰. E addirittura, si può osservare che la relativa limitatezza degli approfondimenti sulla dimensione geografica del lavoro risale alle prime analisi mature del capitalismo – che, come noto, è il fenomeno da cui gemma anche il diritto del lavoro. È vero, infatti, che Marx considera anche i fenomeni spaziali quali l'espansione geografica del capitale, il ruolo delle infrastrutture e dei trasporti, la concentrazione della produzione, il processo di urbanizzazione, ma è evidente che egli abbia prestato maggiore attenzione ai fenomeni temporali²¹. Bisognerà attendere, poco più di un secolo dopo, gli studi del geografo David Harvey, per esplicitare e chiarire *ex professo* la rilevanza della dimensione geografica nelle analisi di Marx e per restituire dignità a questo elemento nell'ambito delle (e oltre le) teorie marxiane sul capitale²².

Questa relativa disattenzione della normazione e della letteratura rispetto al luogo di lavoro rischia di trasformare la dimensione geografica del rapporto di

17. Questo atteggiamento pericoloso per l'attività scientifica è stato evidenziato, attraverso il riferimento agli «*heartland concepts*», sia rispetto al tempo che allo spazio, in quanto elementi sempre presenti ed eterni (il concetto origina probabilmente nell'ambito degli studi di storia moderna: cfr. Jenkins, 2003, 19). È interessante osservare che, nell'ambito della letteratura giuridica, Lythgoe, 2024, 23-29, rivolge una critica analoga alla dottrina di diritto internazionale privato rispetto alle dinamiche spaziali della regolazione, prendendo proprio in prestito il concetto di *heartland concepts*.

18. Sempre Barassi nel 1949 poneva il tempo su di un piano di maggiore rilievo fattuale e giuridico rispetto al luogo: «rispetto a qualunque prestazione cui il debitore in generale sia obbligato l'indicazione del luogo e del tempo in cui essa deve essere attuata costituisce un'indispensabile funzione specificatrice (...). Questa indicazione assume però una speciale importanza per la prestazione di lavoro, in particolare quella del tempo» (Barassi, 1949, 333-334).

19. Cfr. de Witte, 2022 a proposito del diritto UE.

20. Rispetto agli studi sociologici cfr. Greco L., 2023, 3, secondo cui «dei processi di cambiamento sociale – che sinteticamente vengono inglobati nel termine di modernizzazione – la teoria sociale ha tradizionalmente privilegiato la dimensione temporale».

21. Cfr. il Libro I, Sezione III, Capitolo VIII del Capitale di Karl Marx, nell'edizione a cura di Macchioro e Maffi, 1974, o il Libro II, Sezione II nell'edizione a cura di Maffi, 1980.

22. Harvey, 2001 il quale, nella sostanza, sostiene che per comprendere pienamente la dinamica del capitale descritta da Marx sia necessario analizzarne anche la dimensione geografica.

lavoro in un nuovo campo di conflitto e di ostilità²³, in particolare al momento attuale in cui le innovazioni tecnologiche e la globalizzazione sono in grado di rivoluzionare proprio la dinamica spaziale del lavoro. Recentemente, a livello nazionale e sovranazionale, sembra crescere la consapevolezza dell’importanza di questo profilo del lavoro, anche se per il momento più su un piano teorico o di eteronormazione relativa a profili specifici del rapporto²⁴.

L’evoluzione delle dinamiche spaziali e l’insufficiente regolazione e analisi di tale profilo possono rappresentare un problema o un vantaggio: un problema perché non agevola l’orientamento dell’interprete rispetto a fenomeni nuovi (come la remotizzazione del lavoro, la dematerializzazione dell’impresa, etc.); un vantaggio perché la mancanza o la vaghezza di disciplina e di punti fermi di riferimento esegetici permettono all’interprete di avanzare soluzioni esegetiche in grado di abbracciare nuovi fenomeni²⁵, anche in chiave di riforma del diritto positivo.

Non solo l’analisi del luogo di lavoro è lungi dall’essere soddisfacente ed è meritevole di essere sviluppata in modo più profondo. Il luogo di lavoro è un concetto in costante e veloce evoluzione, soprattutto negli ultimi decenni. Non c’è bisogno di indugiare molto sulle (sempre) necessarie premesse sociologiche ed organizzative, per evidenziare che oggi il luogo della prestazione di lavoro assume caratteristiche nuove e, anche solo poco tempo fa, inimmaginabili; quindi, è sempre più urgente una rivisitazione giuridica di tale elemento. È pacifico, ed è oggetto di indagini anche datate, che le innovazioni tecnologiche ed organizzative, da un lato, e la globalizzazione, dall’altro, hanno provocato una vera e propria rivoluzione dacché si è sviluppato il sistema produttivo capitalista e la forma di lavoro dipendente²⁶. All’urbanizzazione come processo funzionale all’accumulazione di capitale e quindi alla centralità della città evidenziata da Marx²⁷, si è affiancata la nozione di «*spatial fix*» (assetto spaziale), ovvero l’idea che il capitalismo produce e modifica continuamente lo spazio geografico per facilitare l’accumulazione di capitale e reagisce alle sue crisi naturali attraverso l’espansione

23. Cfr. Olgati, 2005, secondo cui «alla durata del tempo è stata attribuita – specie in passato – una valenza fondamentalmente integrativa e pacificante, al contrario, alla estensione dello spazio viene correlata l’autonomia e l’eteronomia, e quindi l’ostilità ed il conflitto per la libertà e/o il dominio» (qui, 338).

24. Cfr. la panoramica sulle principali tendenze del dibattito giuslavoristico nel triennio 2020-2022 svolto nell’ambito delle riviste affiliate all’*International Association of Labour Law Journals* (IALLJ) (cfr. Centamore e Lopes Sordo, 2023). Lo stesso dicasi per il dibattito sociologico, ove si è evidenziato che «con il processo di interdipendenza delle economie e delle società – sinteticamente denominato globalizzazione – la dimensione spaziale è tornata a diventare oggetto di riflessione teorica» (Greco L., 2023, 3).

25. Cruz Villalón, 2023a, 49.

26. Cfr. anche per tutti i riferimenti Ichino, 2017.

27. Libro I, Sezione VII sull’accumulazione del capitale, nell’edizione di Macchioro e Maffi, 1974.

geografica e la riorganizzazione spaziale²⁸. L'impresa e i capitalisti si muovono geograficamente per trovare nuove opportunità di profitto: così alla città e alla fabbrica come luoghi del lavoro si affiancano (ma non si sostituiscono, almeno per il momento) nuove dimensioni: quella extra-aziendale, quella transnazionale, quella mondiale, addirittura quella virtuale²⁹.

Le testimonianze ed analisi di questa rivoluzione non si contano. Si è detto recentemente che «il lavoro è sempre meno un luogo, sempre più un processo»³⁰, che il lavoro è divenuto «ubiquo»³¹ o, meno enfaticamente, che il luogo di lavoro è più poroso e i confini dell'azienda più un «problema che un dato»³²; ma già più di venti anni fa si vaticinava la «morte della distanza» e che «il lavoro» avrebbe smesso di essere un «luogo in cui andare»³³. Eppure, ancora una volta, le recenti indagini relative (e conseguenti) a dette innovazioni si concentrano relativamente di più sull'impatto che le nuove geografie hanno sul tempo di lavoro³⁴, invece che sul luogo di lavoro *tout court*.

Alcune³⁵ criticano l'eccesso di enfasi posto da questa letteratura, perché sembra tralasciare il fatto che certi tipi di lavoro non sono affatto intaccati da detti cambiamenti e perché, per quanto questi diano adito a dimensioni nuove da affrontare, non può e non potrà mai parlarsi di lavoro atemporale e/o a-spaziale³⁶. Si tratta di un invito alla cautela condivisibile, perché aiuta a non dimenticare come le novità – che, giustamente, attraggono di più gli studiosi – si aggiungono a complicare una realtà già eterogenea, ma non si sostituiscono a un precedente stato delle cose. In sostanza, quindi, le recenti evoluzioni possono al più complicare le necessarie analisi giuridiche sul luogo di lavoro, ma non possono indurre a pensare che il luogo di lavoro si sia a tal punto “fluidificato” da rendere tale elemento neutro o comunque non bisognoso di maggiore attenzione anche da parte delle scienze giuridiche.

28. Harvey, 2001.

29. «Il luogo della produzione diviene l'intero territorio» secondo Rizza, 2000, 15. Nell'ambito di uno studio sulla mobilità della persona che lavora a favore del terzo si è detto che «il luogo di lavoro e l'impresa non si sono mai potuti considerare centri solipsistici, indifferenti a contesti economici più estesi; solo che, attualmente, le ricadute di una tale esigenza influenza stanno sostanzialmente mutando l'idea stessa dell'attività di impresa» (Esposito, 2002, 6) e, aggiungiamo noi, del luogo di lavoro.

30. Pais, 2018, 155.

31. Treu, 2018, XIV. Si fa anche riferimento al «lavoro senza luogo» (Ludovico, 2023, 44).

32. Pichierri, 2005, 64.

33. Cfr. i riferimenti alla letteratura economica, sociologica e organizzativa in Greco L., 2023, 11. Cfr. anche Cairoli, 2020, 200.

34. Bavaro, 2008, 35; Bavaro, 2022, 1; Razzolini, 2022, 371 ss.

35. Magnani, 2019, VIII.

36. Sempre Magnani, 2019, VIII; cfr. anche Cruz Villalón, 2023a, 50, secondo cui «tutto ciò non significa che l'elemento spaziale cessi di avere la sua rilevanza nelle normative sul lavoro e nella loro applicazione. Il lavoratore, per quanto l'elemento spaziale sia diluito, rimane un essere umano che agisce in una determinata collocazione geografica e questo è decisivo per molti scopi».

In questo quadro necessariamente sfaccettato, la diffusione delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale ha reso possibile una decisa riduzione del ruolo della (altrimenti) necessaria prossimità fra persona che lavora, strumenti di produzione e materie prime. Ciò è da tempo evidente in relazione al lavoro impiegatizio d'ufficio e in certi settori del terziario (lavoro da remoto; piattaforme digitali c.d. *web-based*), ma negli ultimi tempi questa realtà si è diffusa anche nelle attività che tradizionalmente implicavano un necessario contatto fisico o una prossimità geografica (piattaforme digitali *location-based*) oppure nel contesto dell'impresa manifatturiera. Con impresa 4.0, 5.0 e con le tecnologie di c.d. *e-cloud* infatti, le nuove tecnologie, in particolare quelle robotiche, permettono un controllo a distanza anche sull'attività di produzione classicamente ancorata ai tradizionali caratteri fordisti del lavoro in fabbrica. Questa situazione permette da tempo di lavorare anche fuori dai locali aziendali e, addirittura, ha favorito anche una vera e propria destrutturazione o porosità delle componenti aziendali (unità produttive *et similia*), tendenti oggi a fondersi tra loro, grazie alla dematerializzazione dei processi, anche a grandi distanze geografiche³⁷. In tal modo, la questione del luogo di lavoro assume rilievo non solo a livello del rapporto individuale di lavoro, ma anche rispetto alla dimensione organizzativa complessiva e quindi anche nella dimensione collettiva/sindacale³⁸.

Insomma, ci troviamo, oggi, sempre di più dinanzi ad una situazione estremamente diversa, se non opposta, a quella in cui l'interprete si trovava quando si formavano le prime discipline eteronome di protezione delle persone che lavorano. Allora la dimensione geografica del lavoro meritevole di tutela era talmente statica e semplice che le stesse fattispecie astratte da regolare venivano costruite a prescindere dall'elemento del luogo in cui la persona si trovava a lavorare, ovvero trattandolo come dato presupposto³⁹.

Si deve aggiungere che dette innovazioni tecnologiche hanno conosciuto uno sviluppo transnazionale e hanno, quindi, potenziato e influenzato la globalizzazione economica, in un complesso gioco di reciproca causa-effetto. La globalizzazione dei mercati ha da tempo favorito la circolazione di capitali e beni e ciò ha permesso la strutturazione di imprese attraverso persone giuridiche collegate da rapporti societari (gruppi) o commerciali (appalti), nonché attraverso de- o ri-localizzazione (*off-shoring* e *re-shoring*) delle aziende e delle unità produttive in qualunque parte del mondo (anche in funzione del c.d. *law-shopping*). Più recentemente, pur nell'ambito di una

37. Cfr. i riferimenti in Tufo, 2021.

38. Rispetto alla quale, peraltro, si registrano sforzi ricostruttivi più avanzati di quelli dedicati alla dimensione individuale (Bellavista, 2023, Donini 2019, anche per altri riferimenti).

39. Cfr. la l. 3657/1886 sul lavoro dei fanciulli (legge c.d. Berti), l. 242/1902 sul lavoro delle donne e dei fanciulli (Bandelloni, 2020, 14 ss.) e, in letteratura, la prima edizione del trattato di Barassi, 1901, che, come visto *supra*, non considera in modo sistematico la dimensione normativa del luogo della prestazione.

tensione fra politiche migratorie restrittive (da parte soprattutto dei paesi sviluppati, sedicenti liberali o liberisti) e sviluppo di nuove tecnologie per la logistica e la remotizzazione delle attività produttive, anche il fattore lavoro, tradizionalmente meno mobile, ha cominciato a partecipare di più ai flussi transnazionali (non solo transfrontalieri), favorendo una mobilità personale temporanea o definitiva, non solo nell'interesse delle imprese, ma anche delle persone e delle famiglie.

Questa situazione ha avuto impatto su un aspetto peculiare del luogo e dello spazio, ovvero quello sinteticamente richiamato dal concetto di territorialità e, in particolare, sulla capacità del lavoro e della normazione di convivere con (e sfidare) i confini statali entro cui si sviluppa ancora oggi in misura assai prevalente la disciplina lavoristica⁴⁰. Come è stato efficacemente ricordato, questi profili spaziali della disciplina lavoristica, sono ancora «terra di nessuno»⁴¹. La divisione accademica per settori e gruppi scientifici disciplinari non ha agevolato un proficuo scambio e incontro di conoscenze fra la comunità scientifica giuslavorista e quella di diritto internazionale privato⁴², ma ciò non toglie che sia urgente rafforzare il dialogo per una maggiore ed adeguata comprensione del fenomeno spaziale del lavoro transnazionale, anche *de iure condendo* (a livello Ue e/o internazionale).

Peraltro, le questioni che afferiscono alla dimensione sovranazionale sono sviluppate, da pochi e in modo non ancora esaustivo, in un'ottica classica di diritto internazionale privato, ovvero al fine di individuare il diritto statale applicabile e/o i Fori forniti di giurisdizione. Tuttavia, un'analisi spaziale del fenomeno lavoro e della disciplina lavoristica pone alla luce altre questioni non tradizionali che si fanno pian piano spazio nel dibattito, quali la dimensione extra-territoriale dei diritti (del lavoro) nazionali (e/o regionali, come quello UE)⁴³. Il parziale fallimento delle istanze ispirate a un governo mondiale-internazionale dei rapporti di lavoro individuali o collettivi, la crisi della globalizzazione economica cavalcata dalle politiche trumpiane, le diffuse tendenze politiche sensibili a restituire centralità alle istanze popolari di livello nazionale o a valorizzare sentimenti nazionalistici, infatti impongono di considerare le attuali o potenziali capacità extraterritoriali del diritto statale e di ricostruire la rete normativa sovranazionale in ottica transnazionale più che globale⁴⁴.

In definitiva, le questioni giuslavoristiche sollecitate da un approccio spaziale/geografico sui rapporti di lavoro subordinato sono quasi innumerevo-

40. Si permetta il rinvio a Falsone, 2023.

41. Magnani, 2019, VIII.

42. Cfr. Pascuzzi, 2016, Salerno, 2023, 73, e in, prospettiva lavoristica, Lo Faro, 2005. Un esempio di dialogo interdisciplinare è dato da Carinci M.T., Henke, 2019 e 2020.

43. Cfr. Guarriello e Nogler, 2024. Più in generale, Cassese, 2016.

44. Per un'efficace distinzione fra diritto del lavoro transnazionale e internazionale cfr. Mundlak, 2024.

li e, soprattutto, si collocano su diverse dimensioni normative: individuale e collettiva, nazionale e sovra-nazionale. Con questo contributo, si intende concentrare l'attenzione sulla dimensione individuale e di diritto interno, poiché essa rappresenta un prerequisito logico naturale per sviluppare in modo ordinato approfondimenti ulteriori sulla dimensione collettiva e/o sovranazionale.

Nel primo capitolo, si analizza la questione sotto il profilo classificatorio e della determinazione iniziale del luogo di lavoro, riprendendo l'antico e trascurato dibattito sull'applicabilità o meno dell'art. 1182 c.c. ai rapporti di lavoro subordinato, facendo attenzione ad attualizzare le questioni giuridiche alla luce delle caratteristiche attuali della prestazione di lavoro dipendente e dell'organizzazione di impresa. Accolta una prospettiva più sensibile alla dimensione negoziale della collocazione geografica della prestazione di lavoro, nel secondo capitolo si sviluppano i suoi effetti sulla fase funzionale del rapporto, incrociando le questioni fondative della natura dei poteri datoriali direttivo/organizzativo e verificandone gli esiti anche alla luce della recente disciplina sulla trasparenza nei rapporti di lavoro. Nel terzo capitolo, infine, si analizza il tema della modificazione del luogo di lavoro, intesa come mobilità precipuamente geografica, intrecciandola – ma non confondendola con – la mobilità del lavoro tradizionalmente intesa, cioè una mobilità sia geografica sia professionale. L'analisi è completata da riferimenti essenziali alla prospettiva comparata e a quella rimediale/sanzionatoria, per confermare e rafforzare le conclusioni raggiunte.

1. Il luogo di adempimento come elemento essenziale dell'obbligazione di lavoro: la sopravvalutazione della «natura» della prestazione a scapito della «convenzione» delle parti

1. Le ragioni e gli effetti della mancanza di una definizione generale ed eteronoma di luogo di lavoro: l'estensione del potere datoriale a scapito della volontà negoziale

In riferimento al lavoro dipendente, con la locuzione di “luogo di lavoro” si intende, nel linguaggio comune, il luogo ove viene svolta la prestazione di lavoro subordinato, con un’evidente tautologia¹.

Nel linguaggio tecnico-giuridico, tuttavia, la locuzione può presentare diverse declinazioni². In particolare, si danno almeno tre sotto-significati di luogo di lavoro: il luogo della prestazione individuale, alludendo alla collocazione fisica e geografica della persona che presta lavoro subordinato; il luogo dell’adempimento, alludendo al luogo del soddisfacimento creditorio della prestazione individuale; il luogo al quale «fanno riferimento i rapporti di lavoro in una dimensione collettiva, a prescindere dalla erogazione di singole e/o specifiche prestazioni»³. Questi luoghi, dal punto di vista geografico, tendevano solitamente a coincidere, ma, a seguito dalla remotizzazione del lavoro e della dematerializzazione delle unità produttive, sempre più spesso oggi sono dissociati tra loro⁴. Come anticipato nella premessa, nel presente contributo si intende indagare il primo sotto-significato, cioè la dimensione regolativa del luogo di lavoro in una prospettiva eminentemen-

1. Cester, 1983, 126, nota 21 evidenzia questo carattere, commentando lo studio di Cipressi, 1967, 31.

2. Di Majo, 1994, 119, Nonne, 2010, 264.

3. Ponte, 2015, 1403, cfr. già Cester, 1983, 127.

4. Ciò non vuol dire, però, che tale dissociazione sia un fatto totalmente nuovo, come testimoniano i casi della somministrazione di lavoro e/o quello del lavoro a domicilio (cfr. Topo, 2022, 202, secondo cui può darsi una definizione di luogo di lavoro non geografica ma relativa al centro di interessi della persona che lavora, di modo che a dematerializzarsi non sarebbe solo l’unità produttiva ma anche il luogo di lavoro – spec. 203).

te individuale e secondo la cognizione più comune, ovvero come luogo di svolgimento fisico/geografico della singola prestazione di lavoro⁵; anche se, come vedremo nelle conclusioni, non potranno mancare dei riferimenti al luogo di soddisfacimento del credito e/o al luogo di lavoro collettivamente inteso, su cui invero la comunità scientifica ha prestato maggiore attenzione (cfr. a proposito dell'unità produttiva nel contesto attuale, *infra* cap. III § 2).

Nell'ordinamento giuridico italiano (comprendendo in esso sia la normazione legislativa che di contrattazione collettiva nazionale), in ogni caso, non esiste una definizione generale di luogo di lavoro dipendente, utile a identificarlo in modo chiaro, al fine di regolare in qualche modo il potenziale conflitto di interessi delle parti coinvolte nel rapporto⁶ rispetto a questo specifico profilo “geografico”, come accade invece per l'orario di lavoro (cfr. d.lgs. 66/2003)⁷.

Esistono delle definizioni legali di luogo di lavoro (più o meno precise e/o autosufficienti) relative esclusivamente ad alcuni contratti di lavoro speciali, proprio perché, in virtù di questi, la prestazione di lavoro deve causalmente (e quindi inevitabilmente) svolgersi in un particolare tipo di spazio⁸.

5. Per semplicità, però, si prediligerà anche l'uso della locuzione generica di “luogo di lavoro” intendendosi quella di luogo geografico di svolgimento della prestazione, ove non diversamente precisato.

6. Si tratta da un lato di intuibili esigenze aziendali, dall'altro di esigenze sia professionali che personali, dato che la collocazione spaziale della prestazione ha impatto sia sul modo di lavorare, sia sulla vita privata delle persone.

7. Secondo cui è “orario di lavoro” «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni» (art. 1 c. 2 lett. a) d.lgs. 66/2003). Si rinvia per tutti i riferimenti a Mattarolo, 2011.

8. Si pensi: a) al lavoro nautico ai sensi dell'art. 327 cod. nav. secondo cui «il contratto di arruolamento ha per oggetto la prestazione di servizio su nave determinata» (cfr. Giasanti, 2024, 265 che evidenzia come secondo la contrattazione collettiva è necessario prevedere nel contratto di arruolamento la clausola concernente la possibilità che il servizio venga reso su una o più navi diverse appartenenti all'armatore. Peraltra, è ben possibile che vengano assegnate mansioni da dover svolgere a terra – c.d. lavori di comandata); b) al lavoro a domicilio ai sensi dell'art. 1 l. 877/1973 secondo cui «è lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue *nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità*, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori (...). Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori *in locali di pertinenza dello stesso imprenditore*» (cfr. Nogler, 2000 e Mariucci, 1979); c) al lavoro domestico ai sensi della l. 339/1958 secondo cui «gli addetti ai servizi domestici (...) prestano la loro opera (...) presso lo stesso datore di lavoro (...) per il funzionamento della vita familiare» (cfr. Basenghi, 2000). Non si può, invece, richiamare “l'ambito urbano” quale luogo di lavoro dipendente del ciclopattorino perché l'art. 47-bis d.lgs. 81/2015 riferisce la fattispecie e la regolazione alla persona che lavora in modo non subordinato. In altri casi di rapporti di lavoro “speciali” non v'è una definizione di luogo di lavoro, ma questa si desume lo stesso in qualche misura dalla particolarità dell'oggetto del contratto e/o dalla professionalità della persona che lavora (si pensi al lavoro di portierato, su cui Mazzotta, 1985, 400 ss.).

Oppure, sono rintracciabili definizioni applicabili ai rapporti di lavoro *tout court*, ma funzionali a (e, quindi, valide solo per) l'applicazione di specifiche discipline di legge poste a tutela di interessi particolari e diversi da quelli relativi direttamente all'interesse delle parti alla collocazione spaziale della prestazione lavorativa; si pensi, innanzitutto, alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che ha inevitabilmente dato una definizione di questi ultimi, per un'efficiente applicazione di una rilevante parte (il titolo II) delle tutele dedicate alle persone che prestano lavoro (anche, ma non solo) subordinato⁹. Infine, vi sono disposizioni che eludono il problema della definizione del luogo di lavoro, ma agganciano la fattispecie direttamente o indirettamente anche a questo concetto, con possibili problemi applicativi: si pensi alla disciplina sugli infortuni sul lavoro *in itinere* ai sensi dell'art. 2 d.p.r. 1124/1965¹⁰, alla disciplina (peraltro eminentemente convenzionale) sulla trasferta¹¹, a diversi articoli dello statuto dei lavoratori¹² o alle disposizioni, comprese sempre alcune disposizioni statutarie, che presumono che il luogo di lavoro corrisponda a un determinato spazio aziendale, come vedremo¹³.

9. Cfr. l'art. 62 c. 1 d.lgs. 81/2008 secondo cui, ai fini del Titolo II del provvedimento, «si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro» (cfr. Lazzari, 2023, 21, Zalin, 2023). Una considerazione simile vale per la disciplina francese sulla sicurezza. Infatti, l'articolo R4211-2 del codice del lavoro afferma «pour l'application du présent titre, on entend par lieux de travail les lieux destinés à recevoir des postes de travail, situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail».

10. «L'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti». In questo caso il problema pratico, dato dall'inesistenza di una definizione di luogo di lavoro, si è posto rispetto ai casi di infortunio verificatisi in luoghi prossimi al luogo di abitazione o di lavoro, come gli spazi condominiali (cfr. Cass., 16 luglio 2007, n. 15777).

11. D'Arrigo, 1992, 993 per tutti i riferimenti. La destinazione della trasferta, infatti, non è un luogo di lavoro nel senso che si vuole trattare in questo contributo; piuttosto tale istituto poggia sul luogo di lavoro quale origine di una mobilità temporanea, tale da non mettere in discussione la sua esistenza. In questo caso, il problema pratico causato dall'assenza di una definizione di luogo di lavoro si pone notoriamente rispetto all'elemento temporale della provvisorietà della trasferta rispetto alla indefinita/indeterminata assegnazione del luogo di lavoro in senso stretto (cfr. *ex plurimis*, Cass., 6 marzo 2014, n. 5289).

12. Ci si riferisce agli artt. 1 (libertà d'opinione), 6 (visite personali di controllo), 14 (diritto di associazione e di attività sindacale), 26 (contributi sindacali) st.lav.

13. L'art. 35 c. 1 st.lav. e l'art. 18 st.lav., infatti, delimitano il campo di applicazione attraverso il riferimento alla «sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti», laddove il verbo «occupare» implicava una corrispondenza, data per scontato, fra luogo di lavoro e spazio dell'azienda (cfr. *infra* cap. III § 2);

Che non esista una definizione generale di luogo di lavoro non deve sorprendere per specifiche ragioni, ulteriori rispetto a quelle indicate nella premessa di questo studio.

Storicamente, la mancanza di una definizione di luogo di lavoro è dipesa proprio dal fatto che tale luogo veniva assimilato al «luogo dell’azienda»¹⁴, salvo casi particolari in cui un determinato luogo di lavoro inverava un tipo speciale di contratto di lavoro (tradizionalmente, si fa riferimento al lavoro a domicilio, ai piazzisti e ai commessi viaggiatori); pertanto, il problema di fatto riguardava più che altro l’identificazione dell’azienda e/o delle sue porzioni/componenti ove si trova(va)no fisicamente collettività di lavoratori (unità produttive, stabilimenti, sedi, uffici, etc.)¹⁵. Prova di ciò è offerta dalle discipline lavoristiche che delimitano la loro applicazione attraverso riferimenti a uno spazio geografico a disposizione del datore (che si può convenzionalmente definire endoaziendale) e che in certi casi, oggi, fanno i conti con il diffondersi di imprese ampiamente ri/de-strutturate se non smaterializzate, in cui le prestazioni di lavoro escono o potrebbero uscire al di fuori di tali limiti aziendali e quindi anche dal campo applicativo delle norme; ma ciò non sempre in coerenza con la *ratio* ispiratrice della specifica disciplina¹⁶. L’esempio più eclatante è probabilmente lo statuto dei lavoratori che è intitolato alle tutele «nei luoghi di lavoro» (da intendersi come luoghi purchessia), ma che, in una sua parte rilevante (il titolo III ad esclusione dell’art. 27 c. 1 st.lav.), è costruito su misura delle persone che varcano «i cancelli della fabbrica»¹⁷, ovvero che lavorano in specifici lu-

lo stesso dicasì per il ripetuto utilizzo del riferimento all’unità produttiva (artt. 4, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25 27, 29 e 35 c. 2 st.lav.). In questo caso, il problema pratico causato dall’assenza di definizioni spaziali chiare è dato dall’impossibilità, oggi, di verificare la dimensione occupazione dell’impresa o di porzioni di impresa in cui si trovano i lavoratori (cfr. Bellavista, 2023).

14. Barassi, 1949, 334, affermava che «per il luogo in cui deve eseguirsi la prestazione di lavoro è decisivo implicitamente il contratto di assunzione, il quale si riferisce al luogo in cui il *lavoro aziendale* deve essere attuato (officina, ufficio, etc.): cfr. in generale l’art. 1182 comma 1°» (c.vi nostro). L’equivalenza fra luogo di lavoro e luogo aziendale, però, è stata ben presto criticata in dottrina (Cipressi, 1967, 9), come vedremo meglio *infra* (*infra* cap. III § 2).

15. Per tutti Cester, 1983.

16. In questa situazione, infatti, bisogna distinguere (e non è sempre facile) il caso in cui il riferimento endoaziendale è coerente con la *ratio* di fondo della disciplina (data, ad esempio, dall’esigenza specifica di protezione delle persone che lavorano in determinati luoghi governati da – o nella disponibilità di – altri, come il datore di lavoro; si pensi ancora una volta all’art. 62 d.lgs. 81/2008), dal caso in cui tale riferimento non ha (più) ragione d’essere rispetto alla *ratio* della norma (data, ad esempio, dall’esigenza più generale di proteggere le persone che lavorano in modo subordinato), ma rappresenta(va) probabilmente solo un espediente tecnico dovuto alle caratteristiche comuni del lavoro nel momento dell’emanazione della disciplina.

17. L’espressione fra virgolette nel testo è attribuita a Di Vittorio, che già nel 1952 aveva

ghi, cioè «dentro le aziende» intese come luoghi geograficamente definiti o agevolmente definibili (cfr. l'art. 35 c. 1 st.lav.). In questo caso, infatti, il riferimento ad elementi endoaziendali o viene interpretato in modo elastico (se non creativo) o si trasforma in un limite imprevisto, che potrebbe giustificare la sollecitazione di riforme¹⁸. In definitiva, questa scelta terminologica “aziendale” in senso materiale rischia di provocare un’eterogenesi dei fini, nel contesto attuale.

Dal punto di vista tecnico-giuridico, la mancanza di una definizione generale di luogo di lavoro sembra, invece, dipendere dalla peculiare posizione del luogo di lavoro nella dinamica contrattuale.

Rinviamo i dovuti approfondimenti ai passaggi successivi della ricerca, possiamo già evidenziare che il luogo di lavoro è stato considerato, da coloro che hanno valorizzato il momento genetico del rapporto di lavoro, un elemento essenziale del contratto¹⁹ (*rectius* del suo oggetto, art. 1325 c. 1 n. 3 c.c.), tale da assurgere addirittura ad elemento «causativo» dell'accordo stesso (art. 1325 c. 1 n. 2) c.c.)²⁰: infatti, è chiaro che una prestazione resa in un luogo diverso da quello coerente con le esigenze del datore di lavoro che lo hanno indotto all’assunzione, rappresenta, per questi, un *aliud pro alio* (quindi un inadempimento) e non solo un adempimento inesatto; mentre, per la persona che lavora, il proprio posizionamento geografico rappresenta un fatto rilevantissimo per la propria professionalità e/o per i suoi rapporti sociali/familiari e la sua libertà di domicilio, residenza e di mobilità, al punto che dalla collocazione spaziale del lavoro dipende l’interesse stesso della persona a perfezionare l’accordo, potendosi preferire anche una temporanea situazione di disoccupazione in attesa di opportunità geograficamente compatibili con le esigenze personali. Da ciò, come vedremo, scaturisce – o dovrebbe scaurire – una certa centralità della comune volontà delle parti.

Viceversa, coloro che hanno valorizzato il momento funzionale del rapporto di lavoro, hanno considerato il luogo di lavoro un aspetto della prestazione che inerisce all’esercizio del potere direttivo/organizzativo, perciò governato dalla volontà unilaterale del datore di lavoro – salvi alcuni limiti che sono stati posti dalla contrattazione collettiva o dalla legge a partire dal 1970 – con l'art. 2103 c.c.²¹.

proposto uno “Statuto dei diritti, delle libertà e della dignità dei lavoratori dell’industria” per garantire i diritti democratici alle persone che lavorano.

18. Cfr. le riflessioni di Donini, 2019.

19. Ballestrero e De Simone, 2025, 374.

20. Ichino, 2003, 327, secondo cui «assume normalmente» un «rilievo causale».

21. Come vedremo, già prima dell’entrata in vigore dello statuto dei lavoratori, che riscrisse l'art. 2103 c.c. aggiungendo un periodo per la prima volta dedicato al trasferimento, la maggioranza della dottrina sosteneva l’esistenza di un potere datoriale/unilaterale di trasferimento (Greco P., 1939, 257; Cipressi, 1967, 52; Riva Sanseverino, 1967, 212).

Che sia una profilo del rapporto dominato dalla volontà comune delle parti oppure dal potere datoriale, per tutti gli orientamenti principali rimane un elemento “gelosamente” afferente all’autonomia privata. Infatti, da entrambi i punti di vista, il luogo di lavoro si presenta come un elemento particolarmente insofferente alle determinazioni generali eteronome (legislative e/o di contrattazione collettiva) che tanto abbondano nella disciplina lavoristica, in quanto rappresenta un profilo delicatissimo per la funzionalità del rapporto e il soddisfacimento degli interessi delle parti, che dipende anche da numerosi fattori esogeni relativi all’attività del datore di lavoro e alla vita della persona. Questa insofferenza giustifica, nell’interesse di entrambe le parti, l’assenza di una definizione generale normativa; ecco perché la definizione comune di luogo di lavoro (“il luogo di lavoro è quello ove si svolge la prestazione di lavoro subordinato”) si risolve in una inevitabile tautologia.

L’assenza di una definizione giuridica generale di luogo di lavoro ha probabilmente favorito l’attuale assetto regolativo della dimensione geografica del rapporto di lavoro, caratterizzato da anomia e/o da aree di libertà, a cominciare dalla basilare determinazione iniziale del luogo di lavoro. La mancanza di una fattispecie astratta definita, in altri termini, non ha giovato alle potenzialità etero-regolative dell’ordinamento. Insomma, tutta un’altra storia rispetto a quella del tempo di lavoro, come dimostrano il d.lgs. 66/2003, la disciplina del lavoro a tempo parziale e gli orientamenti prevalsi in letteratura su questo diverso aspetto della prestazione (cfr. *supra* Premessa, nota 7).

2. La determinazione del luogo della prestazione di lavoro fra diritto comune (art. 1182 c.c.) e diritto speciale. La rilevanza pratica del dilemma

Se una *definizione* generale di luogo di lavoro, che non sia tautologica, non esiste – e forse non potrebbe esistere, né è interesse delle parti del rapporto che esista – lo stesso non può dirsi, per ovvie ragioni collegate alla certezza e, soprattutto, proficuità reciproca del rapporto di lavoro, per la concreta *determinazione* del luogo di lavoro intesa, più nello specifico, come determinazione del luogo in cui la persona svolge (*rectius* deve/può svolgere) la prestazione di lavoro promessa nell’accordo contrattuale.

Innanzitutto, manca nel codice civile una disciplina speciale dedicata alla determinazione *tout court* del luogo di lavoro, come quella che è stata prevista, ad esempio, per la determinazione della retribuzione (art. 2099 c.c.)²² o per il tempo di lavoro (artt. 2107 c.c. che rinvia alle leggi speciali e dunque al d.lgs. 66/2003, artt. 2108 e 2109 c.c.)²³. Perciò, su quale sia la disciplina

22. Secondo alcuni in quanto «all’epoca della redazione del Codice civile, il discorso sul luogo di lavoro non aveva l’attitudine *destruens* nei confronti delle categorie fondamentali del diritto del lavoro che ha invece oggi» (così Topo, 2022, 201).

23. Le discipline speciali sul tempo di lavoro hanno impedito sul nascere qualunque dibatti-

applicabile per determinare il luogo di lavoro, in dottrina, si sono contrapposte opinioni diverse.

Da un lato, un orientamento minoritario afferma che, non esistendo (in ipotesi nel Libro V del codice civile) una disposizione speciale dedicata alla determinazione del luogo della prestazione di lavoro²⁴, né rinvenendosi una deroga esplicita insuperabile, trova operatività l'art. 1182 c.c. dedicato al luogo dell'adempimento delle obbligazioni in generale²⁵; dall'altro, un orientamento maggioritario sostiene che, invece, l'art. 1182 c.c. presenterebbe una «radicale incompatibilità con la forma giuridica del lavoro subordinato»²⁶.

to a proposito dell'applicabilità dell'art. 1183 c.c. sul tempo di adempimento dell'obbligazione in generale al caso dell'obbligazione di lavoro subordinato, al pari di quanto è invece accaduto, almeno in passato, con l'art. 1182 c.c. sul luogo dell'adempimento (cfr. Nonne, 2010, 283).

24. Come è invece per tanti altri aspetti del rapporto di lavoro notoriamente presidiati da una eteronormazione inderogabile a protezione delle persone che lavorano. Si badi, per rimanere nel campo “elementare” delle caratteristiche delle obbligazioni del contratto di lavoro, alla disciplina codicistica sulla determinazione della retribuzione (art. 2099 c.c. che assegna anche al giudice, all'occorrenza, un potere determinativo).

25. Mazzoni, 1969, 537, Ichino, 1974, 412, Liso, 1975, 373, sono stati, a suo tempo, solo i più convinti (e conseguenti) sostenitori dell'applicazione dell'art. 1182 c. 1 c.c. in ambito lavoristico, sul presupposto (che non ebbe poi fortuna, come vedremo) che l'art. 2103 c.c. non derogasse alla regola consensuale posta dall'art. 1182 c.c. (su cui subito *infra*. Anche altri, pur nell'ambito di studi focalizzati su temi diversi, richiamano questa disposizione (Assanti, 1961, 121), così come la giurisprudenza, nei casi più problematici, non ha mancato di aggrapparsi a tale “dimenticata” disposizione codicistica, come vedremo al momento opportuno (cfr. Trib. Milano, 14 giugno 2010, Trib. Milano, 28 maggio 2010 entrambe in *MGL*, 1/2, 69 e Trib. Milano, 6 luglio 2002, *LG*, 2003, 593). Addirittura, l'art. 1182 c.c. è stato recuperato anche per dare attuazione a discipline pubblicistiche non strettamente connesse alla gestione del rapporto individuale di lavoro (cfr. Cass., 30 maggio 2005, n. 11326 secondo cui l'articolo in commento fa da «parametro per individuare il luogo della prestazione del lavoratore, al fine di stabilire se ricorra o meno l'ipotesi di cui all'art. 7, 2° c., l. 23.7.1991, n. 223, nella quale è previsto un incremento della durata dell'indennità di mobilità nelle aree c.d. “svantaggiate”. Pertanto, tali aree saranno identificate quale luogo permanente di lavoro, con conseguente accesso al regime di *favor*, solo laddove esse siano il luogo in cui si realizza una delle ipotesi di cui all'art. 1182, come ambito territoriale entro il quale la prestazione lavorativa a suo tempo dedotta in contratto doveva essere eseguita; mentre sono da ritenere irrilevanti, in quella stessa logica, altri riferimenti, come il luogo di assunzione o quello in cui ha sede legale l'impresa o, quello, infine, in cui è stata aperta la procedura di mobilità»).

26. Corrado, 1965, 330, nota 3, Bollani, 1999, § 2, Visconti, 2010, 631. La letteratura, per così dire, ricognitiva (commentari, voci encyclopediche, etc.) in materia di trasferimento della persona, e che prende posizione esplicita sul ruolo dell'art. 1182 c.c., afferma che l'art. 2103 c. 8 c.c. abbia derogato all'art. 1182 c.c. (ad esempio, Bollani, 1999, § 2, Alessi e Ravelli, 2020), oppure che la sua esistenza dimostrerebbe l'irrilevanza dell'art. 1182 c.c. (Bollani, 1999, § 2), ma non si precisa se residuino spazi di operatività al di fuori dell'art. 2103 c. 8 c.c. Ciò perché la letteratura sul trasferimento della persona è stata (comprensibilmente) attratta dal fenomeno della mobilità di cui all'art. 2103 c. 8 c.c. e non ha considerato adeguatamente il fenomeno della mobilità geografica *tout court*, come oggi è sempre più necessario fare. Un esempio di come le acquisizioni concettuali comuni (conse o meno) sullo spazio abbiano condotto a conclusioni piuttosto *tranchant* circa il ruolo dell'art. 1182 c.c. e dell'accordo fra le parti è offerto da Ferrante, 2012, 57, secondo cui «essendo considerata legittima la formula che fissa nel contratto individuale come sede di lavoro, l'intero territorio italiano, questo è in genere assai ampio e trova, quindi, giuridica limitazione solo nell'ultima parte» dell'art. 2103

Prima di verificare se e in che misura il diritto speciale (dedicato al rapporto di lavoro) deroghi o meno alla disciplina di diritto comune (*infra cap. III*), è opportuno tornare alla (oggi trascurata) analisi di quest'ultima per cercare di dimostrare (a monte) che, in potenza, l'art. 1182 c.c. può correre in aiuto laddove effettivamente si individuino (a valle) delle lacune regolative nell'ambito della disciplina speciale. *Si anticipa fin d'ora, infatti, che giungeremo a smentire l'opinione, che si è andata diffondendo man mano che l'antico dibattito sulla questione veniva avvolto dalle nebbie del tempo, secondo cui l'art. 1182 c.c. non avrebbe alcuno spazio regolativo in materia di diritto del lavoro.*

L'art. 1182 c.c. sul luogo dell'adempimento dell'obbligazione – cui, almeno *prima facie*, si deve fare riferimento in mancanza di disposizioni speciali espresse – stabilisce che il luogo della prestazione, in prima istanza, è determinato dalla «convenzione» o dagli usi o può desumersi dalla natura della prestazione o da altre circostanze (c. 1). In secondo luogo, ove non sia possibile determinare il luogo della prestazione secondo questi criteri principali, i commi successivi della disposizione stabiliscono altri criteri per le più diffuse tipologie di obbligazione (consegna di cosa o di denaro) e, in via residuale, – e quindi anche per le obbligazioni di *facere*, come sarebbe quella di lavorare – individuano il criterio del domicilio del debitore (obbligazioni *querable*).

Ora, è pacifco in dottrina che, nel caso dell'obbligazione di lavoro, non v'è alcuno spazio di applicazione delle regole suppletive dei comuni successivi al primo²⁷ e, in particolare, della regola residuale dell'art. 1182 c. 4 c.c., applicata senza dubbio alle altre “normali” prestazioni di fare, dato che sarebbe assurdo applicare ai rapporti di lavoro in generale la regola per cui la prestazione deve eseguirsi al domicilio del debitore²⁸.

Piuttosto, è stato oggetto di discussione se, nel caso del contratto di lavoro, davvero non sia applicabile nessuno dei criteri previsti al primo comma, come alcuni hanno anche recentemente affermato²⁹, oppure se la convenzione (cioè, l'accordo delle parti) e/o la natura della prestazione possano assumere – magari entro certi limiti – una qualche funzione determinativa del luogo della prestazione di lavoro³⁰.

c.c. «là dove si richiedono comprovvate ragioni tecniche, organizzative o produttive per disporre il trasferimento del lavoratore».

27. Isolata l'idea lanciata da Ballestrero Gentili, 1973, 173, secondo cui «il luogo viene identificato, in seguito all'adeguamento della espressione “domicilio del creditore” di cui all'art. 1182 c.c., con il domicilio del datore di lavoro, cioè l'azienda» (ma l'art. 1182 c. 3 c.c. riferisce il criterio del domicilio del creditore al solo caso delle obbligazioni pecunarie, non a quelle di facere come l'obbligazione di lavoro).

28. Cfr. Di Majo, 1994, 153 e Nonne, 2010, 279, ma anche Liso, 1975, 373. Evidenzia chiaramente questo aspetto Brollo, 1997, 368, nota 29. A ciò si riferisce anche Suppiej, 1982, 339, quando evidenzia che la disposizione dell'art. 1182 c.c. «non può utilmente essere richiamata, se non per porre in evidenza che l'obbligazione di lavoro costituisce una delle ipotesi di inapplicabilità dei criteri *ivi* [ovvero nei commi successivi al primo] indicati». Il lavoro a domicilio, come è intuibile, non è che un rapporto speciale e non può assurgere a prototipo in questo discorso.

29. Visconti, 2010; Alessi C. e Ravelli F., 2020, già Suppiej, 1982, 339.

30. Il riferimento agli usi è quasi unanimemente escluso nel caso del contratto di lavoro (ma

Ferma l’opinione diffusa, oggettivamente condivisibile, secondo cui l’art. 1182 c.c. offre, in questo specifico caso, indicazioni «insufficienti»³¹ o «non esaustive»³² o «scarne»³³, v’è sia chi ha ritenuto applicabile solo il criterio della natura della prestazione³⁴, sia chi ha ritenuto applicabile, in modo paritario, il criterio della natura e della convenzione³⁵.

Ma il vero pomo della discordia sta(va, finché se ne è dibattuto) nel significato e negli effetti assegnati a questi criteri e, in particolare, alla natura della prestazione. Come vedremo meglio a tempo debito (*infra* § 7 e 8), per alcuni, infatti, il riferimento alla natura della prestazione andrebbe inteso in senso astratto e alluderebbe alla natura subordinata di ogni tipo di prestazione di lavoro dipendente³⁶. Per altri, viceversa, il criterio della natura della prestazione è da riferire al contratto in senso concreto e, quindi, al tipo di prestazione specificamente dedotta in contratto e alle sue conseguenze sulla localizzazione/localizzabilità della prestazione di lavoro³⁷.

In entrambi i casi, comunque, non si può dire che la convenzione sia stata estromessa o emarginata, piuttosto essa è stata, di fatto, intesa in modo altrettanto astratto ovvero concreto, e ciò spiega bene perché il differente approccio comporta esiti regolativi significativamente diversi: se si accede alla prima lettura, valorizzando la natura della prestazione e la convenzione intese in senso astratto, si finisce per esaltare il carattere subordinato della prestazione e quindi il potere unilaterale del datore di determinare il luogo del lavoro prestato. In questo modo, in pratica, si esalta il fatto che la «convenzione», nel caso del contratto di lavoro dipendente, abbia ad oggetto il riconoscimento, *ab origine*, del potere datoriale di assegnare unilateralmente il luogo di lavoro (come sarebbe dimostrato, secondo questa teorica, dall’art. 2103 c.c. in caso di trasferimento).

cfr. Assanti, 1961, 121, che li considera applicabili). Si ritiene, infatti, che gli usi cui fa riferimento l’art. 1182 c.c. siano non già gli usi interpretativi, bensì solo ed esclusivamente gli usi normativi, ossia le consuetudini che costituiscono fonti del diritto (Breccia, 1991, 521; de Michel, 2012) e che non trovano spazio in questo discorso relativo alla determinazione del luogo di lavoro.

31. Cfr. Cipressi, 1967, 33.

32. De Falco, 2012, 15.

33. Brollo, 1997, 367.

34. Nonne, 2010, 279 il quale, però, poche righe dopo – p. 280 – afferma che le prestazioni lavorative sarebbero estranee al campo di applicazione dell’art. 1182 c.c. in ragione dell’esistenza di diversi casi particolari, quali il lavoro a domicilio; non è chiaro però se si riferisca ai criteri suppletivi di cui ai cc. 2-4 dell’art. 1182 c.c. o anche a quelli del 1° c. Cfr. Santoro-Passarelli, 1995, 204 ss. e Brollo, 1997, spec. 376, che giustamente rileva come, valorizzare la natura della prestazione a scapito della convenzione, significherebbe violare l’ordine di priorità stabilito dall’art. 1182 c.c. (infatti, secondo la dottrina civilistica i criteri del primo comma non sono in posizione paritaria: cfr. Cannata, 1984, 101).

35. Di Majo, 1994, 153.

36. Cipressi, 1967, 34.

37. Cfr. Ichino, 1974, 416 e Liso, 1975, 369, secondo cui la natura della prestazione va intesa in senso soggettivo, cioè alla luce del tipo di prestazione subordinata da garantire in quanto essa è in grado di esprimere la volontà eventualmente implicita delle parti; perciò, il potere o l’accordo necessari a determinare il luogo di lavoro dipendono da questa valutazione casistica.

Criticheremo nel dettaglio tale approccio; intanto si consideri che, in definitiva, quello della natura astratta della prestazione (e della convenzione) è un orientamento che, pur facendo diligentemente applicazione del diritto delle obbligazioni (sul presupposto che manchi una disciplina speciale che ne deroghi il contenuto in modo assoluto, come pacificamente era prima del 1970 e della riforma dell'art. 2103 c.c.), giunge alla medesima conclusione cui giungono coloro che affermano che l'art. 1182 c. 1 c.c. sia ontologicamente incompatibile con il contratto di lavoro e quindi ad esso inapplicabile.

Se si accede alla seconda lettura, quella della natura e della convenzione intese in senso concreto, si valorizza il ruolo del contratto, inteso come specifico accordo individuale che, per volontà espressa nell'art. 1182 c.c., è (diventa) funzionale a determinare (anche) il luogo della prestazione (evidentemente di comune accordo), nei limiti, tuttavia, di specifiche disposizioni derogatorie (come quella dell'art. 2103 c.c. in materia di trasferimento, su cui ci intratterremo nel cap. III): in questo caso, il criterio della natura della prestazione diventa un criterio utile a dedurre, caso per caso, le caratteristiche spaziali attuali e potenziali del rapporto di lavoro, alla luce del tipo di mansioni assegnate o assegnabili. In altre parole: in certi casi, la natura specifica della prestazione diventa un limite logico (prima che giuridico) al ruolo della convenzione; in altri casi diventa una spia essenziale di interpretazione di quest'ultima, funzionale (quando essa non è scritta chiaramente) all'individuazione della comune intenzione delle parti – insieme, ad esempio, all'iniziale luogo effettivo della prestazione, come accade normalmente quando si interpreta un contratto³⁸.

Si approfondiranno appresso alcuni aspetti ancora attuali di questo antico dibattito (si pensi al ruolo che assume la diffusione del lavoro agile su di esso). Per ora, è importante sottolineare che sulla questione si è registrata principalmente una «modesta attenzione della dottrina» lavoristica (così Brollo, 1997, 377). Di conseguenza, non è stato più possibile valutare la forza e le debolezze degli argomenti contrapposti, a scapito della possibile ed utile applicazione anche solo residuale dell'art. 1182 c.c.

Eppure, almeno prima dell'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori, e della prima riscrittura dell'art. 2103 c.c., la questione era giuridicamente discutibile e discussa, come evidenziò Liso in uno scritto del 1975 tanto efficace quanto inascoltato³⁹. Infatti, pur focalizzando l'attenzione sul momen-

38. Liso, 1975, 374, secondo cui l'art. 1182 c. 1 c.c. individua criteri che «si pongono in rapporto diretto con l'art. 1362 c.c.».

39. Liso, 1975 ; anche la lettura diacronica dei contributi fondativi di Barassi conferma la problematicità oggettiva del tema. Barassi, 1917, 467 affermava originariamente che «nella facoltà implicita nella preordinazione tecnica del creditore di lavoro subordinato (...) sta non solo l'originaria assegnazione del luogo in cui il lavoro deve avvenire, ma anche lo spostamento del lavoratore da un luogo all'altro, secondo che ciò sia imposto dalle esigenze dell'organizzazione tecnica della azienda, di cui il capo dell'azienda è arbitro». Tuttavia, Barassi, 1949, 334, sembra corregge il tiro laddove assume che «per il luogo in cui deve eseguirsi la prestazione di lavoro è decisivo implicitamente il contratto di assunzione, il quale si riferisce al luogo in cui il *lavoro aziendale* deve essere attuato (officina, ufficio, etc.): cfr. in generale l'art. 1182 comma 1°» (cfr. sul punto i riferimenti in Bollani, 1999, § 1).

to del mutamento del luogo di lavoro (ma il discorso si può estendere anche alla determinazione iniziale), la dottrina era divisa fra quanti ritenevano che il trasferimento rappresentasse un potere datoriale (una costola del potere direttivo)⁴⁰ e quanti ritenevano che il potere di trasferire scaturisse, eventualmente, dalla volontà delle parti espressa nell'accordo contrattuale⁴¹.

Come che sia, la situazione fin qui descritta ha sostanzialmente comportato che quello del luogo di lavoro è diventato un ambito poco presidiato da norme inderogabili speciali, dato che, come vedremo meglio, le norme inderogabili esistenti non coprono affatto l'intero fenomeno della determinazione e modifica del luogo di lavoro: non l'art. 2103 c. 7 c.c., data la sua specifica formulazione (cfr. *infra* cap. III); non la contrattazione collettiva, la quale, quando non si è limitata a riprodurre la disciplina legislativa, ha tutt'al più affiancato o sovrapposto ad essa, in modo a volte problematico, ulteriori elementi normativi non esaurienti e/o comunque ad applicazione evidentemente solo settoriale (cap. III § 2). Ma, come è già intuibile in termini generali, questa anomia e/o questi margini di libertà delle parti del rapporto di lavoro hanno favorito quella più forte (cioè, il datore di lavoro), sia nella fase genetica del rapporto – si pensi alla prassi, anche in spregio alla disciplina sulla trasparenza, di elaborare clausole contrattuali sul luogo di lavoro estremamente vaghe, imprecise e, a volte, chiaramente in contrasto con i limiti di legge⁴² – sia, soprattutto, in quella funzionale – ci si riferisce alla tendenza di far ricadere tutti i fenomeni di mobilità geografica della persona entro la

40. Greco P., 1939, 257-258; Di Marcantonio, 1959, 110-111; Riva Sanseverino, 1967, p. 212-213; Corrado, 1965, 330 secondo cui «il potere discende dal contratto, nel quale vengono specificate le mansioni, ma non il luogo, ove dovranno essere esplicate le mansioni, sicché gli ordini di spostamento rientrano nei poteri determinativi dell'imprenditore»; Ardau, 1965, 614-615; Cipressi, 1967, 52-62 e Id., 1970, 325; Melchionna, 1968, 36.

41. Cfr. Venturi, 1938, 242 (questo Autore afferma che, in assenza di apposite disposizioni contrattuali, «il lavoratore non può essere (...) tenuto ad accettare quegli spostamenti del luogo di lavoro che importino trasloco, viaggi, ove ciò non risulti da eventuali usi locali, in quanto tale conseguenza è desumibile dal contratto di lavoro senza allontanarsi dagli evidenti dettami della equità»); Barassi, 1957, 387, secondo cui «il trasloco – che presuppone più sedi della medesima azienda, ognuna delle quali sia integralmente attrezzata in modo eguale – non è un fatto previsto che rientri nella normale attività del prestatore di lavoro. Perciò ad esso non corrisponde una facoltà dell'imprenditore correlativa ad un dovere categorico del prestatore di lavoro» (qui, 389; ma cfr. l'evoluzione del pensiero barassiano evidenziata *supra*); Perfetti Griva, 1963, 328-329 (il quale, tuttavia afferma la prevedibilità del trasferimento, in base all'art. 1362 c.c., e quindi l'impossibilità, per l'impiegato di opporsi ad esso, «quando l'azienda avesse diverse sedi, con connaturali verosimili possibilità di avvicendamenti, e l'assunzione fosse stata fatta dalla direzione generale senza espressa determinazione di una sede, anche se, contingentemente, l'assunzione venisse fatta nel luogo della sede principale»); De Litala, 1956, 257-258; Assanti, 1961, 122, nota 95; cfr. Santoro-Passarelli, 1995, 171.

42. Si pensi ai casi di clausole individuali che trascendono anche gli stessi limiti dell'art. 2103 c.c. (e che perciò sono pianamente ignorate in giudizio) o che comunque svelano la tendenza datoriale ad avere mano libera sulla dimensione spaziale del lavoro. Ad esempio: «La Sua prestazione lavorativa verrà effettuata presso la sede di *** in Via *** n. * a Milano o in altra Sede del Gruppo **** dove sarà chiamato a prestare servizio».

fattispecie dell'art. 2103 c.c. come se la regola in esso contenuta esprimesse (anche) un principio già implicito nel sistema giuridico e/o un principio applicabile anche al di là della fattispecie effettivamente regolata. Questo esito potrebbe essere considerato come la conseguenza fisiologica della valorizzazione della subordinazione – e quindi dell'obbligo di cui all'art. 2104 c. 2 c.c. (cfr. *infra* cap. II) – quale effetto della stipula del contratto di lavoro dipendente che inevitabilmente incide sullo spazio del rapporto (cfr. *infra* § 6 e 7); ma, a ben guardare, l'esito sembra essere anche il frutto avvelenato della svalutazione della natura contrattuale del rapporto di lavoro, la quale, semmai, dovrebbe implicare che gli spazi di libertà non presidiati da norme inderogabili e/o da irrinunciabili poteri unilaterali del datore, possono e dovrebbero essere regolati in via autonoma/individuale nell'ambito della logica dell'accordo contrattuale e, quindi, consensuale. Aver trascurato – soprattutto in letteratura (ché qualche riferimento in giurisprudenza si continua a fare, come vedremo in più parti dell'analisi) – il ruolo che può assumere l'art. 1182 c.c. rispetto all'adempimento della prestazione di lavoro dipendente, è forse la principale spia di un assetto regolativo che merita di essere rivisitato e riequilibrato, nel rispetto degli assunti fondamentali fattisi ormai patrimonio condiviso o diritto vivente: cioè, sia della natura contrattuale della fonte del rapporto di lavoro, sia della tesi secondo cui l'art. 2103 c. 8 c.c. non richiede il consenso della persona che lavora⁴³.

La questione assume una rilevanza pratica non banale come si vedrà soprattutto quando si tireranno le somme della ricerca, evidenziando gli impatti rimediali della ricostruzione (cfr. cap. III § 9). Infatti, laddove la determinazione e la modificazione del luogo di lavoro fossero innegoziabili profili di esercizio del potere direttivo/organizzativo, la scelta della persona che lavora di non adempiere alle direttive incidenti sulla dimensione geografica del rapporto di lavoro dovrebbe condurre all'avvio del procedimento disciplinare e, superata la soglia di gravità quantificata nella contrattazione collettiva, al licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. Viceversa, ove la determinazione e la modificazione del luogo di lavoro fossero, anche solo in parte (e vedremo in che misura), oggetto di accordo, al dissenso della persona che lavora dovrebbe conseguire, tutt'alpiù, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovviamente sussistendone tutti i presupposti di legge e di diritto vivente (sussistenza della ragione oggettiva, nesso causale, *repêchage*). Intanto, però, è necessario proseguire con l'analisi dell'art. 1182 c. 1 c.c.

43. Cfr. Esposito, 2002, 80, che, pur in riferimento al tema della modificazione del luogo e non della determinazione originaria, afferma «che si potrebbe tornare a discutere sull'esistenza stessa di un così ampio potere datoriale di modifica unilaterale del luogo di esecuzione della prestazione ovvero di mutamento dello stesso nel corso del rapporto nei casi in cui tale facoltà non derivi direttamente o indirettamente – come nell'ipotesi dei lavoratori funzionalmente mobili – dall'oggetto del contratto».

3. Il frettoloso (e poi dimenticato) accantonamento dell'art. 1182 c. 1 c.c.

La ragione dell'accantonamento della questione dell'applicabilità dell'art. 1182 c. 1 c.c. all'obbligazione lavorativa risiede con ogni probabilità nella straordinaria forza attrattiva esercitata dalla disciplina speciale dell'art. 2103 (oggi) c. 8 c.c., a partire dalla versione statutaria del 1970 e dal dibattito che ne è conseguito⁴⁴. Essendo l'unica disposizione che regola un fenomeno spaziale di ampia portata, infatti, essa ha fagocitato (anche comprensibilmente) l'attenzione della dottrina di settore. Questa situazione ha finito, però, per indurre i più a ritener che la disciplina delle obbligazioni in generale (che è disciplina del rapporto obbligatorio) sia stata del tutto soppiantata dalla disciplina speciale per il rapporto di lavoro (*ex art. 2103 c.c.*) e che il raggio d'azione di quest'ultima – magari in virtù di interpretazioni particolarmente estensive – copra completamente (e quindi deroghi a) quello dell'art. 1182 c. 1 c.c. Di più: l'art. 2103 c.c., pur riguardando espressamente solo la mobilità endoaziendale della persona successiva all'assegnazione iniziale di una sede, è stato generalmente considerato una disposizione non veramente innovativa dei caratteri strutturali del rapporto obbligatorio, semmai «confermando l'esistenza (...) di una facoltà, in capo al datore di lavoro»⁴⁵ di modificare il luogo di lavoro *tout court*⁴⁶.

Come vedremo, però, si è tralasciato di considerare che l'art. 2103 c. 8 c.c. regola un fenomeno di mobilità peculiare (una mobilità innanzitutto professionale e non necessariamente geografica, cfr. cap. III) e che altri fenomeni spaziali estranei potrebbero ancora necessitare del supporto regolativo dell'art. 1182 c. 1 c.c., soprattutto fenomeni impensabili o non comuni a ridosso dell'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori (cap. III § 2).

Il principale e lampante sintono di questa discutibile situazione è rappresentato dalla generalizzazione, operata da alcuni, secondo cui la disciplina della determinazione del luogo di lavoro iniziale della prestazione non sarebbe diversa da quella relativa alla sua modifica (endoaziendale) in costanza di rapporto: in tal modo, il profilo particolare della determinazione convenzionale iniziale del luogo di lavoro è rimasto nel cono d'ombra prodotto dall'art. 2103 c.c., che però alla lettera si riferisce solo alla mobilità in corso di rapporto. Ad esempio, autorevole manualistica e giurisprudenza, a volte richiamando esplicitamente l'art. 1182 c.c., affermano che «qualora la prestazione abbia ad oggetto l'esercizio di un'attività lavorativa, la determinazione del suo lu-

44. Lo rileva bene Bollani, 1999, § 2 (pur senza porre un accento critico rispetto a questa tendenza) quando afferma che «il nuovo testo dell'art. 2103 c.c., se non sopiaisce del tutto le dispute teoriche attorno all'esistenza del potere di trasferire, sposta comunque l'attenzione sui limiti e sulle modalità d'esercizio di tale potere. L'analisi dottrinale si protende quindi verso l'opera di interpretazione e di esegezi del dato positivo». La bibliografia sulla riforma statutaria dell'art. 2103 c.c. è immensa, si rinvia pertanto a tutti i riferimenti proposti da Angiello, 2011.

45. Liso, 1979, 192, ove riporta, suo malgrado, le conclusioni della dottrina e giurisprudenza ampiamente prevalenti.

46. Pera, 1976.

go di esecuzione, così come la modifica dello stesso, s[ono] entrambe affidate al potere direttivo del datore di lavoro»⁴⁷. Questa generalizzazione è la madre di tutte le altre (su cui *infra*), perché annulla totalmente il ruolo dell'accordo individuale in senso concreto, impedendo di riconoscere valore regolativo all'accordo individuale di lavoro rispetto alla dimensione spaziale del rapporto.

Si tratta però di una generalizzazione che, innanzitutto, stride con il senso comune e che deve, quindi, essere attentamente analizzata. Infatti, la determinazione iniziale del luogo di lavoro rappresenta, nella dinamica contrattuale reale, un fenomeno decisamente diverso da quello della mobilità in costanza di rapporto: è cognizione comune, infatti, che le persone e le imprese si accordano per la stipula dell'accordo contrattuale solo se conoscono nel dettaglio le condizioni spaziali iniziali del rapporto, e solo se possono, anche solo in parte, ipotizzare una relativa stabilità e/o una disponibilità a successivi fenomeni di movimento (ad esempio, alla luce della collocazione geografica delle unità produttive nota al momento dell'assunzione e/o delle condizioni fisiche e personali della persona)⁴⁸. Questa considerazione vale ancora di più oggi, grazie alla remotizzazione del lavoro e della produzione, nonché al potenziamento dei trasporti e della loro accessibilità a fasce ampie della popolazione. In questo contesto, non è affatto detto che la persona, trovata un'occasione di lavoro, accetti obbedientemente la prospettazione datoriale sul luogo di lavoro. Nei fatti, il luogo della prestazione lavorativa rappresenta, semmai, un elemento presupposto che permette o meno ad una proposta di lavoro di assurgere ad occasione effettivamente valutabile, in ragione

47. Carinci, De Luca Tamajo, Tosi e Treu, 2022, 211; Riva Sanseverino, 1958, 164; Ci-pressi, 1967, 55-57, riecheggiando il Barassi del 1917 secondo cui, come visto, «nella facoltà implicita nella preordinazione tecnica del creditore di lavoro subordinato (...) sta non solo l'originaria assegnazione del luogo in cui il lavoro deve avvenire, ma anche lo spostamento del lavoratore da un luogo all'altro, secondo che ciò sia imposto dalle esigenze dell'organizzazione tecnica della azienda, di cui il capo dell'azienda è arbitro» (Barassi, 1917, 467), il quale, però come, come abbiamo già ricordato, cambierà posizione in epoca repubblicana affermando che «per il luogo in cui deve eseguirsi la prestazione di lavoro è decisivo implicitamente il contratto di assunzione, il quale si riferisce al luogo in cui il lavoro aziendale deve essere attuato (officina, ufficio, etc.): cfr. in generale l'art. 1182 comma 1°» (Barassi, 1949, 333 e Id., 1957, 387). Cfr. anche Cester, 1983, secondo cui l'obbligo datoriale di informazione relativo anche al luogo di lavoro riguarda «i modi di esercizio del potere direttivo e organizzativo»; e Ferrante, 2012, 57. In giurisprudenza, seppure in riferimento a fattispecie concrete relative al trasferimento in costanza di rapporto, sono diverse le decisioni che alludono anche al potere datoriale di determinazione del luogo nella fase genetica del rapporto seppure dando, spesso, per scontato l'assunto (Cass., 16 novembre 2012, n. 20164; Cass., 25 luglio 2006, n. 16907; Cass., 17 aprile 1984, n. 2490; Cass., 17 marzo 1982, n. 1738, in *RIDL*, 1983, II, 365; Cass., 23 febbraio 1979, n. 1178; Cass., 1 marzo 1977, n. 855, in *Rep. Foro it.*, voce Lavoro, rapporto, n. 627; Cass., 21 marzo 1974, n. 849, in *RGL*, 1974, II, 367; Cass., 20 gennaio 1967, n. 186; Trib. Milano, 9 ottobre 2014, n. 2442).

48. Cfr. già Ichino, 1974, 414, secondo cui sono essenziali nella dinamica negoziale i «costi di trasporto che dovrà sostenere per recarsi al lavoro e dei riflessi che avrà sulla sua vita familiare la distanza fra l'abitazione e il luogo di lavoro».

del luogo di vita della persona che cerca lavoro e/o della sua disponibilità a spostarsi, sia nel senso di pendolare da un luogo ad un altro, sia nel senso di trasferire il proprio domicilio o residenza per poter raggiungere il luogo di lavoro. Solo successivamente all’instaurazione del rapporto, la persona accetta l’assoggettamento al potere datoriale di modifica del luogo di lavoro, peraltro nei limiti fissati dalla legge e dai contratti collettivi.

È vero che in un lontano passato poteva essere ammessa la tesi secondo cui «l’incontro tra le volontà individuali non rileva tanto sul contenuto del contratto [quindi ad esempio sulla determinazione del luogo] quanto invece sul dato della stipulazione di questo» essendo i contenuti proposti unilateralmente dal datore⁴⁹. Oggi, però, la succitata frammentazione e fluidità spaziale del lavoro, permette di trasformare il luogo di lavoro come un fatto oggetto di negoziazione – si pensi alle aziende che, per reclutare i migliori talenti o promuovere le proprie politiche di sostenibilità e benessere del personale, propongono diverse soluzioni contrattuali riguardo al luogo di lavoro, a cominciare dagli accordi di lavoro agile, ma non solo.

In secondo luogo, la generalizzazione non sembra, sotto il profilo giuridico, adeguatamente argomentata. Piuttosto, è stata essa spesso solo asserita e data per scontata, anche nelle analisi che si sono concentrate sul valore normativo dell’art. 2104 c. 2 c.c.⁵⁰, e comunque non è affatto insuperabile attraverso diversi argomenti.

Innanzitutto, la generalizzazione appiattisce oltre modo la dimensione dell’accordo contrattuale e quella del rapporto obbligatorio, su cui si fonda il nostro diritto civile⁵¹: per quanto le due dimensioni si atteggino in modo peculiare nel caso del rapporto di lavoro, appare eccessivo, rispetto alla questione specifica, conculcare totalmente la differente prospettiva, come si cercherà di dimostrare nel corso del ragionamento.

Inoltre, come già accennato, l’art. 2103 c. 8 c.c. nulla dice esplicitamente circa la fase genetica del rapporto (ovvero sulla determinazione del luogo di lavoro iniziale), a differenza di quanto fa la medesima disposizione al c. 1 in riferimento alle mansioni («il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto»)⁵², quindi non c’è ragione di considerare l’art. 2103 c. 8 c.c. come una disposizione necessariamente regolativa anche del momento genetico del rapporto. Vero semmai è il contrario.

49. Corazza, 2007, 194.

50. Cfr. Cester, Mattarolo, 2007, 323 secondo i quali la tesi per cui il «mutamento delle condizioni topografiche della prestazione di lavoro avrebbe potuto verificarsi solo con il consenso del lavoratore» è «completamente smentita dalla giurisprudenza e dalla dottrina dominante, mentre è evidente che la norma richiamata si limita ad stabilire i presupposti per l’esercizio del potere — la sussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive — o, più esattamente, di quella porzione del potere direttivo che attiene ai profili topografici della prestazione».

51. Cfr. Gabrielli, 2012.

52. Anche per questo si è detto che l’art. 2103 c.c. «risulta insufficiente a fornire una sistemazione organica e definitiva dell’istituto ed a regolamentare la dimensione complessiva del fenomeno» Cfr. Brollo, 1997, 362.

Ancora, non è mai stato dimostrato (né seriamente sostenuto) che i criteri della convenzione e/o della natura siano ontologicamente o astrattamente incompatibili con la regolazione del luogo della prestazione di lavoro. Anche solo dato che, come già ricordato, è possibile ed auspicabile un ripensamento critico sull'interpretazione secondo cui tali due criteri debbano necessariamente essere intesi in senso astratto e non in senso concreto.

Non a caso, quando ci si è trovati ad affrontare casi particolari o eclatanti, in cui l'incertezza sul luogo di lavoro grava pesantemente sulla posizione della persona che lavora, il trascurato art. 1182 c. 1 c.c., o comunque il criterio della convenzione, è tornato in soccorso degli interpreti per offrire soluzioni equilibrate e sostenibili: si pensi al lavoro «plurisede»⁵³, alla persona chiamata a lavorare presso le strutture dei clienti del datore di lavoro⁵⁴ o ancora al trasferimento all'estero⁵⁵ (cfr. *infra* cap. III § 5, 6 e 8).

Inoltre, si deve osservare che questa generalizzazione potrebbe entrare in contrasto con la posizione, già citata nel paragrafo precedente, e altrettanto diffusa in parte della manualistica e soprattutto in giurisprudenza, secondo cui il luogo di lavoro è considerato un elemento essenziale del contratto⁵⁶ (*rectius* del suo oggetto, art. 1325 c. 1 n. 3 c.c.), tale da assurgere addirittura ad elemento «causativo» dell'accordo stesso (art. 1325 c. 1 n. 2) c.c.)⁵⁷ (cfr. *supra* § 1), perché tale natura dovrebbe implicare un qualche ruolo della «convenzione» e quindi della volontà concreta delle parti (compresa quella della persona che lavora) e non (solo) un automatico ed assoluto riconoscimento al datore del potere unilaterale di determinare il luogo di lavoro in ragione dell'astratto carattere subordinato della prestazione dovuta⁵⁸.

4. La necessità e l'opportunità di tornare a valorizzare la disciplina dell'art. 1182 c. 1 c.c.

A suo tempo, le tesi più attente a valorizzare la convenzione erano state formulate per contestare la natura unilaterale del potere di trasferimento *ex art. 2103 c.c.*, argomentando per l'applicazione dell'art. 1182 c.c. sia *ab origine* che *in itinere* del rapporto⁵⁹. Oggi è chiaro che, rispetto al momento mo-

53. Sitzia, 2011 a commento di Trib. Milano, 14 giugno 2010 e Trib. Milano, 28 maggio 2010.

54. Ad esempio Trib. Milano, 6 luglio 2002, in *LG*, 2003, 593, che ha trattato il caso del dipendente chiamato a svolgere prestazioni presso terzi clienti del datore; Trib. Siracusa, 15 ottobre 2001, in *Foro it.*, 2002, I, 399.

55. Cfr. sul punto Brollo, 1997, 388; Marazza, 2010, 365; Cass., 8 giugno 1983, n. 3926, in *Mass. Foro it.*

56. Ballestrero e De Simone, 2025, 374.

57. Ichino, 327 secondo cui, come detto, «assume normalmente» un «rilievo causale».

58. In altri termini, la natura essenziale e/o causale del luogo di lavoro dovrebbe indurre a dare rilievo alla volontà concreta delle parti e/o alla particolare e concreta natura della prestazione da rendere.

59. Ichino, 1974 e Liso, 1975 sulla scorta di una letteratura pre-statutaria, come visto,

dificativo/funzionale, questo tentativo dottrinale è definitivamente fallito, dato che oggi la regola dell'unilateralità del potere di trasferire le persone *ex art.* 2103 c. 8 c.c. può essere considerata un'indiscutibile acquisizione della dottrina e un dato di diritto vivente. Ma il punto è un altro: quel fallimento sembra aver superato i limiti di quella particolare *querelle*, travolgendo *tout court* il ruolo della convenzione e/o della natura concreta della prestazione promessa. Oggi, data per scontata l'unilateralità del potere riconosciuto e regolato dall'*art.* 2103 c. 8 c.c., è quindi forse possibile ritornare più serenamente sulla questione dell'applicabilità dell'*art.* 1182 c. 1 c.c. almeno al di fuori dei casi regolati dall'*art.* 2103 c.c.⁶⁰

Inoltre, sempre dal punto di vista storico e pratico, la rivisitazione della questione è giustificata dalle conseguenze sull'esegesi normativa del carattere sempre più sfuggente del luogo di lavoro, già rilevato in termini più generali anche in Premessa⁶¹: da un lato, la natura subordinata della prestazione, così come il tipo di attività assegnata, non offrono più indicazioni univoche sulla collocazione geografica della prestazione⁶²; dall'altro, quest'ultima sta assumendo un valore sempre più neutro rispetto alle operazioni di sussunzione del rapporto di lavoro al tipo contrattuale dell'*art.* 2094 c.c. (*infra* § 6 e 7). E ciò, sia perché la subordinazione oggi si esprime sempre più spesso entro coordinate spazio-temporali molto più elastiche e imprevedibili di prima, sia perché le innovazioni tecnologiche favoriscono nuovi confini o sconfinamenti geografici anche rispetto al modo di organizzare il lavoro⁶³, sia perché le dinamiche di mercato si sono da tempo orientate verso forme di lavoro che implicano prestazioni più ri/de-localizzabili, anche se i luoghi di lavoro tradizionali non sono scomparsi⁶⁴.

nient'affatto concorde circa l'esistenza di un potere datoriale di determinazione del luogo di lavoro e di trasferimento (cfr. *supra* nota 41).

60. In sostanza quindi, si tratta anche di verificare se, senza giungere alle conclusioni cui giunsero Ichino, 1974 e Liso, 1975, alcune loro premesse e sollecitazioni di partenza non possono essere rivalutate, anche alla luce dell'abbondante disciplina normativa sopravvenuta, e produrre effetti sul rapporto in altro modo.

61. De Falco, 2012, cap. I, parla di smembramento della nozione di luogo di lavoro.

62. Cfr. Esposito, 2002, 81 secondo cui «non è chi non veda come il problema dell'individuazione del luogo di lavoro torni ad essere centrale, proprio in ragione della tendenziale mobilità dei confini dell'impresa, imposta dagli attuali assetti economici e produttivi. La delimitazione del potere di modifica del luogo dell'adempimento diviene un'area critica in tempi di globalizzazione» e di «instabilità spaziale del lavoratore» (così anche Monaco, 2001).

63. Cfr. Veneziani, 1987, 17 e Perulli, 1992, 332, secondo cui le tecnologie della remotizzazione (chiamate allora dall'autore di “telelavoro”) «funzionano quindi da tecnologia di coordinamento gestionale, che determina un inserimento del lavoratore nell'impresa addirittura molto più intenso di quanto non avvenga mediante il tradizionale coordinamento spazio-temporale della prestazione». Più recentemente, anche per richiami esaustivi Zappalà, 2023, 129.

64. Per una efficace sintesi, cfr. Topo, 2022, 204 secondo cui «il luogo di lavoro, da elemento strutturale per la costruzione del paradigma del lavoro, e da strumento d'interpretazione della fatispecie, è stato infatti fortemente indebolito dallo sviluppo di attività imprenditoriali che operano esclusivamente o soprattutto su piattaforme digitali, dall'utilizzo, anche al di fuori delle imprese su piattaforma, di strumenti che consentono anche a chi opera nei contesti produttivi più tradizionali, di svolgere attività all'esterno dello stabilimento o dell'ufficio, dal-

Perciò, il luogo di lavoro ha perduto staticità, assurgendo ad elemento che, nel rapporto di durata come è quello di lavoro, abbisogna di essere adeguato alle esigenze. Infatti, la sua attuale dinamicità – non necessariamente solo nell’interesse delle imprese – sempre più spesso implica addirittura il superamento di confini nazionali (non solo nel senso del lavoro transfrontaliero classico, ovvero il superamento di confini verso paesi vicini), con tutto ciò che ne consegue anche in termini di diritto applicabile. Per un verso, le imprese si organizzano in modalità sempre più porose, con unità produttive (comunque le si voglia intendere) smaterializzate, a rete o a geometrie variabili (fino ad assomigliare a un *e-cloud*), collocate anche in più paesi; e, per altro verso, la mobilità potenziale anche del lavoro e delle persone (per ragioni professionali o meno) aumenta significativamente. In definitiva, l’equivalenza fra luogo di lavoro e luogo dell’azienda (nelle numerose declinazioni esistenti) non è più necessaria, né comune durante tutto il rapporto, e diventa quindi solo eventuale⁶⁵.

In questa situazione, guardandola con le lenti della dottrina civilistica, non si può più affermare, come accaduto in passato, che, nel caso particolare delle obbligazioni di lavoro, il luogo di esecuzione della prestazione (ovvero quello che guarda al comportamento dovuto dal debitore) e il luogo di adempimento (ovvero quello che guarda anche al soddisfacimento del creditore) corrispondano sempre e comunque⁶⁶. Anzi, una presa di consapevolezza della differenza che può esistere fra luogo di prestazione e luogo di soddisfacimento della prestazione agevola la soluzione di nuove questioni giuridiche inerenti al rapporto di lavoro (cfr. *infra* cap. III, § 3, nota 87).

Questo disallineamento porta con sé una maggiore indeterminatezza di fatto dell’elemento spaziale del lavoro e produce necessariamente un impatto, in termini di incertezza, non solo sulla fase esecutiva del rapporto ma anche sulla fase genetica/negoziale. Infatti, entrambe le parti del rapporto di lavoro sono ben consce delle maggiori “possibilità geografiche” della relazione di lavoro e la conseguenza razionale di questa situazione (o comunque l’esigenza regolativa che potrebbe derivarne) consiste proprio nel riconoscere maggiore attenzione ai contrapposti interessi in campo, preservandone la soddisfazione proprio attraverso la valorizzazione dell’incontro di volontà. In altre parole, anche le recenti evoluzioni che impattano sulla dimensione geografica del lavoro lasciano supporre, nella realtà dei rapporti negoziali ed economici e in termini di esigenze regolative, non un declino ma semmai un ritorno del criterio convenzionale: come vedremo dettagliatamente, tracce di questa tendenza si riscontrano già nella disciplina riformata sulla trasparen-

la transnazionalità delle relazioni commerciali e di lavoro che introducono un ulteriore elemento di disgregazione, in tale caso spazio-ordinamentale».

65. Napoli, 1996, 148-149, secondo cui è superata la concezione del «lavoro nell’impresa come equivalente del lavoro nell’azienda» (Cfr. Ludovico, 2023, 64).

66. Di Majo, 1994, 119 e 153 e Nonne, 2010, 264.

za e le informative obbligatorie (cap. II § 6) o in quella sul lavoro agile e il telelavoro (cap. III § 4).

Infine, l'opportunità di valorizzare di più l'art. 1182 c.c. dipende da almeno da altre due questioni indirettamente connesse. Innanzitutto, dal dibattito relativo alla determinazione delle mansioni e al potere di modificarle in costanza di rapporto. Rispetto a questa diversa questione, infatti, la letteratura si è divisa proprio in funzione del peso da riconoscere all'accordo delle parti (rispetto alle mansioni esigibili) e dello spazio da riconoscere al potere unilaterale di assegnare mansioni diverse⁶⁷. Non a caso, con la riforma dell'art. 2103 cc. 1-7 c.c. del 2015, la dottrina è tornata a ridiscutere dei limiti all'estensione dello *ius variandi* in ragione dell'oggetto (concordato) dell'accordo contrattuale, per frenare (nei limiti del possibile) oppure avallare letture "liberiste" frutto del nuovo rimando legislativo ai laschi inquadramenti contrattuali e a tutela della professionalità della persona⁶⁸. Rispetto al luogo di lavoro, per le ragioni storiche e politiche suddette, oltre che in ragione di un contenzioso non ampio in materia, non è rintracciabile un dibattito analogo. Eppure, le esigenze delle parti rispetto alla geografia del rapporto sono importanti tanto quanto le esigenze personali o professionali circa i limiti di esigibilità delle mansioni lavorative. Tali esigenze hanno subito un'evoluzione alla luce delle innovazioni organizzative e tecnologiche (si pensi, come detto in premessa, alla remotizzazione del lavoro, alla dematerializzazione dei processi produttivi e delle imprese, etc.), eppure anche il legislatore del 2015 (certo non noto per cautela o moderatismo) non ha "osato" toccare i tabù che circolano attorno al luogo di lavoro e alla sua determinazione.

In secondo luogo, l'opportunità di rivitalizzare l'art. 1182 c.c. dipende dall'annosa tensione che da sempre serpeggiava nella comunità scientifica, seppure in modo carsico, fra contrattualismo (oramai da quasi tutti, quantomeno, professato) e a-contrattualismo (quale atteggiamento più o meno intenzionale, ma in cui si può facilmente cadere maneggiando una normativa dedicata prevalentemente alla fase funzionale/dinamica del rapporto di durata più che all'accordo contrattuale come momento genetico), ovvero fra approcci che valorizzano il più possibile la regolazione del rapporto derivante dall'accordo volontario delle parti e approcci che valorizzano di più la disciplina (eteronomia) del rapporto⁶⁹. Infatti, l'oscuramento totale dell'art. 1182 c.c. potrebbe

67. Spesso questo profilo della questione è emerso nell'ambito del dibattito circa il ruolo della professionalità rispetto alla dinamica del contratto (per tutti i riferimenti Cester, 2023, 1007; Alessi, 2004).

68. Per tutti Brollo, 2015, 29, Id., 2017, 619.

69. Sulla questione cfr. i riferimenti in Corazza, 2007, 173 ss., nonché i riferimenti (a Grandi, Castelvetro, Scognamiglio) in Lambertucci e Maresca, 2011, 147 ss. Cfr. anche Tebano, 2020, 45, e il recente dibattito cui hanno partecipato anche Ballestrero, 2020 e Ferraro G., 2020 (cfr. Cester, 2023, 1014).

essere il frutto di un cedimento a-contrattualista, da rimeditare⁷⁰. Questa eventualità si affaccia alla mente se si considera che la dottrina civilistica, evidentemente più sensibile all’approccio contrattualista, sembra essersi difesa meglio della comunità giuslavoristica dalla forza gravitazionale dell’art. 2103 c. 8 c.c. Infatti, le più autorevoli letture civilistiche sulla determinazione del luogo di lavoro, pur ammettendo la natura unilaterale del potere datoriale riconosciuto dall’art. 2103 c.c., valorizzano la differenza fra momento genetico e momento funzionale del rapporto (ovvero fra accordo contrattuale e rapporto di lavoro), affermando che l’art. 1182 c. 1 c.c. continua a trovare applicazione nel momento genetico⁷¹. Insomma, quello della determinazione del luogo di lavoro potrebbe essere proprio uno di quegli aspetti dell’accordo contrattuale e del rapporto di lavoro che confermano come la letteratura giuslavoristica abbia a volte ecceduto nello svalutare la rilevanza del primo a favore dell’eteronormazione inderogabile⁷² (oppure del riconoscimento di un potere datoriale svincolato dalle garanzie della dinamica negoziale⁷³).

Naturalmente, questa ipotesi va maneggiata con particolare cautela, dato che, nel contesto del rapporto di lavoro, valorizzare l’autonomia individuale e l’accordo delle parti ha significato storicamente (e potrebbe sempre significare) promuovere il «disegno ideologico neoliberale che impiega il neo-contrattualismo nella sua dimensione originaria di strumento di rappresentanza e garanzia della legge del più forte»⁷⁴: valorizzare l’accord-

70. Per fare un esempio che chiarisca quanto si sta dicendo, un altro caso di tensione fra approccio contrattualista e a-contrattualista riguarda il concetto di continuità della prestazione quale elemento qualificatorio dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Un approccio contrattualista concepisce la continuità come un elemento anche solo potenziale che deve essere rintracciabile anche nella fase genetica del rapporto ma che può mancare nella realtà; un approccio non contrattualista, viceversa, rintraccia la continuità solo nei fatti, quindi a posteriori, riducendone il valore contrattuale (si permetta il rinvio a Falsone, 2022, spec. 254)

71. Breccia, 1991, 528; Di Majo, 1994, 155; Nonne, 2010, 280.

72. Castelvetro, 2001, 134 e Ichino, 2003, 24, secondo cui: «la limitazione dell’autonomia negoziale del lavoratore subordinato ha una portata assai meno estesa di quanto le enunciazioni dottrinali in proposito possano far pensare, lasciando aperti i cospicui spazi di negoziazione individuale delle condizioni contrattuali, sia in sede di costituzione del rapporto, sia in costanza dello stesso, soprattutto, ma non soltanto, per ciò che riguarda il contenuto e le modalità della prestazione lavorativa».

73. Si ricordi che pur essendo dominante l’opinione che vede nel potere direttivo un effetto del contratto individuale di lavoro, è altrettanto diffusa la consapevolezza che alcune espressioni di tale potere «pre-esistono comunque al contratto di lavoro ed al tempo lo sovrastano, ancorché da quest’ultimo parzialmente regolamentate» (Ferraro G., 2009, 177; Perrulli, 2009, § 1; cfr. *infra* cap. II § 1).

74. Zoppoli, 2022, 52 che evidenzia come la valorizzazione dell’autonomia individuale nel contratto di lavoro «può segnalare una tendenza all’individualizzazione delle condizioni di lavoro fuori da soffocanti omologazioni e falsi equalitarismi come nascondere il riemergere di una sostanziale unilateralità regolativa dal lato datoriale, favorita da delegificazione e disintermediazione collettiva. Insomma, il riaffacciarsi della libertà negoziale è subito apparsa pericolosamente in bilico tra passato e futuro. Perciò forse tra i giuslavoristi si contano ancora più scettici che ottimisti». Cfr. anche Castelli, 2016, 321.

do fra parti diseguali può significare nella sostanza proteggere l’interesse datoriale⁷⁵.

Ciò però sembra essere vero, in particolare, quando la tendenza a restituire spazi di rilevanza disciplinare all’accordo contrattuale si sviluppa a scapito della fonte legislativa inderogabile protettiva della persona che lavora⁷⁶, non invece quando la valorizzazione dell’accordo delle parti riguarda spazi di regolazione non espressamente etero-normati in modo esaustivo, come nel caso del luogo di lavoro⁷⁷.

Nel caso della determinazione del luogo di lavoro, quindi, ritornare all’accordo contrattuale, attraverso le indicazioni del codice civile (art. 1182 c. 1 c.c.), non significa affatto valorizzare una fasulla posizione di parità negoziale⁷⁸, ma regolare in modo più equilibrato l’esercizio delle libertà e dei poteri datoriali rispetto alla dimensione geografica del rapporto, anche alla luce dei nuovi modelli economici, organizzativi e sociali di lavoro dipendente, e in coerenza con il percorso di valorizzazione dell’autonomia che la comunità scientifica ha coltivato negli ultimi decenni⁷⁹.

D’altro canto, la rivalutazione dell’approccio contrattualista al tema, che nel caso di specie significa garantire la protezione della persona attraverso il suo consenso, va maneggiata con cura anche per evitare di emarginare la fondamentale necessità datoria di organizzare l’impresa secondo le cangianti esigenze di coordinamento delle prestazioni di lavoro⁸⁰.

Per tutte queste ragioni, è necessario o almeno opportuno riprendere la questione accantonata e rileggere l’art. 1182 c. 1 c.c. applicandolo al rapporto di lavoro.

75. Natoli, 1955. Per una recente ricostruzione cfr. Zoppoli, 2022, 51.

76. Si pensi al dibattito sulla flessibilità e i contratti di lavoro non standard. Cfr. per un riproposito della questione Corazza, 2007, 186, secondo cui esiste una forte valorizzazione del contratto negli ultimi decenni ma «non è possibile (...) affermare pienamente il recupero della centralità del contratto, quale fonte di determinazione della disciplina del rapporto di lavoro». Cfr. Santoro-Passarelli, 2018, 1358 secondo cui «la determinazione del contenuto del contratto da parte delle fonti eteronome deriva ovviamente dalla disparità di forza contrattuale tra le parti del contratto di lavoro e serve per tutelare la parte debole».

77. Si fa qui riferimento alla cosiddetta «funzione regolativa del contratto individuale» necessaria ad affermare che «l’impegno nell’organizzazione è delimitato dal contratto» (Napoli 1995, 57) soprattutto in mancanza di coperture di legali e/o di contrattazione collettiva o quando la persona che lavora ha maggiore potere di mercato (Napoli, 1995, 29).

78. Pedrazzoli, 1985, 333. In pratica se, rispetto ai profili del rapporto presidiati dalla norma inderogabile, la valorizzazione dell’autonomia privata assume una funzione *pro-business*, rispetto alla dimensione geografica, non sembra affatto assumere una medesima valenza.

79. A partire, almeno, dalle relazioni al X Congresso nazionale Aidlass su Autonomia individuale e rapporto di lavoro, 1994 (con relazioni di D’Antona e Mazzotta).

80. Inevitabile il richiamo alla dottrina che ha cercato di “sintetizzare” il profilo contrattuale del rapporto con quello dell’organizzazione di impresa (per tutti i riferimenti Ferrante, 2004, 59).

5. La prestazione di lavoro come obbligazione contrattuale: il luogo di lavoro oggetto ed elemento essenziale dell'accordo

Si è evidenziato che, in passato, sono state espresse opinioni contrastanti sull'applicazione totale o parziale dell'art. 1182 c.c. all'obbligazione di lavoro subordinato e che, però, la questione è rimasta, per così dire, in sospeso e oscurata dal dibattito sull'art. 2103 c.c. in materia di trasferimento endoaziendale, cioè su un caso particolare di mobilità in costanza di rapporto. Perciò, la letteratura sul trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c., impegnata in gran parte a propugnare (o ad aderire alla tesi de) la unilateralità del potere *ivi* regolato, ha tralasciato il ruolo che il criterio della «convenzione» – cioè dell'accordo delle parti – può avere nella determinazione del luogo iniziale di lavoro e in caso di mobilità in corso di rapporto, almeno *a latere* della (o meglio al di fuori della) disciplina del trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c.

Prima di rivisitare i criteri della natura e della convenzione in relazione al rapporto di lavoro, è necessario chiarire brevemente cosa sia il luogo della prestazione per il diritto delle obbligazioni – quindi a prescindere, per ora, dalla particolare fonte contrattuale dell'obbligazione di lavorare.

Nell'ambito degli studi civilistici sull'obbligazione in generale, si rintracciano sostanzialmente due tesi diverse ancora in voga⁸¹. Secondo un primo orientamento, il luogo della prestazione *tout court* è una modalità della prestazione⁸². A differenza di altri elementi accidentali cui la parola «modalità» rimanda, il luogo (come il tempo) della prestazione è una modalità necessaria, nel senso che, di fatto, non vi può essere adempimento soddisfacente senza di esso⁸³. Tuttavia, il luogo della prestazione, ad onta di tale sua necessità, non sarebbe un elemento essenziale dell'obbligazione, in quanto si collocherebbe comunque all'esterno del suo contenuto (dato principalmente dalle mansioni assegnate e dalla loro qualità intrinseca, nel caso del contratto di lavoro dipendente). Per dare prova di ciò, è stato evidenziato come solo in certi casi particolari il luogo (come il tempo) della prestazione rappresenterebbe un elemento veramente essenziale, la cui violazione trasforma la prestazione in un *aliud pro alio* giustificando senz'altro la risoluzione del contratto e/o il risarcimento per inadempimento pieno/totale; mentre, di regola, la violazione della modalità (intesa come necessaria ma non essenziale) potrebbe comportare anche solo la mora del debitore per inesatto adempimento. Autorevole dottrina civilistica ha adoperato proprio un particolare caso,

81. Già Suppiej, 1982, 90, sottolineava che su cosa sia oggetto dell'obbligazione *tout court* non c'è accordo nemmeno fra i civilisti, e ciò vale ancor'oggi.

82. Coerentemente l'art. 2 d.lgs. 81/2015 fa riferimento alle «modalità di esecuzione» della prestazione, peraltro facendo espresso riferimento (sebbene fino al 2019) «ai tempi e al luogo di lavoro».

83. Di Majo, 1994, 113, ma già Allara, 1958, 366 e 508, richiamato dallo studio di Liso, 1982, 260.

definito «di scuola», di prestazione lavorativa (il contratto di lavoro per l'estero, su cui *supra* e *infra* cap. III § 8) per dimostrare come, solo eccezionalmente, il luogo della prestazione si fa elemento essenziale, pur non essendolo normalmente⁸⁴ (ma cfr. subito *infra* per una critica). Una parte della dottrina giuslavoristica che ha affrontato la questione dell'applicazione dell'art. 1182 c. 1 c.c. (prima del suo sostanziale accantonamento) ha aderito a questa impostazione, distinguendo la modalità estrinseca (tempo e luogo determinati tramite la c.d. etero-organizzazione) dalla modalità intrinseca (determinata attraverso l'obbligo di diligenza e l'eterodirezione) della prestazione⁸⁵. Il luogo di lavoro sarebbe quindi un modo necessario ma non un elemento essenziale dell'obbligazione.

Secondo un altro orientamento più recente, il luogo della prestazione in generale non è solo una modalità (seppure necessaria). Esso è, addirittura, parte integrante del contenuto dell'obbligazione, ovvero un elemento interno ed essenziale al suo oggetto⁸⁶. Questa tesi è stata sostenuta proprio per evitare lo stacco qualitativo fra luogo come elemento essenziale o come elemento non essenziale dell'obbligazione che il precedente orientamento implica e sottrarsi così agli effetti "inelastici" che ne dovrebbero scaturire sul piano dell'inadempimento e dei rimedi (risoluzione quando il luogo si fa eccezionalmente parte interna ed essenziale dell'obbligazione, messa in mora del debitore in tutti gli altri casi).

Infatti, considerando il luogo della prestazione come un elemento sempre e comunque intrinseco all'obbligazione (al pari, per dire, delle mansioni), le difformità debitorie in punto di luogo della prestazione si possono ricostruire secondo una gradazione quantitativa (e non qualitativa) di gravità, a prescindere dalla distinzione fra contratti di lavoro in cui il luogo assurge eccezionalmente ad elemento essenziale e contratti di lavoro in cui ciò non accade. Perciò, secondo questa logica, si può giungere: 1) (solo) al rimedio della mora e del risarcimento nel caso che la difformità sul luogo sia giudicata non grave avuto riguardo all'interesse concreto del creditore; 2) (anche) alla risoluzione in caso di difformità giudicata grave. Ciò, coerentemente con quanto prescritto, in relazione al titolo contrattuale, dall'art. 1455 c.c. secondo cui «il contratto non si può risolvere se l'inadempimento di una delle parti ha scarsa importanza, avuto riguardo all'interesse dell'altra».

Ora, rispetto all'obbligazione di lavorare che ha titolo nel contratto di lavoro, questa seconda tesi sembra più convincente e funzionale, sia in

84. Romei, 1985, 85 ss; Di Majo, 1994, 114.

85. Cfr. Mengoni, 1965, 474, che parla del luogo (e del tempo) come di «modalità estrinseca» (per «contrapporla» alla diligenza come modalità intrinseca della prestazione) e Cipressi, 1967, 45 e 47, che considera il luogo di lavoro una modalità «esterna» al contenuto (ovvero la sua etero-organizzazione) da distinguere dal «modo» dell'adempimento (ovvero la sua eterodirezione) che è compreso nel contenuto intrinseco dell'obbligazione.

86. Nonne, 2010, spec. 262.

generale, che in riferimento all'attuale contesto geografico dei rapporti di lavoro.

In generale, perché, se si guarda proprio al profilo rimediale/sanzionario, non si può certo affermare che le difformità inerenti al luogo della prestazione di lavoro conducano a rimedi risolutori (il licenziamento) solo nei casi particolari in cui tale elemento entra prepotentemente nell'oggetto e nella causa del contratto di lavoro (come nel caso del lavoro all'estero, o del lavoro a domicilio, o del lavoro nautico). Piuttosto, anche in riferimento al contratto di lavoro "normale" la difformità inerente al luogo di lavoro, conduce a rimedi risolutori (Cass., 10 gennaio 2019, n. 434, Trib. Milano, 10 febbraio 2022, n. 368, Trib. Torino, 11 maggio 2009, n. 1919) – o, almeno in teoria, solo conservativi, a seconda della gravità dell'inadempimento *ex art.* 2106 (ed *ex art.* 1455) c.c.; gravità valutabile alla luce delle caratteristiche del caso concreto, ovvero in considerazione della natura della prestazione di lavoro subordinato e/o degli impegni contrattuali, tra i quali v'è senz'altro l'impegno della persona che lavora a rispettare il codice disciplinare (di solito di fonte collettiva) che stabilisce la gradazione delle sanzioni disciplinari per i casi di assenza dal luogo determinato della prestazione, prevedendo la sanzione conservativa e, solo oltre un dato numero di giorni, la sanzione espulsiva.

Questa seconda tesi è più convincente anche in riferimento all'odierna dinamica geografica dei rapporti di lavoro: infatti, la ricordata maggiore eterogeneità e fluidità della dimensione spaziale dei rapporti di lavoro – rappresentata plasticamente dal lavoro da remoto, da quello tramite piattaforme digitali, nonché dalla smaterializzazione (e dall'ingrandimento tramite fusioni organizzative) delle unità produttive – comporta di fatto una sempre più forte e diffusa esigenza (nell'interesse di entrambe le parti del rapporto) di regolare in modo specifico la dimensione spaziale del rapporto e di differenziare le reazioni rimediali/sanzionatorie rispetto agli inadempimenti inerenti al luogo della prestazione in modo sufficientemente "agile", ovvero dando rilievo all'interesse concreto delle parti emergente dall'accordo concreto delle parti e/o dal tipo di prestazione subordinata da rendere. Questa nuova situazione è certamente gestibile meglio, a livello regolativo, nell'ambito della seconda ricostruzione, piuttosto che della prima, dato che solo la seconda ricostruzione permette di non fare distinzioni qualitative astratte/tipologiche fra casi in cui la determinazione del luogo è necessaria ed essenziale (e l'inadempimento rispetto ad essa conduce alla risoluzione e al risarcimento) e casi in cui tale determinazione è solo necessaria ma non essenziale (e l'inadempimento rispetto ad essa conduce alla mora del debitore). Infatti, in una situazione spaziale potenzialmente così eterogenea è quanto mai importante poter differenziare i rimedi ordinamentali in funzione della gravità degli inadempimenti da valutare se-

condo le caratteristiche del rapporto concreto e non secondo automatismi astratti/tipologici.

In definitiva, è preferibile considerare il luogo di lavoro come un elemento interno e non esterno dell'obbligazione, dunque come un elemento sempre essenziale e non solo necessario. Ora, premesso che si potrebbe anche sostenere che in entrambe le ipotesi il luogo di lavoro integra il contenuto della fonte dell'obbligazione e, quindi, nel caso che ci riguarda, è oggetto di un accordo fra le parti, la tesi qui accolta, a maggior ragione, riporta il luogo di lavoro entro i requisiti essenziali del contratto (*ex art. 1325 c.c.*) e in particolare dell'oggetto del contratto (cfr. *infra* cap. II § 3) su cui è oltremodo inevitabile che si perfeziona l'accordo delle parti.

La conclusione fin qui raggiunta non offre indicazioni definitive rispetto agli obiettivi della ricerca (il ruolo dell'accordo delle parti e quindi anche il consenso della persona che lavora nella determinazione del luogo di lavoro), dato che essa dovrà fare i conti con la singolare natura del rapporto che scaturisce dalla stipula del contratto, ovvero la natura di rapporto di lavoro subordinato. Intanto, però, essa *sgombra il campo da possibili equivoci che possono scaturire da una eventuale (e qui non condivisa) emarginazione del luogo di lavoro rispetto agli elementi essenziali del contratto di lavoro dipendente*: il diritto civile, a prescindere per ora dalla considerazione della disciplina “speciale” lavoristica, non avalla alcuna deroga alla logica contrattuale, anche in riferimento al luogo della prestazione. Da questo punto di vista, quindi, non si riscontrano ostacoli particolari ad una rivitalizzazione del primo comma dell'art. 1182 c.c. in relazione all'obbligazione di lavoro subordinato – pur nei limiti, che si vedranno *infra*, posti dalle caratteristiche e dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, limiti che però non paiono affatto annichilire completamente la forza applicativa della norma codicistica.

È possibile ora cimentarsi nell'analisi dei criteri legali della natura della prestazione in riferimento alla determinazione del luogo di lavoro per stabilire se e in che modi e limiti essi siano effettivamente applicabili a questo particolare tipo di rapporto obbligatorio, alla luce delle caratteristiche specifiche dell'accordo contrattuale di lavoro, del suo regolamento contrattuale, e della disciplina speciale ed eteronoma lavoristica.

6. Il criterio della natura della prestazione fra “natura subordinata della prestazione” e “natura della prestazione subordinata”

Rivisitare il ruolo che può avere oggi il criterio della “natura della prestazione” nella determinazione del luogo di lavoro ai sensi dell'art. 1182 c. 1 c.c. è fondamentale. Sia perché, come detto *supra* (§ 2) alcuni hanno

ritenuto applicabile tale criterio a scapito di quello della convenzione⁸⁷, sia perché, anche se, secondo i più, i criteri determinativi dell'art. 1182 c.c. sono posti in ordine di priorità – dunque prima bisognerebbe considerare il criterio della convenzione e poi quello della natura della prestazione – è opinione diffusa, anche tra i civilisti, che i suddetti criteri si combinino tra loro nel senso che possono reciprocamente integrarsi⁸⁸, in particolare quando l'obbligazione ha fonte nel contratto⁸⁹. E, in effetti, anche in riferimento all'obbligazione lavorativa questo mescolamento si verifica inevitabilmente dato che esiste uno stretto intreccio logico prima che giuridico fra la convenzione contrattuale (o meglio, il contenuto dell'accordo) e la natura della prestazione; e ciò a prescindere dalle diverse interpretazioni che possono darsi dei due criteri determinativi applicati al contratto di lavoro. In altre parole, le conclusioni relative al criterio della natura della prestazione di lavoro possono integrare e influenzare in modo rilevante se non anche assorbente l'applicazione del criterio della convenzione, perciò è opportuno prendere le mosse dal criterio della natura della prestazione.

Vediamo allora come stanno le cose e in che termini sia possibile rileggere il dibattito dal punto di vista che ci interessa in questa sede.

Si consideri, in primo luogo, la letteratura che ha trattato direttamente la questione del luogo di lavoro, focalizzando l'attenzione sul ruolo del criterio della natura della prestazione.

Secondo la tesi per primo formulata da Cipressi, è la natura subordinata della prestazione a causare «una serie di vere e proprie deviazioni dalla normativa generale, posta dal primo comma dell'art. 1182 c.c.»⁹⁰, dato che la subordinazione della persona che lavora implica, in capo al datore di lavoro, il potere direttivo/organizzativo⁹¹ anche di determinare sia il luogo iniziale di

87. Nonne, 2010, 279, e di fatto, pur senza affermarlo espressamente, lo stesso Cipressi, 1976, 35.

88. Cian, 1995, 247; de Michel, 2012.

89. Si deve evidenziare, infatti, che l'att. 1182 c.c. si riferisce a tutti i tipi di obbligazione, anche non contrattuale.

90. Cipressi, 1967, 34.

91. Pur consapevoli della letteratura che distingue potere direttivo e potere organizzativo, in questa sede non appare necessario operare distinzioni (cfr. *infra* cap. II, nota 14), come è invece in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro. Ciò è confermato anche dall'ampia letteratura che ha sviluppato le caratteristiche del potere direttivo, anche alla luce dell'art. 2104 c.c. (cfr. Cester, Mattarolo, 2007, 322 secondo cui «nella definizione del potere direttivo come strumento di organizzazione del rapporto (...) di lavoro, se ne deve prendere a riferimento una accezione ampia, tale da ricoprendere ogni aspetto che concerne l'esecuzione e la disciplina del rapporto medesimo. Fra questi aspetti devono essere fatte rientrare anche (ma sarebbe da dire, soprattutto) le coordinate spazio-temporali della prestazione di lavoro. Non mi pare che possa essere accolta la diversa opinione, che riconduce i profili spaziali al "potere" di trasferimento di cui all'art. 2103 c.c. e quelli temporali alla complessiva normativa in materia di orario di lavoro, escludendoli dunque dall'area del potere direttivo; in questa prospettiva i relativi poteri sarebbero meramente eventuali e non caratterizzanti»).

lavoro⁹², sia la modificazione del luogo di lavoro⁹³. Come anticipato, questa tesi, più che disapplicare l'art. 1182 c.c., mette in primo piano il criterio della natura della prestazione e lo interpreta in senso astratto, alludendo alla «natura subordinata di ogni tipo di prestazione di lavoro» – natura che fonderebbe la subordinazione della persona al potere datoriale (anche) di determinazione *tour court* del luogo di lavoro. Perciò, la convenzione, da questo punto di vista, si svuoterebbe di significato, perché la persona che lavora accetterebbe di svolgere una prestazione la cui natura esclude il suo consenso anche rispetto alla determinazione geografica della prestazione, in ragione del fatto che «la subordinazione è elemento qualificante della determinazione dell'oggetto dell'obbligazione»⁹⁴.

A questa tesi si è replicato che la natura subordinata delle prestazioni di lavoro dipendente non produce necessariamente effetti per così dire automatici e inevitabili sulle regole di determinazione del luogo di lavoro. Infatti, la natura della prestazione è da riferire al negozio in senso concreto e, quindi, al tipo di prestazione specificamente dedotta in contratto e alle sue eterogenee conseguenze sulla localizzazione/localizzabilità della prestazione di lavoro, caratteristiche che possono incidere, in funzione limitativa, sull'estensione del potere datoriale di determinare il luogo della prestazione e/o sulla facoltà della persona di decidere in autonomia la localizzazione geografica della prestazione. In altre parole, tale criterio allude semmai alla specifica «natura di ogni tipo di prestazione di lavoro subordinato» – natura che preciserebbe l'estensione della subordinazione e dei conseguenti poteri datoriali.

Dal punto di vista dell'art. 1182 c.c. – e della sua lettera – entrambe le teorie sono astrattamente difendibili. Eppure, è il secondo orientamento (quello della natura della prestazione intesa in senso concreto) ad essere rimasto isolato a vantaggio del primo. Tuttavia, le critiche avanzate alla tesi della natura concreta della prestazione di lavoro non sembrano cogliere nel segno o meritano comunque una rimeditazione aggiornata.

Infatti, alcuni hanno criticato il fatto che la tesi della natura della prestazione in senso concreto valorizza il criterio della natura in funzione integrativa del criterio della convenzione, mentre l'art. 1182 c.c. ammetterebbe il ricorso al criterio della natura solo in via subordinata, ovvero quando la convenzione non permette di determinare il luogo di lavoro⁹⁵; altri si sono limi-

Questa prospettiva è di per sé corretta dato che, come vedremo, in effetti non è l'art. 2103 c.c. a fondare il potere relativo alla collocazione geografica della prestazione; tuttavia non se ne condividono le conclusioni, ovvero che, per ciò solo, la collocazione geografica della prestazione debba rientrare *tout court* nell'ambito dei poteri datoriali, senza margini di azione dell'accordo contrattuale).

92. Cipressi, 1967, 35-56; cfr. più problematicamente Suppiej, 1975, 362 e 339, secondo cui il contratto di lavoro instaura un rapporto nel quale il luogo dell'adempimento, se «non è determinato dalla convenzione o dagli usi», deve «desumersi dalla natura della prestazione».

93. Cipressi, 1967, 57-69; Riva Sanseverino, 1967, 212.

94. Vallebona, 2003, 235.

95. Romei, 1985, 98.

tati a liquidare la questione osservando che la tesi è stata superata dalla forza della realtà e del diritto vivente⁹⁶.

Ebbene, quanto alla prima critica si è già detto che il mescolamento fra criteri della convenzione e della natura non è considerato eterodosso nemmeno dalla dottrina civilistica⁹⁷: si tratta quindi di una critica che pecca un po' di formalismo perché nulla impedisce, all'occorrenza, di considerare i diversi criteri del primo comma dell'art. 1182 c.c. in una posizione paritaria e addirittura di reciproca integrazione.

Quanto alla seconda critica, va evidenziata, in primo luogo, la sua elusività, dato che non affronta gli snodi di una questione oggettivamente discutibile, e, in secondo luogo, il fatto che essa è stata solitamente formulata nell'ambito delle analisi sull'art. 2103 c.c., quindi era funzionale a confermare l'unilateralità assoluta della facoltà datoriale di trasferire la persona da un'unità produttiva a un'altra, ma tralasciava il fatto (anche solo per legittimi limiti di indagine) che, al di fuori della fattispecie dell'art. 2103 c.c., quella tesi emarginata dalla dottrina maggioritaria poteva offrire frutti utili.

In passato, questa constatazione non era necessaria né facile da focalizzare e difendere. Subito dopo il 1970 (e per alcuni decenni successivi), la mobilità geografica in costanza di rapporto era principalmente quella endoaziendale effettivamente “coperta” dall'allora nuovo art. 2103 c.c. (su cui *infra* cap. III): perciò l'art. 2103 c.c. in punto di trasferimento diventava non solo una regola di fattispecie, ma una sorta di emblema e spia di un supposto generale potere datoriale di determinazione del luogo di lavoro. Prima del 1970 questo assunto era probabilmente predominante ma non era affatto pacifico e, soprattutto, su di esso non v'era stato affatto il tempo di far sedimentare una riflessione profonda⁹⁸: prima del 1970, infatti, la questione della sussistenza di un unilaterale potere datoriale (non negoziabile a livello contrattuale) di determinare e modificare il luogo di lavoro aveva assunto un rilievo concreto tale da giustificare un dibattito e un contenzioso solo per quattro anni, ovvero a partire dall'entrata in vigore della l. 604/1966 sulla necessaria

96. Brollo, 1997, 376 e già Pera, 1976, 65, nonché il verbale di discussione pubblicato in calce alla relazione di Ballestrero Gentili, 1973, 186, secondo cui: «le opinioni manifestate dai partecipanti alla discussione non sono state concordi, ma si è convenuto da più parti sulla rilevanza che, anche ai fini della pratica applicazione delle norme contrattuali, ha assunto l'orientamento dominante fra gli operatori del diritto».

97. «Il criterio della natura della prestazione – che consente di esplicitare e completare, in via d'interpretazione integrativa, la presunta volontà delle parti – pone uno stretto collegamento tra il luogo di adempimento e la funzione dell'obbligazione: il luogo in cui la prestazione deve essere adempiuta, infatti, risulta essere quello in cui – in considerazione della natura della prestazione stessa – può trovare migliore soddisfazione l'interesse del creditore» (Cian, 1995, 247; de Michel, 2012).

98. Cfr. Cester, 1983, 242-243, secondo cui «non si era arrivati ad una definitiva precisazione di cosa dovesse intendersi per luogo della prestazione di lavoro, né si era arrivati ad individuare il parametro in base al quale poter ritenere verificato un mutamento di quel luogo».

giustificazione del licenziamento⁹⁹. Prima di allora, invece, sulla questione non si erano soffermate abbastanza né la letteratura né la giurisprudenza dato che, in concreto, l’ipotesi che la determinazione e modifica del luogo di lavoro dipendessero anche dalla volontà della persona (e quindi dal consenso) era surclassata dall’indiscutibile (fino al 1966) libertà datoriale di recesso¹⁰⁰.

Oggi, invece, la determinazione del luogo di lavoro e la mobilità geografica si esprimono sempre più spesso in ambiti trans- o extra-aziendali. Non a caso, come vedremo, esistono diversi indizi che, al giorno d’oggi, permettono di relativizzare la portata dell’art. 2103 c.c. e di fare uscire dal cono d’ombra di quest’ultimo diversi fenomeni di rilevanza geografica. In altre parole: la realtà odierna e certi riferimenti normativi (si pensi alla disciplina del lavoro agile) oggi non militano, nello stesso modo in cui accadeva in passato, contro la tesi del criterio della natura della prestazione, come natura concreta della prestazione subordinata.

Ma ciò che più conta è che *alcuni degli argomenti formulati a sostegno della tesi della natura concreta della prestazione subordinata*, non sembrano essere stati adeguatamente valorizzati, eppure appaiono oggi ancor più convincenti di ieri, stando soprattutto alle concettualizzazioni prevalse in tema di subordinazione. La tesi della natura concreta della prestazione di lavoro subordinato, infatti, veniva difesa con due argomenti significativi. Il primo: che il potere datoriale che la subordinazione implica non si fonda su una causa (intesa come funzione economico-sociale) che «garantisce all’imprenditore l’incondizionata disponibilità della forza-lavoro» in «deroga ai principi generali dell’ordinamento» che vietano, per qualunque tipo di contratto, modificazioni unilaterali dell’oggetto del contratto¹⁰¹. Il secondo argomento: che «l’esercizio del potere direttivo (...) si colloca strutturalmente in un momento esecutivo» successivo al momento in cui viene determinato l’oggetto del contratto e, quindi, il luogo iniziale della prestazione: momento in cui, invece, rileva l’incontro delle volontà anche solo per fatti concludenti¹⁰².

Quest’ultimo argomento, in particolare, induce a tornare sulla questione con un approccio contrattualista più deciso. Se, al tempo in cui veniva formulato, si dibatteva non poco se il potere direttivo e il suo esercizio fossero un fenomeno preliminare¹⁰³ o successivo¹⁰⁴ alla determinazione iniziale dell’oggetto del contratto, oggi è opinione ampiamente maggioritaria che il potere direttivo e il suo esercizio gemmino dalla stipula dell’accordo contrattuale di lavoro senza preesistere ad essi¹⁰⁵.

99. Cfr. Cester, 1983, 242; Bollani, 1999, 36; Pisani, 2009, 161 ss.; Zoli, 2014, 710. Non a caso, l’unica monografia dedicata al tema è del 1967 (Cipressi).

100. Pera, 1976, 66; Id., 1978, 135; Bollani, 1999, § 1.

101. Ichino, 1974, 413-414.

102. Liso, 1975, 373, 375.

103. Suppiej, 1963, 59.

104. Persiani, 1966; Marazza, 2011, Ferrante, 2012.

105. Cfr. Perulli, 1999, § 2, il quale critica l’idea che, al momento della stipulazione del

Ciò detto, va evidenziato che tali argomenti ruotano chiaramente anche attorno alla concezione della subordinazione e dei correlati poteri datoriali. Ed, in effetti, per venire a capo della questione, non è proficuo guardare solo alla lettera dell'art. 1182 c.c. (come detto la «natura della prestazione» può essere intesa accogliendo entrambe le tesi formulate in passato), ma al significato che esprime la subordinazione rispetto alla dimensione geografica del rapporto di lavoro. In questo modo potremo dimostrare dettagliatamente che il criterio civilistico della natura della prestazione, intesa come natura subordinata (in senso astratto) della prestazione di lavoro, non permette oggi di affermare che il luogo della prestazione di lavoro dipenda, senza alcuno scarto, dalle determinazioni unilaterali del datore di lavoro, mettendo in scacco sia il criterio della natura subordinata in senso concreto, sia il criterio della convenzione.

7. Il criterio della natura (astratta) della prestazione, ovvero la “natura subordinata della prestazione”. Un criterio sempre meno utile

A questo punto, è fondamentale considerare gli studi che hanno affrontato il tema della identificazione della subordinazione guardando ai poteri datoriali direttivi e/o organizzativi¹⁰⁶ da un punto di vista statico-definitorio o, in altri termini, al lato passivo del rapporto di lavoro dipendente¹⁰⁷, limitando, però, l'analisi a quella dottrina che, in particolare, più apertamente si è accostata all'elemento della collocazione geografica della prestazione. Ebbene, tale letteratura, complessivamente, depone da qualche tempo sempre più chiaramente nel senso del carattere non discrezionale della collocazione spaziale (e temporale) della prestazione e della sua determinazione e/o modifica, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come di lavoro subordinato¹⁰⁸.

Si dice comunemente che il luogo di lavoro (come il tempo) ancora oggi, «costituisce anzitutto un elemento discrezionale della subordinazione»¹⁰⁹. Tuttavia, considerando la giurisprudenza in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, è oramai diffusa l'idea per cui l'eterodeterminazione spaziale della prestazione di lavoro rappresenti sì un indice valido (naturalmente insieme

contratto di lavoro, le parti non determinerebbero l'oggetto dell'obbligazione di lavoro, sicché questa non sussisterebbe fino a quando non sia stata determinata mediante il concreto esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di direzione».

106. Come detto, non v'è ragione di distinguere fra potere organizzativo e direttivo rispetto alla questione trattata (cfr. *supra* nota 91).

107. Si prende in prestito la classificazione da Perulli, 2015, 84 che contrappone al punto di vista statico-definitorio quello dinamico-attuativo.

108. Per una ricostruzione critica completa e aggiornata del dibattito sul punto, Ludovico, 2023, spec. 27 ss.

109. Mazzotta, 2022, 424.

ad altri)¹¹⁰, ma non un indice essenziale a fini qualificatori¹¹¹. Perciò la sua assenza non preclude la sussistenza della subordinazione¹¹².

In vero, questa conclusione era già stata tratta dallo stesso Barassi¹¹³.

110. Cass., 18 aprile 2016, n. 7672; Cass., 3 marzo 2009, n. 5079; Cass., 22 febbraio 2006, n. 3858; Cass., 11 febbraio 2005, n. 2767 secondo le quali «deve al riguardo rammentarsi che anche nell’ambito di una prestazione di carattere prettamente intellettuale, è necessario, ai fini della reclamata subordinazione, che la società sia in grado di determinare le coordinate spazio-temporali della prestazione, e si sia dunque in presenza di una situazione di eterodirezione della prestazione e di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell’organizzazione aziendale che riconduce ai tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, anche se nell’ambito di un contesto nel quale il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma essenzialmente nel potere di programmare e determinare le modalità, anche di tempo e di luogo, della prestazione delle energie lavorative, al fine di utilizzarle nel modo più proficuo in relazione alle esigenze dell’azienda».

111. Inevitabile il rinvio a Nogler, 1990, 182 ss. e Lunardon, 1990, 403.

112. Cass., 5 luglio 2021, n. 18943 secondo cui «ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato oppure autonomo, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere accertato o escluso mediante il ricorso agli elementi che il giudice deve concretamente individuare dando prevalenza ai dati fatti emergenti dalle modalità di svolgimento del rapporto. L’elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa, come innanzi detto, quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro, con assoggettamento alle direttive dallo stesso impartite circa le modalità di esecuzione dell’attività lavorativa. Mentre, è stato precisato, che altri elementi, quali: l’assenza del rischio economico, il luogo della prestazione, la forma della retribuzione e la stessa collaborazione, possono avere solo valore indicativo e non determinante» (cfr. anche Cass., 26 giugno 2020, n. 12871); App. Roma, 19 maggio 2023, n. 2128, secondo cui: «nell’individuazione della qualificazione come autonomo o subordinato, del lavoro svolto da un giornalista radiofonico si deve considerare che il carattere della subordinazione risulta in tal caso attenuato per la creatività e la particolare autonomia qualificanti la prestazione lavorativa, nonché per la natura prettamente intellettuale dell’attività stessa, e quindi per individuare la presenza o meno del vincolo di subordinazione, rileva specificamente l’insersione continuativo ed organico delle prestazioni nell’organizzazione d’impresa mentre risulta irrilevante che il prestatore goda di una certa libertà di movimento e non sia obbligato al rispetto dell’orario ed alla continua permanenza sul luogo di lavoro, essendo finanche ammissibile l’esecuzione della prestazione lavorativa a domicilio». Già Pretura Milano, 7 ottobre 1988, in *RIDL*, 1989, II, 207 secondo cui: «ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di un rapporto di lavoro subordinato che di un rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità concrete del suo svolgimento; la prestazione può essere qualificata come subordinata soltanto quando si svolga sotto la direzione dell’imprenditore. L’evoluzione della tecnica ha, peraltro, consentito di esercitare la direzione e il controllo sulla attività lavorativa, rilevante ai fini della qualificazione, senza che sia necessaria la presenza di lavoratori in un unico spazio (fabbrica o ufficio), come accade nel caso dei motociclisti collegati via radio con l’impresa».

113. Barassi, 1915, non analizza il luogo di lavoro dal punto di vista della sua regolamentazione, ma solo come indicatore di subordinazione o autonomia. In questo secondo senso, da un lato, afferma: «se è il luogo dove pure si trova il creditore del lavoro, è probabile che si tratti di locazione d’opere [lavoro subordinato]: caso tipico è il lavoro nell’officina per l’operato, nell’ufficio per l’impiegato, ecc. Se non è così, allora vuol dire che si rende impossibile o almeno difficile quel contatto tra le parti che rende possibile l’attuazione della subordinazione e che il lavoratore provvede da sé, con mezzi propri, con criteri propri, ecc.»; dall’altro riconosce che «questo criterio non è assoluto: anzi, è assai più relativo di quelli cui sopra ab-

Considerando, comunque, la letteratura di epoca repubblicana che, con appoggio teorico-ricostruttivo, ha guardato alla fattispecie della subordinazione anche attraverso la lente del luogo della prestazione, si deve riconoscere che il coordinamento datoriale sul luogo di lavoro ha perduto di pregnanza già da diverso tempo e con tutta probabilità definitivamente. I primi fenomeni di lavoro a distanza, inizialmente ricompresi in qualche modo nell'ambito della fattispecie del lavoro a domicilio e successivamente anche al di fuori di essa, hanno permesso di evidenziare che l'art. 2094 c.c. non prescrive alcuna connotazione «fisicistica»¹¹⁴ del rapporto e della persona che lavora e che pertanto la «collaborazione nell'impresa» che deve caratterizzare la subordinazione non va considerata come necessaria «inserzione» nell'azienda¹¹⁵, intesa come uno spazio fisico/geografico, ma come un elemento relazionale – quindi, di per sé, anche solo immateriale e geograficamente indeterminato o neutro – che deve collegare, con «nesso strutturale» ma non necessariamente topografico, «la prestazione e l'organizzazione del lavoro predisposta dal datore»¹¹⁶, di modo che la prestazione di lavoro risulti indubbiamente destinata a «centro di imputazione dell'attività» organizzativa datoriale (d'impresa o meno)¹¹⁷, anche a prescindere dalla collocazione spaziale¹¹⁸. In altre parole, è una certa inserzione della persona in un'organizzazione altrui

biamo accennato. Niente toglie infatti che per mancanza di posto, ad es., un operaio sia dislocato altrove, provvisoriamente; o che un operaio, un impiegato siano mandati a espletare le loro mansioni in luogo distante, senza che la subordinazione manchi. Viceversa, se si tratta di un fatto permanente risorgerà, persistendo il dubbio, la presunzione di autonomia (...). Dunque la dislocazione permanente del lavoratore è un indice molto sensibile in favore dell'autonomia del lavoro. Ma bisogna in tal caso che il lavoratore organizzi e diriga da sé il proprio lavoro; e questo può anche non essere, sia pure che il lavoro sia compiuto non nell'officina o nel cantiere centrale dei lavori. Così fu giudicato che Scalpellini, i quali lavoravano la pietra non nel cantiere della costruzione edilizia cui la pietra doveva servire, ma in cantiere separato erano pur sempre dipendenti, e in pieno arbitrio dell'imprenditore dei lavori. E così pure può d'altra parte essere che in un'officina o in un cantiere si trovi, per necessità o, meglio ancora, solo occasionalmente, un lavoratore autonomo, sia pure che il risultato del suo lavoro debba servire permanentemente all'officina o al cantiere. È compito del giudice ricercare altri criteri che accertino l'autonoma organizzazione di questo lavoratore» (Barassi, 1915, 659-661).

114. Napoli, 1996, 149, Miscione, 2009.

115. Già Romagnoli, 1987, sul punto seguito da Mengoni, 1971. Ma cfr. anche la classica giurisprudenza che fa riferimento all'inserimento della persona nell'impresa per individuare o meno la subordinazione.

116. Napoli, 1966, 56. Cfr. anche Mengoni, 1965, 214.

117. Gaeta, 1993, 162, che è il primo a parlare già di telelavoro «nomade» (p. 153).

118. Seppur nell'ambito di uno studio rivolto a sviscerare le caratteristiche del potere direttivo, Perulli, 1992, spec. 329, analizza l'istituto dal punto di vista del rapporto con la subordinazione e le tecniche qualificatorie. Ebbene, *ivi* si evidenzia come «il calcolatore, la rete di terminali ed il sistema operativo che li governa, funzionano quindi da tecnologie di coordinamento gestionale che determina un inserimento del lavoratore nell'impresa addirittura molto più intenso di quanto non avvenga mediante il tradizionale coordinamento spazio temporale della prestazione mentre l'assoggettamento al potere di controllo e direzione può risultare più penetrante di quanto normalmente avvenga per le consuete modalità prestatore di lavoro subordinato».

(cioè, del datore) a connotare la subordinazione, non certo la collocazione geografica della prestazione (che tutt'al più fa da eventuale spia – anche se con sempre minore pregnanza – della subordinazione).

La giurisprudenza classica che, a fini discretivi, ha dato rilievo all'insersione della persona nell'organizzazione aziendale, conferma tale assunto laddove non concepisce questo criterio come un criterio necessariamente spazio-temporale, ma anche solo come un criterio di tipo «funzionale» o, per l'appunto, organizzativo¹¹⁹.

La conferma del tramonto del coordinamento spaziale come criterio identificativo della fattispecie della subordinazione si è avuta quando anche i suoi principali sostenitori originari¹²⁰ hanno preso atto, *bon gré mal gré*, della crisi della loro tesi, aggiornandola¹²¹ alla nuova realtà imposta innanzitutto dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo¹²². *Ma il colpo di grazia all'idea che la fattispecie della subordinazione presenti un qualche connotato geografico necessario ed essenziale, è certamente stato dato dalla disciplina del telelavoro* (Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES), del lavoro etero-organizzato (art. 2 d.lgs. 81/2015) e da quella del lavoro agile (art. 18 l. 81/2017)¹²³.

In particolare, è necessario evidenziare che quanto si va dicendo è confermato anche dalla attuale versione dell'art. 2 del d.lgs. 81/2015 che, come noto, prevede l'applicazione della disciplina protettiva del rapporto di lavoro subordinato (che non sia ontologicamente incompatibile con la subordinazione¹²⁴) «anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente» senza più fare riferimento espressamente (in virtù della modifica intervenuta con il d.l. n. 101/2019) anche all'organizzazione dei tempi e del luogo di lavoro. Quest'ultima previgente specificazione, infatti, pur non avendo valore tassativo (in ragione della parola «anche» collegata al riferimento ai tempi e al luogo), era stata considerata dal legislatore ingombrante, in quanto poteva indurre l'interprete a non ritenere soddisfatti i requisiti dell'etero-organizzazione e quindi le condizioni per l'applicazione delle tutele del lavoro subordinato, in mancanza dell'eterodeterminazione geografica del rapporto, ovvero in casi in cui nulla esclude di rinvenire addirittura la subordinazione *ex art.* 2094 c.c. (che

119. Cass., 4 marzo 2015, n. 4346; Trib. Brescia, 27 settembre 2021, n. 200.

120. Ichino, 1989, 141 ss.

121. Id., 1989, 144.

122. Razzolini, 2014, 981.

123. Tullini, 2020, 3236, secondo cui «le modalità di svolgimento della prestazione, secondo le variabili di tempo e spazio, risultano sempre meno significative ai fini dell'individuazione del tipo legale e come fattori discriminanti tra l'area dell'autonomia e quella della subordinazione». Sulle potenzialità e attualità innovative del lavoro agile anche in relazione al tema spaziale, cfr. Preteroti e Cairoli 2022, 292.

124. Cfr. Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663.

non fa certo riferimento alla eterodeterminazione del luogo di lavoro)¹²⁵. Da ciò, in definitiva, si deduce sia il fatto che, per il legislatore, l'eterodeterminazione spaziale non caratterizza la subordinazione, sia l'intenzione chiara del legislatore di non valorizzare oltremodo l'eterodeterminazione spaziale, nemmeno in riferimento alla fattispecie più contigua a quella della subordinazione¹²⁶.

Per quanto riguarda il lavoro agile, la definitiva uscita di scena della tesi per cui l'eterodeterminazione geografica sarebbe consustanziale alla subordinazione, è dipesa dalla previsione secondo cui questa forma di lavoro dipendente si svolge «senza precisi vincoli di (...) luogo di lavoro, (...) in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa». Ciò, infatti, convalida definitivamente l'idea per cui la mancanza di vincoli di luogo non ha valore identificativo della fattispecie, «non essendo di per sé incompatibile con la fattispecie lavoro subordinato»¹²⁷.

La dottrina che più prontamente ha evidenziato il valore non discrezionale dell'eterodeterminazione geografica (e temporale) della prestazione lo ha fatto anche alla luce della presupposta natura (del tempo e) del luogo come di «modalità estrinseche» della prestazione, cioè esterne al contenuto dell'obbligazione di lavoro (natura esterna che si è più sopra criticata, *supra* § 5). Tuttavia, si può replicare che nulla osta a concepire il contenuto dell'obbligazione di lavorare in modo subordinato come comprendente non solo l'eterodirezione (e/o l'etero-organizzazione), ma anche altri elementi necessari e/o essenziali, seppure non necessariamente eterodeterminati dal datore di lavoro. In altre parole, la presa di coscienza per cui il coordinamento geografico della prestazione non caratterizza necessariamente la fattispecie della subordinazione non impone di espungere il luogo di lavoro dagli elementi essenziali del contratto ma suggerisce solo che la collocazione spaziale della prestazione non deve necessariamente essere determinata dal datore di lavoro subordinato (attraverso l'esercizio del potere direttivo/organizzativo), ma che la stessa può essere condivisa o, in certi casi, addirittura, scelta dalla persona che lavora¹²⁸.

125. Perulli, 2020, 267, § 5.

126. Cfr. Vallebona, 2015; Persiani, 2020, 347; Giubboni, 2023, 311. Cfr. Cass., 16 ottobre 2024, n. 26891 secondo cui «le prestazioni del lavoratore possono, secondo la modulazione predisposta dal primo, inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, costituendo la unilaterale determinazione anche delle modalità spazio-temporali della prestazione una possibile, ma non necessaria, estrinsecazione del potere di etero-organizzazione».

127. Pareo, 2023, 261-262 e già Boscati, 2020, 59; Albi, 2020. Ampiamente Ludovico, 2023, 241.

128. Non è possibile in questa sede affrontare compiutamente il tema dell'articolazione interna della fattispecie “lavoro subordinazione”. Basti dire che nella logica di questo contributo e alla luce della sua specifica finalità è necessario assumere che l'art. 2094 c.c.

Se, dunque, la fattispecie di subordinazione non implica necessariamente una eterodeterminazione del luogo di lavoro, non si può egualmente affermare che la natura della prestazione ai sensi dell'art. 1182 c.c., intesa come natura subordinata in senso astratto, sia in grado di indicare una regola determinativa del luogo della prestazione a vantaggio del solo datore di lavoro.

In altri termini, la natura subordinata del rapporto, oggi più che ieri, non implica affatto un automatico ed assoluto (o, se vogliamo, inderogabile) riconoscimento in capo al datore di lavoro del potere di determinare il luogo di lavoro *ab origine e in itinere*.

8. Il criterio della natura (concreta) della prestazione, ovvero la “natura della prestazione subordinata”. Un criterio parzialmente utile, ma insufficiente

Escluso che «la natura subordinata della prestazione» (in senso astratto) offra indicazioni chiare al punto da dare contenuto al criterio della natura della prestazione di cui all'art. 1182 c.c., v'è da chiedersi se, invece, la specifica «natura della prestazione subordinata» (in senso concreto) sia o meno in grado di dare indicazioni più precise per dare sostanzia al criterio determinativo del luogo della prestazione *ex art. 1182 c.c.*

Ebbene, non v'è dubbio che le caratteristiche intrinseche delle specifiche prestazioni di lavoro subordinato oggetto dell'obbligazione possano offrire delle indicazioni più precise in punto di determinazione del luogo di lavoro. Tuttavia, ciò è vero solo quando il tipo di prestazione promessa, per svariate ragioni di tipo logico, professionale od organizzativo, riduce o annulla la libertà di (etero- o auto-) determinazione del luogo di lavoro. Si pensi ai casi classici della persona chiamata a riparare guasti presso le case o le aziende clienti del datore di lavoro (trasfertista), al piazzista chiamato a muoversi entro un'area geografica più o meno ampia, all'ingegnere di strade e ponti chiamato a recarsi continuamente presso i diversi cantieri tempo per tempo gestiti dal datore di lavoro. In questo caso, il contenuto dell'obbligazione di lavoro relativo alla prestazione da rendere coinvolge anche la dimensione spaziale. Tuttavia, anche in questi casi, la natura della prestazione subordinata può aiutare ma non è in grado di offrire certezze – ad esempio, solo

esprima una nozione di subordinazione capace di ricomprendere tutte le fattispecie di lavoro dipendente, comprese quelle non perfettamente rispondenti al modello standard più diffuso nel 1942, seguendo gli insegnamenti della dottrina prevalente. Si è però consapevoli dell'esistenza in letteratura di tesi che sostengono l'esistenza di più tipi legali di subordinazione (Ichino, 1989, 64 ss.). In ogni caso è decisamente da escludere che l'ipotesi della determinazione e modificazione (a parte il caso dell'art. 2103 c.c.) non unilaterale del luogo di lavoro ma concordata o stabilita dalla persona che lavora rappresenti un tipo speciale o sottotipo di contratto.

certe prestazioni implicano necessariamente il trasfertismo; in altri casi il trasfertismo è una specifica esigenza aziendale contrattata e dedotta in obbligazione. Perciò, questa situazione peculiare di solito si desume documentalmente o, per lo meno, in ragione della condotta delle parti anche successiva al perfezionamento dell'accordo¹²⁹. Ecco perché si dice giustamente che il criterio della natura della prestazione subordinata (in senso concreto e non astratto) finisce per essere un criterio integrativo della convenzione (su cui subito *infra*).

Ma ciò che più interessa evidenziare in questa fase è che, a parte i casi particolari appena rappresentati, il criterio della natura (in senso concreto) della prestazione subordinata ha anch'esso perduto un po' della sua capacità determinativa del luogo di lavoro, per ragioni che riguardano in questo caso più la realtà organizzativa (impattata dalle innovazioni tecnologie) che le costruzioni teorico-scientifiche sulla fattispecie della subordinazione. Così come tradizionalmente si è detto che «ogni attività umana può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo»¹³⁰, nell'ambito del lavoro subordinato si deve riconoscere che le innovazioni tecnologiche, organizzative e logistiche hanno, per un verso, reso più o meno remotizzabili lavorazioni che prima non lo erano, e per altro verso, permesso una mobilità della persona che lavora prima inimmaginabile. Ciò ha ridotto l'insieme delle lavorazioni e delle posizioni lavorative la cui collocazione geografica risulta significativamente vincolata al contesto endoaziendale e/o a quello di specifiche e ben localizzabili unità produttive mentre ha favorito l'insieme dei lavori che possono essere svolti da luoghi diversi ed eterogenei¹³¹. L'esperienza dei ciclofattorini, ma anche la meno visibile ma comunque pervasiva robotizzazione dell'impresa manifatturiera, rappresentano la prova principale della sempre più ridotta capacità della

129. Non v'è dubbio infatti che, per fare un esempio, il trasfertismo caratterizzi l'oggetto dell'accordo contrattuale e incida sulla regolamentazione contrattuale e quindi sulla caratteristica geografica dell'obbligazione a carico della persona che lavora, a differenza dell'istituto della trasferta, che rappresenta solo l'esercizio (non necessariamente prevedibile *ab origine*) del potere direttivo/organizzativo (cfr. Ichino, 2003, 327). Cfr. Trib. Milano, 23 agosto 2019, n. 1641 secondo cui «la definizione di "trasfertismo" va ricavata avendo riguardo non alla natura della prestazione (in movimento o meno) ma al fatto che il trasfertista sia obbligato in base al contratto a lavorare in luoghi sempre variabili (ancorché fissi e non in movimento), senza avere una sede fissa; mentre il lavoratore in trasferta è solo quello che si muove dalla propria sede fissa. La distinzione non inerisce ai contenuti della prestazione lavorativa, bensì alle ragioni dello spostamento territoriale in relazione al reale contenuto del contratto di lavoro. Di conseguenza l'ipotesi del c.d. trasfertismo ricorre nei casi in cui il lavoratore sia contrattualmente obbligato a rendere la propria prestazione in luoghi diversi, per il tipo e per le caratteristiche dell'impresa nella cui organizzazione egli è inserito».

130. Cass., 15 giugno 2020, n. 11539.

131. Con termine immaginifico ed efficace si è parlato di lavoro «mentefatturiero» invece che di manifatturiero (Nogler, 2000, 52).

natura di una specifica prestazione subordinata di determinare un luogo di svolgimento preciso.

Oggi, in definitiva, nemmeno la natura concreta della prestazione subordinata permette di determinare la collocazione spaziale della prestazione: tuttalpiù può integrare, più o meno sensibilmente, la convenzione. Anzi, si può dire che nei casi particolari di lavori mobili, la natura della prestazione è solo funzionale a ridurre il grado di determinabilità della prestazione, più che ad agevolare tale determinabilità come vedremo nel dettaglio nel prossimo capitolo.

2. La determinazione del luogo di lavoro fra accordo delle parti ed esercizio del potere direttivo/organizzativo

1. La determinazione convenzionale del luogo di lavoro subordinato, fra oggetto dell'accordo e potere direttivo/organizzativo

Evidenziato come il criterio della natura della prestazione non sia, oggi, in grado di dare indicazioni sufficienti sul luogo della prestazione di lavoro – soprattutto se intesa come natura astratta (natura subordinata della prestazione), ma, in buona misura, anche se intesa come natura concreta (natura della prestazione subordinata) – è necessario soffermarsi direttamente sul criterio della convenzione indicato all'art. 1182 c. 1 c.c. (che, come vedremo, non impedisce di dare rilievo, suo tramite, anche alla natura concreta della prestazione subordinata, ma quale criterio di interpretazione del voluto delle parti).

L'art. 1182 c. 1 c.c., collocato nel Libro IV del codice del 1942, si riferisce alle obbligazioni *tout court*, a prescindere dal titolo che ne è fonte; anche per questo prevede diversi criteri di determinazione del luogo della prestazione, in funzione della loro radice eterogenea. Naturalmente, però, in riferimento alle obbligazioni di fonte contrattuale, quali sono quelle lavoristiche, il criterio della convenzione assume una posizione privilegiata, dato che allude chiaramente a tale fonte, anche se la dottrina civilistica è solita interpretare estensivamente il concetto di «convenzione», in modo da valorizzare le determinazioni del luogo eventualmente deducibili anche da altri titoli non contrattuali¹.

Si è evidenziato (*supra* cap. I § 5) che il luogo della prestazione è un elemento almeno necessario dell'obbligazione di lavorare (ancorché esterno),

1. Benché l'art. 1182 c.c. menzioni espressamente la sola «convenzione», non si dubita che il titolo da cui può risultare l'indicazione del luogo ove il debitore è chiamato ad eseguire la prestazione, possa essere costituito anche da un negozio unilaterale, sia *inter vivos* che *moris causa* (Breccia, 1991, 521; Cantillo, 1992, 428) o da una sentenza (Bianca, 1993, 242; Luce, 2008, 522) (così de Michel, 2012, § 2).

e che addirittura sarebbe più coerente e funzionale con le caratteristiche del rapporto di lavoro, considerarlo un elemento interno ed essenziale all’oggetto dell’obbligazione. A questo punto dell’analisi, si può aggiungere che, nel caso della prestazione di lavoro, la convenzione cui allude l’art. 1182 c.c. non è altro che l’accordo contrattuale delle parti, nell’ambito del quale andrebbe, quindi, in prima istanza, ricercata la volontà comune circa la determinazione del luogo di lavoro o almeno un criterio voluto dalle parti che permetta di determinarlo. E, invece, è prevalsa l’idea – a volte con consapevolezza², a volte (e più recentemente) in modo tralaticio³ – che l’art. 1182 c.c. sia totalmente incompatibile con l’obbligazione di lavoro dipendente, come si evincerebbe dall’art. 2103 c. 8 c.c.⁴.

Per criticare la tesi dell’assoluta inapplicabilità dell’art. 1182 c.c. e, in particolare, del criterio della convenzione per la determinazione del luogo di lavoro, è necessario non solo rileggere il significato della disciplina speciale sul trasferimento endoaziendale (come faremo oltre – cfr. *infra* cap. III), ma, prima di tutto, riconsiderare l’istituto civilistico dell’oggetto del contratto, per accettare se il luogo di lavoro rientri o meno all’interno di esso.

In questo modo, come anticipato (*supra* cap. I § 1), si potrà valorizzare la radice contrattuale del rapporto di lavoro, consapevoli dei limiti che possono avere in generale le ricostruzioni rigorosamente contrattualiste⁵, ma anche con la convinzione che da esse non si debba prescindere se non quando è la forza dei fatti o la logica del sistema giuridico complessivo a richiederlo⁶. La questione della determinazione/modificazione del luogo di lavoro, insieme con ogni altro aspetto che acceda alla questione dei poteri datoriali e dei loro limiti⁷, non sembra affatto ricadere nell’ambito

2. Cipressi, 1967.

3. Corrado, 1965, 330, nota 3; Viscomi, 1997, 631; Bollani, 1999, § 2, ma spesso l’assunto non è nemmeno affermato esplicitamente, ma dato per acquisito (cfr. Carinci, De Luca Tamajo, Tosi e Treu, 2022, 211).

4. Si è detto (*supra* cap. I, nota 26) e si ribadirà che l’ampia letteratura che ha trascurato la convenzione quale criterio determinativo principale nel caso dell’obbligazione contrattuale di lavoro, lo ha fatto inforcando le lenti della regolazione del trasferimento, cioè con l’obiettivo di interpretare l’art. 2103 c.c., finendo per negare alla convenzione non solo lo spazio che, in effetti, l’art. 2103 c.c., secondo l’interpretazione prevalsa, le ha sottratto, ma anche ogni altro aspetto possibile (cfr. cap. III).

5. Per tutti, Perulli, 1992, 138 ss.

6. Castelvetri, 2001; Nogler, 2015, 337.

7. Tullini, 2021, 430, secondo cui «se si assume come punto di partenza il Libro V del codice civile, non si potrà fare a meno di condividere l’opinione ampiamente ricevuta secondo cui il nesso funzionale tra l’impresa e il lavoro (...) abbia veicolato le posizioni di potere e correlativamente di soggezione come effetti naturali derivanti dall’insерimento del lavoratore, a prescindere dal suo consenso e da ogni tipicità normativa (...). La disciplina statutaria (...) avrebbe consapevolmente segnato la rottura del disegno codicistico, esplicitando l’esistenza di un conflitto d’interessi che trova il suo principale strumento di composizione nel contratto di lavoro e riconduce i poteri datoriali dentro la matrice causale dello scambio». Cfr. anche Mazzotta, 2020, 759 e Voza, 2020, 72.

dei casi in cui il contrattualismo deve inevitabilmente cedere del tutto il passo.

Come noto, l'oggetto è un requisito essenziale del contratto (art. 1325 c.c.) su cui deve formarsi l'accordo delle parti. La dottrina civilistica non è venuta a capo in modo omogeneo su cosa sia l'oggetto del contratto⁸. Si è fatto riferimento al bene dedotto in contratto, agli interessi da soddisfare, alle prestazioni dedotte in contratto. La difficoltà di definire l'oggetto ha indotto, più recentemente, a ritenere inutile se non impossibile una definizione unitaria di oggetto del contratto, ritenendo, attraverso percorsi diversi, che l'oggetto del contratto vada inteso più genericamente come contenuto del contratto oppure che la sua nozione vari in base alla (*ratio della*) disciplina applicabile che ad esso faccia riferimento e/o dal tipo di contratto, ovvero se a contenuto obbligatorio o solo dispositivo. Nel caso di contratto a contenuto obbligatorio, infatti, l'oggetto corrisponderebbe alle prestazioni promesse, nel caso di contratto a contenuto dispositivo corrisponderebbe al bene o al titolo sul bene di cui all'intesa contrattuale.

Perciò, l'oggetto del contratto di lavoro non può prescindere dalle prestazioni corrispettive dedotte, dunque anche dalla prestazione lavorativa⁹; la quale, a sua volta, come si è già rilevato considerando il diritto delle obbligazioni *tout court* (*supra* cap. I § 5), ha quale elemento intrinseco ed essenziale, o per lo meno estrinseco ma sempre necessario, il luogo di adempimento.

Consideriamo la dottrina lavoristica: se, come si è visto, qualcuno, nell'ambito di speculazioni più teoriche sulle obbligazioni, ha tentato di collocare il luogo di lavoro al di fuori del contenuto dell'obbligazione di lavoro (senza peraltro poterne dimostrare la natura non necessaria), nessuno, calandosi nel concreto della dinamica contrattuale da cui scaturisce l'obbligazione di lavoro, ha mai apertamente negato che il luogo di lavoro sia da ricomprendersi entro l'oggetto del contratto¹⁰. Tuttavia, si deve evidenziare

8. Non è possibile fare riferimento alla immensa letteratura civilista sul punto, si rinvia pertanto ai più completi commentari quali Gabrielli, 2001 e Addis, 2012. Cfr. esattamente in questi termini Cester, 2023, 1004.

9. Cfr. ancora Cester, 2023, 1004.

10. Suppiej, 1982, 232; si è già visto che, in termini generali, certa manualistica, quando presenta le caratteristiche del contratto di lavoro, non manca di rilevare la sua valenza di elemento essenziale (ove non addirittura causale), Ballestrero e De Simone, 2025, 374; Ichino, 2003, 327. Cfr. anche Romei, 1985, 100 il quale, criticando le tesi che, in riferimento al contratto di lavoro, valorizzavano il criterio della natura della prestazione previsto dall'art. 1182 c.c. (Liso, 1982), evidenzia (correttamente) che ridimensionare il criterio della «convenzione» per dare centralità alla natura della prestazione al fine di individuare il luogo della prestazione, significa fare uscire quest'ultimo dal contenuto del contratto – evidentemente, quindi, per l'autore, il luogo di lavoro entra, in teoria, nel contenuto del contratto, anche se in pratica, sempre per lo stesso autore, tale conclusione non impedisce di affermare che il datore abbia un generale potere di modifica del luogo di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c.). Cfr. anche Marazza, 2011, 1287 e 1290. Non considera il luogo, nell'ambito dei requisiti del contratto di lavoro, Pasqualetto, 2007, 383.

che diversi autorevoli studi “trattatistici” sull’oggetto dell’obbligazione lavorativa o sull’oggetto del contratto concentrano l’attenzione sulle mansioni (e sulla retribuzione) senza nulla dire sul luogo (né sulle ragioni di tale mancanza)¹¹.

Peraltro, che il luogo di lavoro sia un elemento essenziale del contratto e del suo oggetto è anche confermato, come vedremo nel dettaglio (cfr. *infra* § 6), dalla disciplina europea sugli obblighi di informazione e trasparenza che già dal 1991 considerano il luogo di lavoro, come uno degli «elementi essenziali del contratto e del rapporto» (già art. 2 c. 1 dir. 91/533/CE e, oggi, art. 4 c. 1 dir. (UE) 2019/1152 che fa riferimento solo al rapporto e non al contratto).

Il vero nodo da sciogliere, però, nel caso del contratto di lavoro subordinato, non riguarda tanto (o solo) la posizione teorico-sistematica del luogo della prestazione entro l’oggetto negoziato del contratto. Piuttosto, il dilemma da affrontare è se all’interno dell’oggetto del contratto di lavoro subordinato, a prescindere da specifiche clausole eventualmente poste dalle parti (su cui *infra*), sia individuabile una specifica e non negoziabile modalità di determinazione e modificazione del luogo di lavoro, che sia parte integrante del tipo contrattuale e senza il quale, dunque, verrebbe a mancare il presupposto stesso del rapporto di lavoro dipendente.

Per rispondere, si deve verificare se la collocazione geografica della prestazione di lavoro sia in qualche modo eterodeterminata per l’intervento della legge e/o per il fatto stesso della stipula di un contratto di lavoro dipendente, ove quest’ultimo implichi *ex se* che il luogo di lavoro sia determinato e modificato unilateralmente dal datore di lavoro, quale esercizio del suo essenziale potere direttivo/organizzativo, come si tende ad affermare, seppur genericamente¹².

11. Solo a titolo d’esempio: Bellavista, 2009, 213, Cester, 2023, 1003 e, meno recentemente, Mengoni, 1965 (cfr. Cap. I sez. II sugli elementi essenziali e accidentali e Cap. II, sez. I sugli obblighi delle parti e i poteri datoriali).

12. Esemplificativa della tendenza generale a ritenere che anche il luogo di lavoro, pur essendo parte dell’oggetto del contratto, sia stato sottratto all’autonomia delle parti (e quindi al consenso) per mano della legge (evidentemente riferendosi implicitamente all’art. 2103 c. 8 c.c.) e della contrattazione collettiva è l’affermazione di Lambertucci e Maresca, 2011, 158-159 secondo cui «per quanto riguarda l’oggetto del contratto, che si identifica nella prestazione lavorativa svolta sotto il vincolo della subordinazione (*ex art. 2094 c.c.*) – prestazione nella quale si trova implicata la stessa persona del lavoratore, soggetto, appunto, al potere di conformazione del datore di lavoro – per un verso si rileva come, astretta tra disciplina legale e regolamentazione assicurata dalla contrattazione collettiva, poco spazio rimane assegnato all’autonomia individuale delle parti in ordine alla determinazione dei contorni della prestazione dovuta (mansioni, orari di lavoro, luogo della prestazione)». I medesimi autori, comunque, affermano poco dopo che «tuttavia non deve essere trascurato che, sotto questi ultimi profili, si può rinvenire un’articolazione – attraverso gli spazi consentiti all’autonomia individuale dalla legge – della dimensione temporale della prestazione dovuta ovvero della stessa disciplina contrattuale in ragione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (si pensi al contratto di lavoro per l’invio all’estero)» (e in effetti vedremo come proprio sul lavoro all’estero le ricostruzioni mag-

Sotto il profilo dell'eterodeterminazione, si può dire che: 1) il luogo di lavoro non trova definizione nella legge o nella contrattazione collettiva e quindi non è da nessuna di esse esplicitamente determinato (*supra* Premessa e cap. I § 1-2); 2) il fatto che l'unica disciplina speciale che tratta il profilo geografico della prestazione si riferisca solo alla modifica del luogo di lavoro (e non alla determinazione iniziale), e per giunta solo a quella endoaziendale (e non anche trans-aziendale) (cfr. *infra* cap. III), riconoscendo e limitando un potere datoriale, nulla può dire circa tutti gli altri fenomeni geografici non rientranti nell'art. 2103 c. 8 c.c., perché non è possibile stabilire senza margini di dubbio se tale norma speciale deroghi alla logica consensuale o se confermi l'esistenza di un potere datoriale preesistente, limitandone in certi casi l'esercizio; 3) l'art. 1182 c.c., ovviamente, non può essere preso in considerazione, in questa fase, perché l'applicabilità dei suoi criteri determinativi (*in primis* di quello convenzionale) alla prestazione di lavoro dipendente è l'obiettivo cui tende la ricerca, non un assunto da cui partire. Di sicuro, può dirsi che, il luogo della prestazione è un profilo del rapporto molto poco presidiato da norme speciali esterne alla dinamica contrattuale.

Rimane ora da verificare se la determinazione e/o la modificazione del luogo di lavoro dipendano dall'esercizio del potere direttivo/organizzativo del datore di lavoro, il quale potere, senza alcun dubbio, entra anch'esso nell'oggetto del contratto di lavoro – poiché connota il contratto-tipo di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. – nel senso che la stipula (volontaria) del contratto di lavoro subordinato avrebbe ad oggetto (anche) l'inevitabile accettazione della persona di assoggettarsi, sin dall'inizio, alla determinazione datoriale sul luogo di lavoro¹³, snaturando la dimensione consensualistica su questo aspetto del rapporto, come su ogni altro aspetto su cui interviene il potere direttivo/organizzativo¹⁴.

gioritarie che svalutano il ruolo dell'accordo delle parti nella determinazione del luogo di lavoro, cominciano a scricchiolare (cfr. *infra* cap. III § 8).

13. Secondo l'originaria prospettazione barassiana (Barassi, 1917, 467), poi corretta proprio in riferimento al luogo di lavoro (Barassi, 1949, 333; Id., 1957, 387).

14. Come è per la qualità intrinseca della mansioni. In generale cfr. Perulli, 2019, 127-129 (anche per i rimandi essenziali) che sottolinea come il paradosso della subordinazione (e del diritto del lavoro) per cui la soggezione di una parte è formalizzata attraverso l'accordo contrattuale (e quindi la volontà della persona), è risolto perché dalla volontarietà della subordinazione scaturisce non solo il potere ma anche i limiti al potere. Come anticipato e come si ribadirà, la distinzione fra potere organizzativo e direttivo non pare avere ricadute pratiche rilevanti rispetto al problema in esame (come noto, invece, la distinzione fra potere direttivo ed organizzativo assume rilievo rispetto al problema qualificatorio del rapporto di lavoro subordinato, etero-organizzato ovvero autonomo, seppure in termini parzialmente sdrammatizzati dopo l'entrata in vigore dell'art. 2 d.lgs. 81/2015). D'altronde si dice che il potere direttivo è «concettualmente scomponibile negli aspetti di conformazione della prestazione dovuta e di coordinamento spazio-temporale della prestazione con l'organizzazione di cui essa è parte» (Perulli, 2009, § 4); appare pertanto difficile assumere che il potere direttivo sulla qualità “interna” della prestazione (le mansioni) sia in qualche modo limitato (ai sensi della prima parte

Tale eventuale snaturamento, in termini generali, non deve stupire oltremodo, anche volendo sposare un approccio radicalmente contrattualista, essendo piuttosto diffuso il riconoscimento che l'approccio contrattualista è insufficiente a cogliere la complessità dei nessi costitutivi del potere datoriale¹⁵. Tuttavia, è necessario verificare specificamente se, rispetto alla determinazione del luogo di lavoro, il potere direttivo/organizzativo effettivamente vanifichi *tout court* il ruolo dell'accordo (e quindi del consenso) oppure no.

Per certi aspetti potremmo dare la risposta per già data e argomentata (in senso negativo) alla luce di quanto detto *supra* (cap. I § 6, 7 e 8) rispetto alla natura della prestazione¹⁶, poiché, evidenziando come la subordinazione non sia identificabile in virtù dei connotati geografici del rapporto, si è evidentemente fatto riferimento al lato passivo o comunque al profilo statico-definitorio dell'esercizio del potere direttivo/organizzativo¹⁷. Ma sarebbe una conclusione monca: rispondere al quesito attraverso le conclusioni formulate a proposito della questione qualificatoria del rapporto *tout court*, significa fare leva solo sui requisiti minimi immancabili della fatti-specie “subordinazione” o, in altre parole, significa rispondere al dubbio guardando solo ai casi di subordinazione che più si approssimano al lavoro autonomo, in cui il potere datoriale si esprime ai minimi termini¹⁸.

Viceversa, rispondere al quesito considerando anche il potere di direzione osservato dal lato attivo o, in altre parole, nel suo profilo dinamico-attuativo significa interfacciarsi con le ipotesi di subordinazione in cui il potere datoriale non si esprime necessariamente nel suo minimo essenziale ma, per così dire, secondo uno standard medio/comune¹⁹. Perciò è opportuno verificare

dell'art. 2103 c.c.), mentre il potere direttivo che interviene “dall'esterno”, cioè sul coordinamento spazio-temporale sia esente da una logica di contenimento – cfr. ad esempio Ferrante, 2012, che, nell'ambito di una ricostruzione sul potere direttivo e sui limiti posti dalla sua origine contrattuale, individua significativi paletti rispetto alle mansioni, mentre liquida la “questione spaziale” affermando che sarebbe legittima anche la clausola contrattuale che individui come luogo di lavoro l'intero territorio nazionale e che l'unico limite esistente nell'ordinamento sarebbe dato dall'art. 2103 c.c. (qui, 51 ss., spec. 57).

15. Come riconosce anche la dottrina contrattualista (Zoli, 2014, 710; per tutti Scognamiglio, 2007, 379). Ancorché minoritarie, sono diverse ed autorevoli le antiche ricostruzioni che trovavano il fondamento del potere direttivo al di fuori del contratto (Mancini, 1957, 23), ad esempio nell'impresa-istituzione (D'Eufemia, 1958, 83; Ardau, 1965, 649), o nella titolarità dell'attività produttiva (Hernandez 1969, 141; Mazzotti, 1974, 78). Per tutti i riferimenti Ferrante, 2012, spec. 16 e ss.

16. È acquisizione comune il fatto che «subordinazione ed esercizio dei poteri rappresentano le due facce della stessa medaglia, l'effetto tipico essenziale del contratto di lavoro» (Zoli, 2014, 709).

17. Si fa tesoro, con questa terminologia, della classificazione analitica dei poteri proposta da Perulli, 2009, § 3 e Id., 2015, 84.

18. In altre parole, quindi, nel capitolo precedente si è solo evidenziato, in negativo, che non può escludersi la subordinazione (e quindi l'eterodirezione) in ragione dell'assenza di un'assoluta ed unilaterale determinazione datoriale del luogo di lavoro.

19. Utilizzando di nuovo altre parole, guardiamo ora, in parallelo, al lato attivo del potere

e possibilmente rafforzare le conclusioni guardando a questo aspetto della questione.

Innanzitutto, va chiarito che non v'è unanimità di vedute circa la fonte del potere direttivo datoriale o, in altre parole, circa il momento della sua scaturigine rispetto allo svolgimento del rapporto di lavoro²⁰. Secondo alcuni tale potere preesiste all'accordo contrattuale²¹ inerendo all'organizzazione d'impresa di cui il datore di lavoro è titolare; secondo altri, tale potere trova origine sostanzialmente nell'accordo²². Come che sia, con acutezza è stato, comunque, evidenziato che «il potere direttivo si caratterizza per collocarsi sul crinale che separa l'area concernente il più ampio potere di organizzazione dell'impresa [quello che preesiste all'accordo contrattuale] e quello che più propriamente attiene alla relazione di scambio»²³ e che quindi nasce dall'accordo²⁴. E, in effetti, non si può dubitare certo del fatto che il potere direttivo rappresenta, al livello del rapporto individuale di lavoro, il mezzo attraverso cui il datore esercita operativamente l'organizzazione dell'impresa e della collettività di persone impiegate, ovvero l'esercizio della libertà *ex art. 41 cost.*

Non è necessario approfondire questo, pure importante, snodo teorico, in termini generali. Piuttosto, è opportuno chiarire un aspetto in relazione alla questione specifica del potere esercitabile rispetto alla determinazione del luogo di lavoro, attraverso un confronto con le caratteristiche fattuali del

datoriale per evidenziare, in positivo, come la subordinazione sia compatibile con l'assenza di determinazione unilaterale del luogo di lavoro e con la valorizzazione del ruolo dell'accordo originario o addirittura della volontà della persona che lavora, almeno entro certi limiti (segnati quantomeno dall'art. 2103 c. 8 c.c. e/o dalla contrattazione collettiva).

20. Cfr., Perulli, 2009, § 1 secondo cui «il diritto del lavoro ha privilegiato a fondamento della relazione contrattuale la prestazione eterodiretta allo scopo di ritagliare un potere lavoristico distinto dal potere gestionale dell'impresa, che è invece la ragione fondamentale dell'utilizzo del lavoro subordinato [Napoli, 1996, 60]; il che (...) conduce ad annoverare talune espressioni del potere direttivo nell'ambito dei fenomeni di "potere privato" o di "autorità privata", ovvero a mobilitare ricostruzioni dell'istituto come risultante di un "potere giuridico diretto" e di un "potere condizionante di fatto", ed a concludere problematicamente che determinate situazioni di potere aziendale pre-esistono comunque al contratto di lavoro ed al contempo lo sovrastano, ancorché da quest'ultimo parzialmente regolamentate».

21. Vardaro, 1986; Perulli, 1992, 96; Ferraro G., 2009, 159 e prima, sebbene nell'ambito di ricostruzioni ampiamente diverse, Napoletano, 1955, 75; Ardau, 1965, 49 e 650 (Cfr. Cipressi, 1967, 42). Cfr. Bollani, 1999, § 2, che critica le impostazioni "contrattualiste" sulla determinazione del luogo di lavoro ritenendo che svalutino l'organizzazione «come elemento presupposto nel contratto di lavoro», richiamando Persiani, 1966 (che, però, a nostro avviso non prende posizione in modo netto e inequivoco sulla questione trattata nel presente contributo) (cfr. *infra* § 2).

22. Il potere direttivo non scaturisce dalla titolarità dell'impresa, ma dal perfezionamento del contratto secondo Marazza, 2002, 119 e Persiani, 2011, 410, ma già Corrado, 1956, 179; Barassi, 1957, 323; Santoro-Passarelli, 1995, 168 (cfr. Cipressi, 1967, 42).

23. Zoli, 2014, 710.

24. In generale, sulla differenza fra poteri datoriali (di origine contrattuale) e poteri imprenditoriali (che hanno scaturigine nel fatto della proprietà e organizzazione dell'impresa) Ferrante, 2012.

potere direttivo esercitato sulla qualità intrinseca della prestazione di lavoro. Ebbene, il fenomeno dell’assegnazione delle mansioni induce a figurarsi un potere datoriale che preesiste all’accordo contrattuale, perché la loro esatta specificazione abbisogna di un costante e continuo esercizio di potere direttivo conformativo/costitutivo, che le parti non possono in alcun modo regolare in modo esaustivo ed *ex ante* attraverso l’autonomia privata e perché la persona che lavora non ha normalmente le competenze per esprimere un voluto con cognizione di causa. Rispetto al potere di determinare il luogo di lavoro la situazione è affatto diversa: la fissazione di un luogo di lavoro, infatti, normalmente rappresenta una specie di prerequisito non negoziabile – non solo per il datore di lavoro (potenziale), ma a volte anche per la persona candidata all’assunzione (ad esempio perché impossibilitata a trasferirsi per ragioni personali). E, infatti, una diversità di interessi sulla dimensione spaziale della prestazione impedisce sul nascere (anche se meno di un tempo, grazie alle innovazioni tecnologiche impattanti sulla produzione e sulla mobilità) la possibilità di addivenire alla stipula del contratto, mentre il perfezionamento dell’accordo implica e indica (a prescindere da qualunque indicazione scritta) un voluto comune circa la geografia della prestazione. Inoltre, la determinazione del luogo di lavoro si caratterizza di solito per una relativamente maggiore stabilità, rispetto alla specificazione delle mansioni. Infine, sulla dimensione spaziale della prestazione e sulle reciproche esigenze, il datore e la persona che lavora hanno la medesima capacità e interesse di esprimere un voluto e quindi di incontrarsi o meno in un accordo contrattuale.

Peraltro, che gli accordi siano presi, solitamente a ragion veduta, almeno per quanto riguarda la determinazione del luogo di lavoro è ancor più vero oggi, in ragione delle evoluzioni tecnologiche e organizzative più volte richiamate²⁵. Tutto ciò per dire che, guardata dall’angolo visuale della negoziazione concreta delle parti sulla geografia della prestazione, la determinazione iniziale del luogo di lavoro accede pienamente all’area dell’autonomia privata delle parti e del consenso, in quanto si perfeziona in un momento in cui il potere direttivo e la corrispettiva soggezione non appaiono affatto maturati, come lo sono per la qualità delle mansioni e come lo saranno successivamente in fase esecutiva attraverso lo *ius variandi* geografico tipizzato dal legislatore e il potere conformativo/specificativo di rilievo spaziale (si pensi alla trasferta ed altri obblighi con impatto spaziale che possono essere imposti alla persona che lavora in virtù dell’esercizio del potere direttivo/organizzativo)²⁶. Né vale a smentire questo assunto il

25. Infatti, oggi le alternative tecnologiche e organizzative non permettono sempre di dare per scontato il luogo di lavoro attraverso altri elementi del contratto, per cui un voluto sull’aspetto geografico ai fini della sua determinabilità minima è sempre più essenziale.

26. Chiara in questo senso Cass., 20 marzo 1987, n. 2783 secondo cui «atteso poi, che la determinazione del luogo della prestazione lavorativa, individuato a norma dell’art. 1182, primo comma, codice civile, costituisce il presupposto, sia del trasferimento, sia della trasferta,

fatto, di per sé indiscutibile, per cui spesso è il datore di lavoro ad imporre, con un “prendere o lasciare”, la determinazione del luogo di lavoro, sia perché come detto anche la persona che lavora è spesso, seppur costretta, a declinare una proposta di lavoro per ragioni geografiche, sia perché l’eventuale perfezionamento dell’accordo, magari contestuale a un necessitato trasferimento della persona finalizzato ad avvicinarsi al nuovo luogo di lavoro, indica chiaramente un voluto comune sulla determinazione iniziale del luogo di lavoro che, se fosse immediatamente oggetto di ripensamento nel supposto esercizio di poteri datoriali, metterebbe in discussione la tenuta dell’accordo oltre a lasciar supporre la violazione dei più basilari criteri di buona fede e correttezza.

Per questo, considerare la determinazione originaria del luogo di lavoro come una prerogativa datoriale unilaterale pare scorretto, in fatto oltre che in diritto: si confondono, infatti, il piano sociale della realtà (che ci dice che è spesso il datore a decidere perché pone una alternativa secca – “prendere o lasciare” – alla persona), con il piano giuridico (che ci dice che anche la persona che lavora accetta volontariamente la proposta – magari trasferendo il proprio domicilio in un luogo prossimo a quello di lavoro e facendo affidamento su una certa stabilità del luogo di lavoro, o comunque confidando che la sua modifica non sia arbitraria ad esempio verificandosi a ridosso del perfezionamento dell’accordo anche sul luogo di lavoro, o, ancora, confidando in una negoziata libertà di autodeterminazione spaziale, come nel caso del lavoro da remoto)²⁷.

2. L’estensione dei poteri datoriali sulla geografia della prestazione: fra potere conformativo e *ius variandi* geografico

Ciò detto, a prescindere dal momento logico/cronologico in cui scaturiscono i poteri datoriali, è necessario concentrare l’attenzione sull’estensione del potere direttivo datoriale, sui suoi limiti ontologici (nonché, successivamente, sui suoi limiti che le parti possano o meno negoziare, senza snaturare il tipo contrattuale). Ebbene, anche da questo punto di vista, non c’è unanimità di vedute. È stato efficacemente detto, infatti, che «se è pacifico che [il potere direttivo] comprende la fase di attuazione dell’obbligazione di lavoro, ovvero la specificazione delle modalità esecutive della prestazione, le opinioni non sono

questa, al contrario del mutamento definitivo di tale luogo, implica (non un mutamento definitivo dello stesso luogo, ma) uno spostamento provvisorio e temporaneo, per il sopravvenire di esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente, non previste per lo più al momento dell’assunzione, che rendono necessario, per effetto dell’esercizio del potere unilaterale di direzione aziendale attribuito all’imprenditore (art. 2094, codice civile), il dislocamento nella località in cui sono sorte le esigenze stesse e fintanto che queste siano soddisfatte».

27. *Contra* sempre Carinci, De Luca Tamajo, Tosi e Treu, 2022, 211, ma anche Cester, 2023, 1006, secondo cui molte delle informazioni cui egli è tenuto riguardano «i modi di esercizio del potere direttivo e organizzativo».

state univoche in ordine alla configurabilità del potere di determinarne e modificare l’oggetto, in particolare le mansioni e il luogo di lavoro»²⁸.

E in effetti, la letteratura di settore che ha affrontato il tema della fonte/natura del potere direttivo/organizzativo e dei suoi limiti con particolare attenzione all’istituto dell’oggetto del contratto, ha assunto posizioni diverse.

Solo per considerare due posizioni nette ed opposte, per un verso è stato detto che i confini del potere direttivo «risultano *in primis* dalle mansioni attribuite al lavoratore in forza del contratto e del successivo legittimo esercizio dello *ius variandi* da parte del datore *ex art. 2103 c.c.*, come pure dal luogo e dalla articolazione temporale della prestazione dovuta»²⁹ secondo le previsioni dell’accordo contrattuale³⁰; all’opposto altri hanno detto che la collocazione geografica del rapporto accede (normalmente) al potere direttivo e non è limitato da vincoli contrattuali, sia perché il potere direttivo trova origine non nell’accordo contrattuale, ma nella disciplina generale del rapporto (*art. 2094 c.c. e art. 2104 c. 2 c.c.*)³¹, sia perché il luogo di lavoro è «un elemento estrinseco, che non riguarda una determinazione essenziale, ma semplicemente il contenuto esecutivo del contratto»³².

Ora, alla luce del ragionamento fin qui svolto – secondo cui la natura della prestazione non è criterio discrezionale (*supra cap. I § 6 e ss.*) e il potere direttivo non può prescindere dalla sua fonte e dimensione negoziale – è chiaro che

28. Zoli, 2014, 710.

29. Cfr. De Simone, 2007, 276. In relazione alla collocazione temporale della prestazione, invero, la questione si presenta in termini diversi rispetto alla collocazione spaziale: in teoria, infatti, si dice che la determinazione e modifica temporale sono dominate dal potere determinativo datoriale (Cester, Mattarolo, 2007, 385; Ferrante, 2012, 53 ove riferimenti alla giurisprudenza). Tuttavia, senza entrare nel merito della correttezza o meno dell’affermazione, è stato giustamente evidenziato come tale potere di collocazione temporale della prestazione sia nei fatti poco lesivo quando il rapporto è a tempo pieno (anche in ragione dei limiti eteronomi relativi al *quantum temporale*), mentre tale potere risulta ampiamente limitato tramite le fonti eteronome inderogabili nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (Novella, 2021, 456-457).

30. Presupposto condiviso anche da Marazza, 2011, 1287 («con la stipulazione del contratto di lavoro subordinato il lavoratore assume l’obbligo di eseguire una prestazione lavorativa individuata, perché determinata o determinabile, con riferimento a tre elementi fondamentali: il contenuto oggettivo dell’attività (mansioni), la quantità (orario di lavoro) ed il luogo della prestazione») e 1290 («l’obbligazione di lavorare subordinatamente sorge unitamente alla stipulazione del contratto di lavoro ed è in esso sin dall’origine determinata tramite l’individuazione delle mansioni di assunzione del tempo e del luogo di esecuzione della prestazione»).

31. Va evidenziata una certa corrispondenza di riferimenti dottrinali e di vedute fra analisi dell’art. 2094 c.c. e analisi dell’art. 2104 c. 2 c.c. sotto il profilo della geografia della prestazione di lavoro (cfr. Cester, Mattarolo, 2007, 322-323).

32. Grandi, 1986, 287. In questo filone può anche essere inserito lo stesso Cipressi, 1967, 41 ss., ancorché egli distingua fra potere direttivo e potere organizzativo e riconduca a quest’ultimo invece che al primo il potere di determinazione e modifica del luogo di lavoro (ma la ricostruzione in questi termini è piuttosto diffusa: cfr. Mazzotta, 2020, 502, e già Melchionna, 1968, 35).

l'estensione e i limiti del potere datoriale debbano essere ricercati attraverso la lente contrattualista, anche in riferimento alla geografia della prestazione. In altre parole, il potere di determinare e modificare il luogo di lavoro, proprio come quello che incide sulla qualità della prestazione (cioè sulle mansioni), deve misurarsi proprio con la «convenzione» cui fa riferimento l'art. 1182 c.c., nonché con altre eventuali discipline eteronome che deroghino eccezionalmente alla regola convenzionale. Per cui, non v'è ragione di non vincolare tale potere, come si è fatto generalmente con le mansioni, all'oggetto del contratto e ai limiti posti dalle regole eteronome che tipizzano lo *ius variandi* (*in primis* l'art. 2103 c.c.), facendo leva sulla dottrina che suddivide il potere direttivo in potere conformativo/specificativo e potere costitutivo/modificativo³³.

Eppure, in diversi casi, senza che se ne chiariscano le ragioni, si riscontra qualche reticenza a definire i limiti del potere datoriale rispetto alla geografia della prestazione attraverso un approccio coerentemente contrattualista³⁴, dunque adottando le due diverse categorie di potere direttivo³⁵.

Addirittura, questa incertezza ricostruttiva sembra riscontrarsi anche nelle autorevoli teorie sul contratto di lavoro come contratto di organizzazione, ovvero proprio quelle teorie radicalmente contrattualiste che, nei loro fondamentali, possono dirsi prevalenti in letteratura.

33. Si tratta di una ricostruzione che in questa sede si accoglie sia per la sua generalizzata applicazione (Perulli, 2009, § 1), sia in ragione del ragionamento fin qui svolto, che lascia preferire una ricostruzione contrattualista della questione. Tutto ciò pur nella consapevolezza della difficoltà teorica e pratica di individuare, in certi casi, in modo chiaro, il confine fra i due tipi di potere (cfr. Giugni, 1963, 230; Perulli, 1992, spec. 85, 87 e 288; da ultimo Gramanno, 2024, spec. cap. I). In ogni caso, rispetto alla determinazione del luogo di lavoro, sembra che la ricostruzione sia efficace ed efficiente, o comunque meno problematica di quanto non lo sia in riferimento alle mansioni, rispetto alle quali rimane, come detto, una teorica ampiamente accreditata.

34. Ciò è forse dovuto anche al fatto che gli studi *ex professo* sul potere datoriale guardano evidentemente al complesso dei profili di cui si compone il potere direttivo, e fra questi, la questione pure sociologicamente importante della determinazione del luogo di lavoro, non ha ancora ricevuto la meritata attenzione. Si osservi, ad esempio, come un'autorevole ricostruzione sul potere direttivo abbia dedicato ampie riflessioni alla disciplina delle mansioni e poche righe alla determinazione e modifica del luogo di lavoro (Ferrante, 2012, 51 e ss., spec. 57).

35. Ad esempio, solo nella letteratura lavoristica, in effetti, si rintraccia un certo pudore a parlare di *ius variandi* in relazione alla modifica del luogo di lavoro, ma questo pudore non pare avere fondamenti logico-giuridici, ma solo classificatori: sembra cioè un *escamotage* formale per distinguere la questione della modifica del luogo di lavoro con quella della modifica delle mansioni (cfr. Del Punta 2021, 523 secondo cui «la tecnica limitativa del potere di trasferimento è diversa da quella impiegata per lo *ius variandi*, non incentrandosi sul rispetto di un limite preciso come quello della parità di livello delle mansioni (...) bensì su una norma elastica (o aperta) analoga a quella prevista per il giustificato motivo oggettivo» o anche Romeo, 1985, 101 secondo cui «il potere di trasferire viene legislativamente assimilato» allo *ius variandi* relativo alle mansioni). La dottrina civilistica, invece, non esita a ricondurre il potere di modificare il luogo di lavoro nell'istituto dello *ius variandi* (Iorio, 2008, 56).

Ebbene, per un verso si dice che il potere direttivo anche «per quanto attiene all’individuazione del modo, del tempo e del luogo in cui il lavoro deve essere prestato» ha «origine contrattuale», quindi il suo «esercizio, non rappresenta che una scelta tra le varie possibilità che le parti previdero, implicitamente o esplicitamente, con il contratto, deducibili, tra l’altro, dalla stessa natura delle mansioni stabilitate e comunque nei limiti posti dalla legge o dalla disciplina collettiva all’autonomia privata»³⁶, per altro verso si afferma che «obbligarsi a lavorare in posizione subordinata comprende già, nello stesso concetto, la soggezione alla scelta che il datore farà del comportamento dovuto e alla determinazione del luogo, del tempo e del modo dell’esecuzione di esso»³⁷.

Inoltre, la medesima dottrina – differenziando, come è noto, fra potere direttivo conformativo (cioè specificativo dell’obbligazione dedotta in contatto e quindi già dovuta *ab origine* anche se non precisata fino al momento esecutivo/funzionale) e potere direttivo con efficacia costitutiva (cioè modificativo, ovvero lo *ius variandi*, il quale necessita di una tipizzazione legale dato che non trova titolo espresso nell’oggetto del contratto) – concepisce il trasferimento *ex art. 2103 c.c.* come un caso di *ius variandi*³⁸ o di potere ad efficacia costitutiva/modificativa³⁹, ma nulla precisa circa l’eventuale esistenza di un potere conformativo/specificativo di quanto concordato dalle parti in ordine alla geografia del rapporto di lavoro⁴⁰. Il potere conformativo/specificativo, infatti, viene ampiamente sviluppato solo in riferimento alle mansioni⁴¹. Ciò potrebbe aver indotto, con un po’ di approssimazione, a ritene-

36. Cfr. Persiani, 1966, 200 (in nota n. 279), ed anche Marazza, 2011, 1287 e 1290.

37. Persiani, 1966, 207 (cfr. anche p. 269 secondo cui la subordinazione va intesa «come soggezione del lavoratore alla scelta che il datore di lavoro farà del comportamento dovuto e alla determinazione del luogo, del tempo e del modo della sua esecuzione» (ma, come detto, più volte, suona davvero teorico affermare che vi siano persone disposte a sottoscrivere un contratto di lavoro senza conoscere il luogo di lavoro o senza poterlo nemmeno ipotizzare *ex ante*).

38. Secondo Persiani, 1966 lo *ius variandi* è una posizione distinta rispetto al potere direttivo propriamente detto che è invece principalmente potere di conformazione coerente con l’oggetto predeterminato; cfr. anche Di Majo, 1994, 155, secondo cui, addirittura, la variabilità del luogo di lavoro non può ricondursi alla natura della prestazione, ma al potere datoriale di modifica.

39. Marazza, 2011, 1298, nota 69 e 1305. Come è noto, le tesi di Persiani, 1966 e Marazza, 2011 (spec. 1298) si differenziano quanto al tema della modifica delle mansioni poiché il primo considera la disciplina dell’art. 2103 c.c. sul punto come un caso di *ius variandi*, mentre il secondo come un caso di potere conformativo/specificativo; tuttavia, le due tesi si riallineano rispetto alla natura della modifica del luogo di lavoro.

40. Perciò si è già criticamente osservato che «la dottrina maggioritaria distingue fra *ius variandi* [riferito alle mansioni] e potere di trasferimento» (D’Arrigo, 1992, 995).

41. Impossibile richiamare tutta la letteratura sul punto. Si sottolinea solo che gli studi che hanno focalizzato l’attenzione sulla professionalità hanno avuto impatti diversi rispetto alla questione dell’ampliamento o restringimento della sfera dell’obbligo di lavorare. Si rinvia pertanto a Napoli, 1995, 1057 ss.; Id., 1997, 263 ss.; Viscomi, 1997, 175 e ss.; Guarriello,

re che, mentre la determinazione delle mansioni è soggetta a un'equilibrata influenza sia dell'accordo contrattuale, sia del potere datoriale modificativo tipizzato, la determinazione del luogo di lavoro ricada *tout court* nel dominio datoriale. Ma questa inferenza, oltre che non condivisibile, andrebbe oltre il seminato della teorica del contratto di lavoro come contratto di organizzazione. In essa, infatti, non si arriva mai ad affermare un tale dominio, ed anzi non si esclude affatto che il luogo di lavoro sia a pieno titolo parte dell'oggetto negoziato con l'accordo contrattuale.

La mancanza di un approfondimento circa lo spazio del potere conformativo e di quello costitutivo in riferimento al luogo di lavoro si potrebbe imprudentemente giustificare affermando che il potere conformativo/specificativo sulla determinazione del luogo di lavoro assume un rilievo decisamente minore rispetto a quello esercitato per la determinazione delle mansioni, nel senso che il primo necessita di essere esercitato solo eventualmente ed eccezionalmente, mentre il secondo viene esercitato necessariamente e costantemente; ciò che giustificherebbe anche il silenzio del legislatore sul punto.

In verità, a parere di chi scrive, la mancanza di un approfondimento circa il ruolo del potere conformativo in riferimento al luogo di lavoro rappresenta l'ennesima conferma della relativamente minore attenzione prestata dalla letteratura *tout court* alle questioni spaziali (cfr. *supra* in Premessa). La mancanza di un potere conformativo sulla geografia del rapporto di lavoro poteva giustificarsi forse in passato (e comunque solo in parte), ma non certo oggi. Poteva giustificarsi in passato, in ragione della relativamente maggiore staticità del luogo di lavoro tradizionale, nonché in ragione della tendenziale corrispondenza del luogo di lavoro con i (ben individuabili) luoghi di pertinenza del datore di lavoro, talché l'assegnazione di determinate mansioni era sufficiente a permettere alla persona che lavora di conoscere la sua collocazione geografica esatta⁴²; ma tale giustificazione “tiene” solo parzialmente perché ignora il fatto che, a prescindere anche dalle recenti evoluzioni spaziali dei rapporti di lavoro e quindi anche in tempi meno recenti, ordinariamente si verifica che alla determinazione originaria di un'area geografica più o meno ampia ove la persona si impegna a lavorare, il datore di lavoro eserciti (come è inevitabile per ragioni organizzative) il potere conformativo di assegnare il

2000, 191 ss.; Loy, 2003, 766; Alessi, 2004, 81 ss.; Carabelli, 2004, 17; Garofalo D., 2004; Magnani, 2004, 165 ss.; cfr. anche Gragnoli, 2016, 3 ss.

42. Il potere conformativo/specificativo del luogo di lavoro assume normalmente un rilievo decisamente minore, dato che il luogo di lavoro presenta un grado di determinatezza (in senso reale e geografico) mediamente più elevato di quello delle mansioni: che si tratti di un ufficio, di una zona o di un itinerario, l'esercizio di tale potere direttivo con impatto sul luogo di lavoro è un fenomeno ben più straordinario rispetto all'esercizio del medesimo tipo di potere con impatto sulle mansioni. Questa relativa stabilità conferma implicitamente la rilevanza contrattuale e la determinabilità di fatto del luogo di lavoro. E si può anche supporre che il silenzio del legislatore sia dipeso da questo assunto e non da una intenzione di affidare al datore anche la scelta libera del luogo di lavoro iniziale.

luogo esatto e più preciso di prestazione. A parte il caso scontato del datore di lavoro che ha necessità di indicare il luogo esatto di prestazione nell’ambito di uno stabilimento o di un suo reparto⁴³; si dà anche il caso, meno scontato ma da sempre diffuso, della persona chiamata a svolgere prestazioni in luoghi diversi entro un’area geografica pre-determinata: si pensi al personale di una impresa che offre servizi di vigilanza o di assistenza tecnica presso le sedi/abitazioni dei clienti di una città o di una provincia.

Ebbene, così come non v’è ragione di escludere l’esistenza di un inevitabile potere conformativo/specificativo del datore di lavoro in ordine alla determinazione geografica della prestazione; allo stesso modo non v’è ragione di escludere che la più ampia area geografica «di contenimento» entro cui il datore può esercitare tale potere conformativo, sia oggetto di negoziazione e quindi di accordo contrattuale⁴⁴.

Questa considerazione oggi assume una rilevanza ancora maggiore: la globalizzazione, la dematerializzazione delle imprese, la remotizzazione del lavoro hanno potenziato la variabilità geografica (potenziale e attuale) dei luoghi di prestazione, per cui si fanno egualmente più impellenti le esigenze contrapposte di pre-determinazione negoziale del luogo di lavoro (*lato praestatoris*), così come quelle di conformazione/specificazione (del luogo concordato) o costitutive (ovvero di esercizio dello *ius variandi*, in quanto tipizzato) (*lato datoris*).

3. Il luogo di lavoro subordinato fra determinatezza e determinabilità

Dato che non si rinvengono ragioni per escludere che il luogo di lavoro sia *ab origine* oggetto di «convenzione» (cioè, accordo contrattuale), salvo il potere datoriale conformativo (che scaturisce dalla natura del contratto di lavoro subordinato) e quello costitutivo (nei limiti delle previsioni eteronome), è opportuno trattare ora il tema della sua determinatezza/determina-

43. Assanti, 1961, 121-122, secondo cui «la individuazione del luogo dell’adempimento può essere, ed è per lo più nel nostro campo, soltanto generale e si risolve prevalentemente nella previsione, anche implicita, di limiti, nel senso che l’attività di lavoro può essere richiesta entro e non oltre il luogo identificabile con quello di esercizio dell’attività del datore di lavoro, in relazione alla quale il contratto di lavoro viene concluso; (...) tra i poteri del datore di lavoro c’è secondo noi solo quello più limitato, di procedere entro il luogo così stabilito alla identificazione progressivamente più precisa del luogo dell’esecuzione. Peraletro, si può ritenere che molto spesso l’interpretazione del contratto, specie sotto il profilo della comune intenzione delle parti, consenta di affermare con sicurezza che, anche non espressamente, vi è attribuzione contrattuale al datore di lavoro di un più ampio potere di determinazione».

44. In questo senso Assanti, 1961, 122, ha affermato che «si può ritenere che molto spesso l’interpretazione del contratto, specie sotto il profilo della comune intenzione delle parti, consente di affermare con sicurezza che, anche non espressamente, vi è attribuzione contrattuale al datore di lavoro di un più ampio potere di determinazione».

bilità. Come noto, infatti, l'oggetto del contratto deve essere determinato o quanto meno determinabile⁴⁵ e tale carattere, come insegnano i civilisti, riguarda anche l'oggetto delle singole prestazioni obbligatorie che compongono l'oggetto del contratto di lavoro dipendente⁴⁶.

Il dibattito sulla determinatezza/determinabilità dell'oggetto del contratto ha riguardato, come è ovvio, anche il contratto di lavoro⁴⁷. In questo caso, la dottrina ha infatti dovuto rileggere il carattere necessario previsto dal codice civile alla luce della particolarità data dalla modalità subordinata (al datore di lavoro) di adempiere la prestazione⁴⁸. Non è possibile in questa sede riprendere il dibattito; è d'uopo evidenziare solo che la dottrina, soprattutto quella meno recente e pre-statutaria, ha, tuttavia, escluso la necessità del carattere determinato/determinabile solo rispetto al nocciolo strettissimo della prestazione di lavoro, ovvero la qualità del lavoro⁴⁹; mentre ha generalmente ammesso la necessità di tale carattere rispetto al tipo di prestazione, alle modalità di tempo e di luogo della prestazione⁵⁰.

Il dibattito, però, come è noto, si è concentrato soprattutto sul tema prossimo ma diverso delle mansioni⁵¹. In riferimento alle mansioni, la necessaria determinatezza/determinabilità dell'oggetto del contratto di lavoro è stata implicitamente o espressamente riconosciuta, a volte come un elemento presupposto del dibattito⁵². Le diversità di vedute sul perimetro dello *ius variandi*, quale potere di modifica unilaterale dell'oggetto, e sul perimetro del potere conformativo/specificativo, infatti, danno per presupposto un oggetto negoziato almeno determinabile e modificabile, in certe circostanze, attraverso lo *ius variandi*⁵³. Che questo sia il presupposto è stato ancora più chiaro in occasione della riforma dell'art. 2103 c.c. realizzata nel

45. Giugni, 1963, 7; Persiani, 2011, 418; più recentemente cfr. Pantano, 2012, 42 e Cairoli, 2020, 31. Questo carattere non è negato nemmeno da chi (Pisani, 1996, 5) considera la nullità del contratto per indeterminatezza dell'oggetto una «ipotesi più che altro teorica». Infatti, la valorizzazione dell'origine contrattuale del luogo di lavoro non è certo funzionale a un ipotetico accertamento della nullità del contratto (dato che essa non è nell'interesse della persona che lavora); piuttosto è funzionale a definire eventuali limiti del potere datoriale di determinazione/modificazione del luogo di lavoro.

46. Cfr. Sacco, 2010, § 1 secondo cui la regola della determinatezza «si può riferire tanto al contenuto del contratto nella sua generalità quanto all'oggetto della prestazione dedotta nel rapporto obbligatorio che il contratto mira a costruire».

47. Assanti, 1961, 51.

48. Per tutti i riferimenti Pasqualetto, 2007, 384.

49. Riva Sanseverino, 1958, 150.

50. Cfr. *supra* nota 44.

51. Persiani, 1966, 176 ss.; Brollo, 1997, 33, 125 e 132.

52. Giugni, 1963, 7; Romagnoli, 1972, 176 ss; più recentemente Pantano, 2012; per tutti gli altri richiami Alessi, 2004 e Brollo, 1997, 127.

53. Questa conclusione non è smentita dal fatto che la dottrina si sia poi divisa fra chi considera l'art. 2103 cc. 1-7 c.c. come potere eccezionale di *ius variandi* (Persiani, 2011, 417) e chi considera per lo meno l'art. 2103 c. 1 c.c. come potere specificativo/conformativo (Napoli, 1995; Marazza, 2011, 1295).

2015, che ha non poco esteso i margini di “manovra” datoriale sul fronte delle mansioni esigibili⁵⁴.

Invece, sono meno diffuse le prese di posizione esplicite sulla determinazione del luogo di lavoro e le più chiare sono riconducibili al dibattito pre e post statutario, ovvero quando ancora era contesa la partita rispetto al ruolo del consenso in caso di trasferimento.

Secondo alcuni il contratto di lavoro può, per sua natura, essere formalmente indeterminato (anche) rispetto al luogo, senza che da ciò conseguia (eccezionalmente) alcuna invalidità *ex art. 1346 e 1418 c.c.*, posto che l’ordinamento assegna al datore di lavoro l’esercizio del potere direttivo/organizzativo, che autorizza l’impresa a determinare ciò che nell’accordo contrattuale è rimasto indeterminato – perciò nel silenzio vale la volontà datoriale sin dall’inizio⁵⁵. In altre parole, secondo questo approccio, è tale potere unilaterale a garantire comunque la determinabilità minima dell’oggetto della prestazione obbligatoria – nel senso che è escluso che altri soggetti (o la persona che lavora) possano interferire su questo elemento del rapporto⁵⁶.

Secondo altri, questa indeterminatezza non può veramente verificarsi, anche rispetto al luogo di lavoro, alla stessa stregua degli altri contratti di diritto privato, dato che la volontà delle parti rispetto al luogo di lavoro si può desumere non solo dalle statuzioni eventualmente scritte (anche solo ai fini della disciplina sulla trasparenza – cfr. *infra* § 6) e che però potrebbero pure mancare o non essere sufficientemente precise, ma anche dalla comune intenzione desumibile anche dal comportamento posteriore alla conclusione dell’accordo contrattuale⁵⁷. Infatti, poiché da tale comportamento si desume inevitabilmente un certo voluto, è sempre possibile individuare un luogo di lavoro iniziale frutto dell’incontro delle volontà⁵⁸.

La scarsa attenzione riservata al requisito della determinatezza/determinabilità, a prima vista, sorprende, dato che luogo di lavoro e mansioni hanno, anche se in modi diversi, un ruolo centrale similare rispetto alla soddisfazione degli interessi personali e professionali/aziendali di entrambe le parti⁵⁹, come

54. Brollo, 2015.

55. Cipressi, 1967, 71, secondo cui, la determinabilità sussiste per il fatto in sé che il potere di determinare il luogo di lavoro sia affidato contrattualmente al datore di lavoro. L’autore che così conclude in ragione del fatto che a suo avviso l’art. 1182 c.c. che assegna in primo luogo valore alla convenzione è oggetto di deroga prevalendo il criterio della natura della prestazione, la quale a sua volta assegna al datore di lavoro esercente il potere direttivo/organizzativo la facoltà unilaterale di individuare il luogo della prestazione.

56. Cfr. anche Corrado, 1956, 169; Suppiej, 1963, 93.

57. Liso, 1975, 375, sul presupposto che non v’è ragione di non applicare alla prestazione di lavoro l’art. 1182 c. 1 c.c. e che è possibile sempre individuare una «convenzione» delle parti sul luogo di lavoro.

58. Persiani, 1966, 178. Cfr. anche Pisani, 1996, 5, il quale, quando afferma che l’indeterminatezza del contratto è ipotesi sostanzialmente teorica, sembra riferirsi anche a questo argomento.

59. Il “come” e il “dove” dello svolgimento della prestazione sono inevitabilmente intrecciati.

è confermato anche dalla collocazione della disciplina sul trasferimento endoaziendale nel medesimo articolo di legge dedicato alle mansioni. Perciò il requisito della determinatezza o, almeno, determinabilità del luogo di lavoro dovrebbe giocare un similare ruolo contenitivo (più o meno lasco) rispetto alla fase funzionale del rapporto di lavoro.

Non si rintracciano argomenti convincenti che inducano ad affermare il contrario. Cioè, non c'è ragione di affermare che, mentre per le mansioni la fonte e regola contrattuale svolge la funzione di contenere, in qualche misura, il potere datoriale in ragione della necessaria seppure relativa determinabilità delle mansioni esigibili (attraverso l'esercizio del potere conformativo/specificativo e di quello conformativo/constitutivo), per il luogo di lavoro un/a principio/regola di contrattualità non sia valorizzabile e/o comunque non sia un minimo rilevante al fine di rendere necessaria una (almeno) relativa determinabilità dello stesso, in funzione contenitiva dei poteri datoriali⁶⁰.

E anzi, la realtà dei fatti impone di rivalutare questa ipotesi: è esperienza comune, infatti, che il luogo iniziale della prestazione rappresenta un elemento di grande valore per entrambe le parti, condizionando senza dubbio l'interesse di ognuno al suo perfezionamento (per esigenze organizzative e/o per esigenze familiari). Nessuno stipula un accordo contrattuale di lavoro a scatola vuota rispetto all'elemento del luogo di lavoro (anzi, a tutto voler concedere, succede semmai più spesso che le persone stipulino contratti di lavoro con un più spesso velo d'ignoranza rispetto alle mansioni). Allo stesso modo è esperienza comune che l'inizio della fase esecutiva del rapporto esprime meglio di qualunque clausola negoziale scritta il voluto delle parti rispetto alla dimensione geografica del rapporto. La remotizzazione del lavoro, il nomadismo digitale delle persone che lavorano, la dimensione globale delle imprese e/o la loro collocazione all'interno di catene del valore transnazionali, sono fenomeni che accrescono le potenzialità spaziali del rapporto e quindi l'esigenza delle parti del contratto di controllare questo aspetto del rapporto (sia in favore del datore che della persona che lavora), già in fase di perfezionamento dell'accordo, attraverso un regolamento contrattuale più preciso che in passato.

Questa considerazione fattuale non può non assumere significato giuridico in sede di interpretazione del contratto ai sensi dell'art. 1362 c.c. E infatti, nella realtà dei fatti sono tanti gli elementi del rapporto che, in fase esecutiva e tempo per tempo, disegnano un minimo di determinabilità topografica della

ciati e non possono essere tenuti distinti a questo livello teorico della ricerca. Delle distinzioni paiono ammissibili più in concreto, ovvero considerando le diverse tipologie di lavoro prestato in modo subordinato.

60. Cfr. Luce 2008, 523 secondo cui «il luogo di adempimento dell'obbligazione deve poi essere specificamente individuato dalle parti: così, non si avrebbe alcuna deroga convenzionale ai criteri legali di cui alla norma in commento ove le parti si limitassero ad indicare una serie generica e indeterminata di luoghi di adempimento».

prestazione: la struttura dell’azienda, il tipo di mansioni esigibili tramite potere conformativo o *ius variandi*, nonché il fatto che il potere conformativo datoriale, anche in riferimento al luogo della prestazione, deve essere esercitato secondo i canoni di buona fede e correttezza⁶¹. Ecco perché non c’è bisogno di fare riferimento al criterio ancillare della natura della prestazione: attraverso il criterio della convenzione, infatti, se adeguatamente valorizzato, ogni aspetto del rapporto può assumere rilievo ai fini della determinazione o determinabilità del luogo di lavoro⁶².

Un altro argomento a sostegno della necessaria determinatezza/determinabilità del luogo di lavoro riguarda il rapporto fra la disciplina applicabile alla determinazione del luogo iniziale di lavoro e quella dedicata alla sua modifica in costanza di rapporto. L’art. 2103 c.c. disciplina solo il trasferimento da un’unità produttiva a un’altra, quindi regola una modificazione che è inevitabilmente successiva rispetto all’inizio del rapporto e a un’originaria determinazione del luogo di lavoro (non a caso l’art. 2103 c.c. è considerato da tanti come un’ipotesi di *ius variandi*). A questo caso, il legislatore ha posto il limite della sussistenza di comprovate ragioni organizzative, tecniche e produttive. Viceversa, non vi sono norme espresse dedicate alla determinazione iniziale del luogo di lavoro, ma sarebbe oltremodo irragionevole ritenere che la determinazione del luogo iniziale di lavoro sia lasciata alla mercé di un potere direttivo del datore di lavoro più libero di quello esercitabile dopo la prima determinazione del luogo di lavoro. Per cui, l’unica regola che può essere tratta dal sistema in assenza di discipline speciali è proprio quella della convenzione stabilita dall’art. 1182 c.c., per cui il luogo di lavoro iniziale deve essere, in qualche modo, consensualmente stabilito⁶³. Affermare quindi (e valorizzare il fatto) che il primo luogo di lavoro è determinato o determinabile alla luce dell’accordo contrattuale e dei comportamenti successivi al suo perfezionamento, garantisce al sistema una certa razionalità.

La replica a questo argomento non può essere che la subordinazione (su cui *supra* cap. I § 6) e il corrispondente potere direttivo (compreso quello ex art. 2103 c. 8 c.c.) implicino una soggezione della persona rispetto alle

61. Perulli, 2009, § 12.

62. In sostanza, quindi, dare valore alla convenzione significa accogliere, sotto il profilo dell’impostazione teorica, le ricostruzioni di Liso e Ichino, al netto delle ricadute sull’interpretazione della disciplina sul trasferimento ex art. 2103 c.c. proposta dai due autori e che, come si vedrà, non si accoglieranno (cfr. *infra* cap. III).

63. Sarebbe infatti assurdo affermare che in sede di determinazione iniziale del luogo di lavoro sia applicabile la medesima regola prevista per il trasferimento endoaziendale ex art. 2103 c.c.: perché le esigenze tecniche, organizzative e produttive da comprovare devono verificarsi in un momento successivo all’instaurazione del rapporto e alla determinazione iniziale del luogo di lavoro; e ciò sia per un fatto logico (chi assegnerebbe un luogo di lavoro ove sussistessero già le esigenze aziendali utili ad esercitare un trasferimento?), sia per un fatto di interpretazione dell’art. 2103 c.c. che fa riferimento solo al trasferimento e non alla determinazione iniziale del luogo di lavoro.

esigenze aziendali tale da trasformare, sempre e comunque, il voluto iniziale delle parti sulla determinazione/determinabilità del luogo di lavoro nel senso di un’assegnazione al datore della facoltà di individuare e modificare il luogo di lavoro a sua discrezione sin dall’inizio del rapporto, neppure accedendo alla teoria del contratto di lavoro come contratto di organizzazione⁶⁴. Tale replica, infatti, non terrebbe in considerazione che anche (e soprattutto) in relazione alle mansioni assegnate e assegnabili si registra un’analoga relazione di subordinazione *vs* potere, eppure nessuno nega, come detto, che l’accordo contrattuale debba fungere da limite (più o meno flessibile, secondo le diverse teorie) rispetto alle mansioni esigibili durante lo svolgimento del rapporto, attraverso il regolamento contrattuale desumibile dall’oggetto dell’incontro della volontà delle parti⁶⁵.

Allo stesso modo, non convince l’eventuale ulteriore possibile replica secondo cui, nel caso delle mansioni, l’art. 2103 c.c. ha espressamente riconosciuto (sin dalla versione del 1942) la loro natura contrattuale («il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali [per cui] è stato assunto»), mentre rispetto al luogo di lavoro l’unica disciplina espressa (quella sul trasferimento *ex art.* 2103 c.c.) non fa alcun riferimento a tale natura (non v’è alcun riferimento, ad esempio, al diritto di essere adibiti «al luogo in cui si è stati assunti» né alla «unità produttiva in cui è si è stati assegnati»). Questa replica, infatti, provrebbe troppo, perché implicherebbe non tanto la possibile indeterminabilità del luogo di lavoro, quanto, più a monte, la sua radicale natura non contrattuale, posizione che nessuno arriva a difendere *tout court*.

In altre parole, così come l’accordo contrattuale, secondo le principali e maggioritarie ricostruzioni dottrinarie, segna un qualche limite ampio o stretto in relazione alle mansioni esigibili e/o allo *ius variandi* del datore di lavoro (ciò a seconda di come sia dommaticamente ricostruito il rapporto), non v’è ragione di ritenere che rispetto a un altro elemento fondamentale per le parti, sotto il profilo aziendale/professionale e umano, come il luogo

64. Come visto, infatti, non pare che la lettura di Persiani e Marazza (anche nelle più aggiornate esposizioni, cfr. Persiani, 2011) sia in conflitto con l’ipotesi di studio di questa ricerca. Cfr. però Bollani, 1999, § 2, secondo cui le tesi di Liso e Ichino – che in questa sede si valorizzano per proporre una ricostruzione più aderente alla natura contrattuale del rapporto, ma non per affermare che il trasferimento endoaziendale *ex art.* 2103 c.c. necessiti del consenso dei lavoratori (cfr. *infra cap.* III § 1) – presentano il limite di svalutare l’organizzazione «come elemento presupposto nel contratto di lavoro», riferendosi alla monografia di Persiani del 1966. Anzi, è significativo che Persiani, 1966, 269, affermi che «l’esercizio del potere direttivo (...) non determin[a] l’oggetto dell’obbligazione di lavorare, [ma] realizza (...) quel coordinamento dell’attività lavorativa che, come si è detto, consente la realizzazione dell’interesse del datore di lavoro destinato ad essere soddisfatto con l’adempimento dell’obbligazione di lavorare». Si conferma quindi che è tuttapiù (anche) l’oggetto del contratto a definire i confini del potere direttivo e non viceversa.

65. Liso, 1982, 169; cfr. recentemente Pantano, 2012, 58.

di lavoro, l'accordo contrattuale non debba o non possa esprimere un voluto comune che sia in grado di fornire al luogo di lavoro quel carattere di determinatezza o determinabilità richiesto dalla legge.

Questo carattere, come per le mansioni e nei limiti posti dal carattere subordinato della prestazione e dalle leggi, rappresenta la conferma dell'esistenza di un limite all'esercizio del potere datoriale di determinazione e modificaione del luogo di lavoro. La determinatezza/determinabilità, infatti, traccia i confini entro cui esercitare il potere datoriale conformativo ed oltre il quale il datore di lavoro può esercitare lo *ius variandi* rispetto al luogo di lavoro, solo nei casi espressamente previsti dalla legge; insomma, rappresenta un aspetto che influenza tutta la fase esecutiva del rapporto.

4. Non solo *ius variandi* geografico: la determinazione negoziale del luogo di lavoro e il ruolo (trascurato) del potere datoriale conformativo

Fin qui si è considerata, valorizzando la fonte contrattuale, l'estensione del potere direttivo/organizzativo in termini generali, cioè in relazione alle caratteristiche del tipo contrattuale e alla luce della centralità del suo oggetto. In particolare, si è evidenziato come non ci sia ragione di escludere l'esistenza del potere conformativo/determinativo anche in riferimento alla dimensione geografica della prestazione lavorativa e che sembra essere stata tralasciata dalla dottrina. Inoltre, si è fatto cenno al fatto che al di là del potere conformativo/determinato e, quindi, dell'oggetto negoziato dalle parti, al datore di lavoro spetta l'esercizio del potere direttivo modificativo/constitutivo, cioè dello *ius variandi* geografico, nei limiti delle espresse previsioni di legge.

Ora, continuando a valorizzare la fonte contrattuale, è necessario approfondire alcuni profili conseguenti a quanto fin qui affermato, per confermare la validità della tesi che restituisce un ruolo maggiore alla convenzione fra le parti in sede di determinazione iniziale del luogo di lavoro. Se è vero che il tipo contrattuale del lavoro subordinato non deroga alla regola civilistica della necessaria determinatezza/determinabilità del luogo di lavoro⁶⁶, in generale, è altrettanto vero che, nel caso del contratto di lavoro subordinato, l'oggetto dell'accordo contrattuale (complessivamente considerato, quindi non solo in riferimento al luogo della prestazione) presenta inevitabilmente dei profili di (maggiore o minore) indeterminatezza tali per cui si deve ammettere che di regola l'oggetto del contratto di lavoro è determinabile più che determinato: le esigenze organizzative del datore di lavoro, che sono certamente parte della causa del contratto di lavoro subordinato, impongono

66. Giugni, 1963, 105.

tale relativa indeterminabilità. Tuttavia, sono proprio le medesime esigenze organizzative (e non solo gli interessi delle persone che lavorano) ad esigere, in un contesto civile in cui si è scelta la forma contrattuale per fornire lavoro alle imprese, che una relativa determinazione/determinabilità sussista sempre, per le medesime esigenze di funzionamento dell'organizzazione, di coordinamento delle varie prestazioni di lavoro subordinato nonché di certezza e prevedibilità⁶⁷.

Rispetto alle mansioni, è noto che l'accordo contrattuale non contiene affatto una puntuale ed analitica specificazione dei compiti affidati alla persona che lavora⁶⁸. Per questo motivo, osservando il profilo delle mansioni si dice che l'oggetto del contratto è sempre (solo) determinabile e mai determinato, ovvero che necessita sempre di essere «individuato» (più che determinato) nel suo dettaglio, attraverso l'esercizio del potere conformativo/specificativo⁶⁹.

Riguardo al luogo di lavoro la letteratura si è intrattenuta meno⁷⁰, sia per via delle (criticabili) conclusioni circa il dominio del potere datoriale sulla topografia della prestazione⁷¹, sia per la sovraesposizione del momento modificativo e di *ius variandi*⁷², sia perché tale elemento, nella realtà dei rapporti di lavoro, non abbisogna, o almeno non abbisognava in passato, di una costante opera di specificazione/conformazione essendo, esplicitamente o implicitamente, sufficientemente determinato o determinabile⁷³. Ciò sia per ragioni naturali (ed oggettive) che non si palesano nel caso delle mansioni, ove il *quomodo* (la qualità) dipende in gran misura dalle direttive datoriali *pro tempore* necessarie, sia per via delle normali dinamiche negoziali che si realizzano di fatto a proposito del luogo di lavoro e che non favoriscono l'emersione di un contenzioso: la fissazione del luogo di lavoro, infatti, ha

67. Marazza, 2016.

68. Id., 2020, 466.

69. Sulla dinamica di determinazione/determinabilità della prestazione cfr. Persiani, 1966, 178 ss.

70. È significativo che, ad esempio, spesso la letteratura sintetizzi le prerogative datoriali muovendo «dal potere di “conformare”, entro i limiti contrattualmente convenuti, il contenuto della singola prestazione lavorativa allo *ius variandi*, dal trasferimento del lavoratore alla disciplina del tempo di lavoro» (Perulli, 2009, § 1), evidentemente assumendo che lo schema binario potere conformativo / potere costitutivo possa non essere applicabile al luogo di lavoro.

71. Conclusione che, almeno fino al 1966-1970, quando è stato costruito il regime di limitazione del potere di licenziamento, era indotta anche dai rapporti di forza, ma che successivamente è stata data per scontata un po' troppo frettolosamente o addirittura oscurata per via dei più urgenti e diffusi problemi esegetici inerenti al trasferimento *ex art. 2103 c.c.*

72. Come detto, anche la letteratura che in passato ha affrontato a viso aperto la questione dell'applicazione o meno dell'*art. 1182 c.c.* alla prestazione di lavoro, lo ha fatto nell'ottica di incidere sull'interpretazione dell'*art. 2103 c. 8 c.c.* promuovendo o meno la necessità del consenso della persona che lavora.

73. Viceversa, è sempre stato molto sentito il tema della modifica del luogo di lavoro, come dimostra la letteratura abbondante sull'*art. 2103 c.c.*

tradizionalmente rappresentato un prerequisito non negoziabile – non solo per il datore di lavoro potenziale, ma a volte anche per la persona candidata all’assunzione impossibilitata a trasferirsi per ragioni personali – a tal punto che una diversità di interessi sulla dimensione spaziale della prestazione impediva ed impedisce sul nascere la possibilità di addivenire alla stipula dell’accordo contrattuale.

Inoltre, mentre accade di norma che la mansione sia indicata almeno *per relationem* (tramite la contrattazione collettiva), rispetto al luogo di lavoro, non potendosi operare alcun rinvio ad altre fonti, l’accordo individuale solitamente fa riferimento a uno spazio geografico definito o quanto meno definibile. Ciò per una ragione di funzionalità: la raggiungibilità di un determinato luogo (o di più lunghi) non dipende solo dalle direttive datoriali (funzionali all’organizzazione d’impresa) ma dalla oggettiva possibilità per la persona di muoversi da/verso i propri luoghi di vita (su cui il datore non ha influenza in via diretta) a/da quelli di lavoro, per cui è necessario che le parti si vincolino in qualche modo a una dimensione geografica data ed effettivamente funzionale. Inoltre, mentre l’esigenza datoriale di identificare/specificare nel dettaglio le mansioni assegnate può essere quotidiana o comunque molto frequente, l’esigenza datoriale di specificare o modificare il luogo esatto della prestazione si presenta di solito in modo più sporadico. In altri (più formali) termini, l’eventuale indeterminatezza dell’oggetto del contratto in punto di determinazione del luogo della prestazione sembra colmabile in ogni caso in ragione della complessiva vicenda contrattuale (compreso il comportamento delle parti successivo alla stipula dell’accordo contrattuale), di modo che è del tutto teorica l’ipotesi che si applichi al contratto di lavoro l’istituto della nullità della clausola (art. 1419 c.c.) o del contratto (art. 1418 c.c.).

Anche se tutte queste circostanze in parte spiegano perché il potere conformativo geografico è rimasto un po’ in ombra, esse non sono tali da mettere in discussione la sua stessa esistenza e i suoi limiti, come (a maggior ragione) dello *ius variandi*, nonché la loro rilevanza funzionale anche rispetto alla determinazione del luogo di lavoro⁷⁴. Ciò vale da sempre rispetto a tantissime prestazioni lavorative in qualche misura itineranti che implicano una qualche mobilità più o meno continua (pur senza ricadere entro forme contrattuali speciali: come è per il lavoro a domicilio, domestico, nautico, etc.): si pensi al piazzista, al commesso viaggiatore, al trasportatore, allo spedizioniere subordinato, all’artista di una compagnia in tournée, al tecnico impiegato in imprese che operano in aree di cantiere, al tecnico chiamato ad assistere

74. Chiaro sul punto già D’Arrigo, 1992, 992, che, richiamando direttamente Falzea (invece che Persiani), afferma: «la differenza fra trasferimento (dall’unità produttiva) e semplice spostamento è la stessa che divide l’efficacia modificativa da quella specificativa. Il primo innova l’assetto di interessi sottostante al rapporto di lavoro; il secondo avrà invece efficacia meramente specificativa dell’interesse originario del datore individuando le più utili modalità spaziali dell’adempimento».

i clienti del datore di lavoro presso la loro abitazione/sede, al trapezista del circo o all’ingegnere di strade e ponti⁷⁵.

Ma oggi il tema merita maggiore attenzione perché, come detto più volte, le nuove organizzazioni del lavoro, l’introduzione di nuove tecnologie che favoriscono la remotizzazione del lavoro e/o la dematerializzazione delle unità produttive, moltiplicano le soluzioni geografiche della prestazione lavorativa anche in riferimento a prestazioni di lavoro prima solitamente o inevitabilmente collocabili in uno spazio geografico molto più definito/definibile, favorendo nuovi spazi di autonomia negoziale da distribuire fra le parti secondo la loro stessa volontà e/o secondo schemi legali particolari (come per il lavoro agile). Ciò significa, che nella fase negoziale che dà origine al rapporto le parti dedicano necessariamente maggiore attenzione alla determinazione del luogo di lavoro. La maggiore flessibilità topografica di tante obbligazioni di lavoro, dovuta alle innovazioni organizzative e/o tecnologiche, infatti, lascia margini di discrezionalità oggettiva che, molto più che un tempo, possono essere impiegati dal datore, nell’ambito del tradizionale esercizio di poteri datoriali esercitabili in funzione delle proprie esigenze organizzative/direttive, oppure regolati dalle parti in funzione limitativa o, addirittura, “trasferiti”, entro dati limiti, alla persona che lavora durante lo svolgimento del rapporto.

Perciò, oggi valorizzare il potere conformativo geografico e i suoi limiti è più importante che un tempo, nell’interesse di entrambe le parti del rapporto⁷⁶.

Ebbene, identificare il perimetro del potere conformativo geografico non è un’operazione semplice, perché l’oggetto, sovente incompleto, del contratto, anche sotto il profilo della dimensione topografica della prestazione, è per giunta complesso, nel senso che esso solitamente necessita di essere individuato attraverso un’interpretazione sistematica dell’accordo contrattuale. Ciò significa individuare i limiti del potere conformativo geografico: 1) sia alla luce di specifici accordi che abbiano ad oggetto proprio la topografia della prestazione; 2) sia alla luce di una serie di elementi logici o naturali (si pensi al tipo di mansioni/professionalità e/o alle tecnologie a disposizione di

75. Cfr. i classici esempi di Liso, 1975, 374. Cfr. sulla legittimità delle «clausole di prestazione itinerante», purché siano precisati i modi e i limiti della «itineranza», D’Arrigo, 1992, 1000; Cass., 22 agosto 1997, n. 7872.

76. Quanto si sta affermando nel testo in riferimento al luogo di lavoro presenta un parallelismo con il dibattito relativo alla collocazione dell’orario di lavoro (Volpe, 2020, 1977). Mentre secondo alcuni, infatti, tale collocazione temporale è espressione del potere direttivo, conformativo o, secondo alcuni, addirittura costitutivo (*ius variandi* – ma non si vede come dato che il d.lgs. 66/2003 nulla afferma a questo riguardo, mentre lo *ius variandi* abbisogna di una tipizzazione legale cfr. *infra* cap. III), altri evidenziano o che tale potere non è assoluto e arbitrario o che è vincolato dalla presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive prevalenti rispetto a quelle della persona che lavora o, ancora, che è vincolato da eventuali limiti negoziali (individuali o collettivi), quanto meno rispetto ai confini temporali esterni (Leccese, 2001, 402, nota 193; Ichino e Valente, 2012, 51; per altri richiami Ferrante, 2014, 34, nota 10).

tutti) e/o tecnico-organizzativi (si pensi alla struttura dell’azienda e delle sue unità produttive, nonché alle tecnologie a disposizione dell’impresa) che si desumono inevitabilmente dalla trama complessiva del contratto e che permettono di operare, tramite interpretazione, delle deduzioni logiche sulla geografia della prestazione, necessaria all’inserimento efficiente della persona nell’impresa⁷⁷. Questi ultimi limiti rappresentano, in sostanza, sia i parametri per misurare in concreto la determinabilità minima del luogo della prestazione, sia gli appigli per applicare le clausole di buona fede e correttezza che impongono al datore di lavoro di esercitare i poteri conformativi e di *ius variandi* in modo razionale, ragionevole e non arbitrario⁷⁸.

I limiti del primo tipo (quelli dati da clausole dal contenuto espressamente topografico), peraltro, possono essere individuati al momento della stipula e formalizzati per iscritto anche solo ai fini della disciplina sulla trasparenza o dedotti dalla condotta successiva delle parti, oppure essere dedotti alla luce del comportamento complessivo delle parti⁷⁹. Così, una quotidiana e incontestata modifica del luogo di lavoro, esprime nei fatti un accordo di trasferimento (o patto di mobilità), mentre lo svolgimento continuativo dell’attività in un centro commerciale, invera l’assegnazione a quello stabilimento aziendale. E così via. È chiaro che un breve lasso di tempo potrebbe non dare conto dell’effettiva intenzione delle parti (in particolare nel senso che in un breve lasso di tempo potrebbe non emergere una volontà comune di estensione spaziale del luogo di lavoro assegnato), ma ciò è un rischio che soprattutto il datore di lavoro si accolla nel momento in cui sceglie di non stipulare un accordo scritto e/o di violare gli obblighi relativi alla trasparenza.

Quando i limiti del primo tipo (specifici accordi topografici) sono coerenti con i limiti del secondo tipo (dedotti in ragione dell’oggetto del contratto nella sua componente non direttamente topografica), la questione te-

77. In altre parole, si tratta di mettere in rapporto il contenuto dell’accordo contrattuale in senso stretto con l’organizzazione d’impresa e del lavoro, quali elementi introdotti nella trama contrattuale in ragione della causa e del tipo contrattuale (cfr. Zopoli, 2022, 57).

78. Zoli, 1988; Mazzotta, 1989, 583; Tullini, 1990; Perulli, 1992, spec. 185 ss., Gragnoli, 2011, 528 e ss.

79. Infatti, gli accordi sulla determinazione del luogo di lavoro dovrebbero risultare per iscritto, in virtù della disciplina sulla trasparenza, ma non è detto che lo siano, così come può accadere che le risultanze scritte non collimino con la condotta delle parti successiva al perfezionamento dell’accordo. In tal caso, è a quest’ultima che è opportuno fare riferimento a fini interpretativi e contrattuali, mentre l’eventuale dichiarazione scritta non rispondente al vero potrebbe comportare tuttapiù l’applicazione dell’apparato sanzionatorio previsto in caso di violazione della disciplina sulla trasparenza (cfr. Trib. Siracusa, 15 ottobre 2001, in *Foro it.*, 2002, I, 399: «atteso che, in carenza di determinazioni scritte, il luogo di svolgimento della prestazione si determina mediante la concreta assegnazione del lavoratore presso una sede di lavoro, nell’ipotesi in cui tale atto sia accompagnato dall’adempimento continuato del lavoratore, senza contestazioni né interruzioni, il luogo della prestazione viene a determinarsi per fatti concludenti, con conseguente inconfigurabilità della trasferta o del trasferimento, laddove la questione sia stata sollevata – come nel caso di specie – a ben tre anni di distanza dall’inizio del rapporto contrattuale»).

orica coincide e si risolve sul piano logico-giuridico con quella relativa alla determinazione/determinabilità dell’oggetto del contratto. Con la fissazione dell’oggetto le parti, infatti, limitano *ab origine* il potere direttivo conformativo esercitabile nella fase esecutiva del rapporto in coerenza con le esigenze organizzative d’impresa e disegnano la linea che separa quest’ultimo dallo *ius variandi*, eventualmente previsto dal legislatore.

Quando tale coerenza manca si svela una questione giuridica prossima ma non coincidente con quella affrontata fin qui: ovvero la questione della negoziabilità dei poteri datoriali. Infatti, la suddetta mancanza di coerenza esalta il ruolo dell’autonomia negoziale delle parti rispetto alle variabili organizzative dell’impresa⁸⁰. Per cui è necessario spendere qualche riflessione in più su questo aspetto della questione: se ne dedurrà, anche da questo angolo visuale, la centralità, crescente nei nuovi contesti organizzativi, della convenzione sotto il profilo della topografia della prestazione di lavoro.

Intanto è d’uopo premettere due esempi che aiutano a capire in che senso vi può essere o meno coerenza fra clausole negoziali di contenuto topografico e complessiva trama del contratto di lavoro subordinato a protezione dell’organizzazione aziendale. Quando un’impresa tradizionalmente strutturata, ad esempio perché composta da unità produttive non dematerializzate e quindi localizzate geograficamente in luoghi specifici (ad esempio, in quanto identificabili con un indirizzo postale), concorda, con la persona chiamata a svolgere mansioni necessariamente presso una unità produttiva del datore, l’assegnazione a una di dette unità produttive (o *a fortiori* quando l’impresa è composta da una sola unità geograficamente localizzata) si verifica la suddetta coerenza fra clausola a contenuto topografico e oggetto complessivo del contratto (si pensi al commesso di supermercato assegnato a una sola sede o a poche sedi fra loro organizzativamente collegate). Tale coerenza sdrammatizza il problema della tensione che in teoria si può registrare fra autonomia privata delle parti e organizzazione d’impresa che giustifica l’esercizio dei poteri datoriali scaturenti dall’accordo di lavoro subordinato, perché implica un tendenziale equilibrio fra le esigenze delle parti potenzialmente contrapposte (salve le esigenze future che possono autorizzare lo *ius variandi*).

Viceversa, può accadere che le mansioni assegnate e/o la struttura/organizzazione dell’impresa rendano necessaria o permettano una perimetrazione del luogo della prestazione piuttosto ampia dal punto di vista geografico: si pensi (quanto alle mansioni) al piazzista che opera in una zona, piuttosto che in una sede specifica, dovendosi muovere al suo interno secondo le indicazioni datoriali, alla *vigilantes* di impresa di sorveglianza che deve presidiare vari punti di una data zona o al tecnico chiamato a recarsi presso il domicilio o la sede di clienti del datore di lavoro⁸¹ o all’impiegata le cui attività

80. Cfr. Zoppoli, 2022, 57.

81. Questo caso può intersecare quello del trasfertismo. Il trasfertismo pone, come è noto,

siano totalmente remotizzabili; oppure si pensi all’impresa dematerializzata la cui unità produttiva non è (più) nella sostanza la sede di una fabbrica o di un ufficio⁸², ma un’area più ampia su cui insiste un’organizzazione virtuale/digitale fatta di reti internet, tecnologie *e-cloud* che si estendono lungo l’intero territorio nazionale e oltre⁸³. Ebbene, può accadere (ed è ragionevole che accada sempre più spesso man mano che queste caratteristiche organizzative e/o strutturali si estendono) che le parti limitino l’esercizio dei poteri datoriali di conformazione potenzialmente legittimi stando alle oggettive esigenze organizzative d’impresa che sono state innestate nel regolamento contrattuale. Questa limitazione può esprimersi in due modi: a) le parti regolano l’esercizio del potere datoriale concordando una qualche limitazione geografica (tendenzialmente nell’interesse della persona che lavora, ma non solo) ad onta della estesa potenzialità geografica della prestazione – le parti cioè possono ad esempio individuare una zona di lavoro corrispondente a una provincia o un’area metropolitana invece che a una regione (nel caso del piazzista o del tecnico che si reca presso i clienti del datore), uno o più domicili della persona che lavora e/o determinati spazi di *co-working* di una data area geografica (nel caso dell’azienda dematerializzata e/o del lavoro da remoto); b) le parti limitano l’esercizio del potere datoriale riconoscendo alla persona che lavora degli spazi di autonomia decisionale sulla topografia della prestazione coerentemente con le caratteristiche organizzative dell’impresa che permettono svariate soluzioni geografiche circa la prestazione, in altre parole le parti trasferiscono alla persona che lavora il potere di conformazione rispetto alla specificazione del luogo di lavoro⁸⁴.

problemi sia in riferimento alla doverosità di una specifica indennità sia in riferimento al trattamento fiscale/contributivo di tale indennità. Un aspetto meritevole di approfondimento (cfr. *infra* cap. III § 5), riguarda la compatibilità fra trasfertismo e applicazione dell’art. 2103 c.c.

82. Ancorché formalmente tutte le imprese indicano e devono indicare una sede specifica (cfr. *infra* cap. II § 6 sugli obblighi di trasparenza).

83. La questione richiama anche quella della natura dell’unità produttiva e del suo significato nell’ambito dell’art. 2103 c.c. tuttavia in questa fase di analisi si vuole considerare più il profilo fattuale dell’organizzazione aziendale, guardando all’organizzazione *tout court* dell’impresa che, infatti, dipende anche dalla natura della mansione assegnata. Successivamente, la questione dell’unità produttiva come elemento giuridico sarà presa in considerazione (cfr. *infra* cap. III, § 2).

84. Entrambe le ipotesi di limitazione dei poteri qui menzionate potrebbero rientrare nelle fattispecie di lavoro agile o in quelle di telelavoro, e l’eventuale applicazione della disciplina specificamente prevista per queste ipotesi non cambia i termini del discorso. Anzi, come vedremo meglio, esse confermano l’approccio che si sta difendendo in questa sede: il lavoro agile e il telelavoro necessitano di un accordo fra le parti e il lavoro agile, in particolare, può comportare sia una mera limitazione dei poteri datoriali di determinazione e conformazione (ipotesi a), sia un vero e proprio riconoscimento di autonomia decisionale della persona che lavora (ipotesi b). In questa sede vale anticipare evidenziare come l’accordo di lavoro agile sia valido ed efficace anche in mancanza della forma scritta, questa essendo richiesta solo *ad probationem* e a fini amministrativi (non è previsto alcun meccanismo rimediale di conversione del rapporto di lavoro agile in rapporto di lavoro standard), cfr. Ludovico, 2023, 160-163.

In questo caso, la tensione fra autonomia delle parti e poteri datoriali si palesa bene e, come detto, induce a guardare alla questione non solo dal punto di vista dell’oggetto dell’accordo contrattuale e dei suoi limiti, ma anche dal punto di vista della negoziabilità dei poteri datoriali.

5. La negoziabilità del potere datoriale di conformazione e di *ius variandi* geografico come conferma della centralità della convenzione nella determinazione del luogo di lavoro

Questo profilo della questione impone di considerare se e in che termini il potere datoriale di conformazione/determinazione (e/o quello dello *ius variandi*) della geografia della prestazione possa(no) essere regolato(i) dalle parti non solo in ragione di paletti naturali/organizzativi desumibili al momento della stipula dell’accordo perché introiettati nel regolamento contrattuale, ma in virtù della loro stessa autonomia contrattuale, per il soddisfacimento dei più svariati interessi concreti⁸⁵.

Il tema degli spazi di negoziabilità, ovvero dell’autonomia privata individuale nel contesto del diritto del lavoro, è stato affrontato classicamente dal punto di vista dell’impatto negativo di essa sui diritti dei lavoratori riconosciuti da norme tradizionalmente inderogabili⁸⁶. Ciò, sia perché il superamento dell’eteronomia inderogabile in favore di una negoziabilità regolativa del rapporto metterebbe in crisi lo statuto identitario del diritto del lavoro, sia per l’impatto concreto sulle capacità protettive della disciplina lavoristica. Viceversa, la negoziabilità dei poteri datoriali è un tema frequentato relativamente meno e più recentemente⁸⁷, dato che solo negli ultimi decenni si è insinuata nel dibattito la questione dell’alleggerimento della soggezione della persona al potere direttivo del datore di lavoro a favore di nuovi meccanismi (per altro, a volte, non meno pervasivi) di inserimento nella impresa⁸⁸.

La questione assume rilievo in relazione al tema della qualificazione stessa dei rapporti di lavoro. Infatti, poiché i poteri datoriali (complessivamente

85. Peraltra, questo profilo della questione potrebbe risultare utile anche ove si contestassero le conclusioni fin qui raggiunte e si aderisse alla tesi secondo cui il datore di lavoro abbia il potere di determinare e modificare il luogo di lavoro, *ab origine*, per il fatto di stipulare il contratto di lavoro subordinato. Rimarrebbe infatti da chiedersi se il datore, pur munito di tali incontrastati poteri di conformazione, possa negoziarli con la persona che lavora.

86. Per tutti i richiami classici, a partire dalle relazioni al X Congresso nazionale Aidlass di D’Antona e Mazzotta (*supra* cap. I, nota 79) cfr. Magnani, 2023, 126. Si ricordi che in questo contributo non si approfondisce se non occasionalmente il ruolo dell’autonomia collettiva.

87. Cfr. soprattutto Perulli, 2019, spec. 151 (anche per gli essenziali riferimenti alla letteratura) secondo cui si tratta(va) di una «prospettiva ancora in gran parte da esplorare». Cfr. anche Zoppoli, 2022, 51.

88. Ci si riferisce alle nuove subdole soluzioni organizzative di direzione del lavoro, tramite l’esercizio di poteri di controllo e/o tramite meccanismi di pressione diversi dal tradizionale comando (cfr. Ichino, 2018, 294 e Giubboni, 2024, anche per tutti i riferimenti).

considerati) rappresentano il tratto discrezionale della subordinazione e quindi del tipo contrattuale, la loro negoziabilità potrebbe comportare l'uscita dallo schema causale del lavoro subordinato. Si tratta di capire, quindi, se e in che misura tale negoziazione sui poteri sia stata considerata, dal legislatore e/o dalla letteratura, possibile e compatibile con il tipo contrattuale⁸⁹.

Innanzitutto, si deve evidenziare che negoziabilità dei poteri datoriali (come quello conformativo o costitutivo – *ius variandi* – in punto di luogo della prestazione), in teoria, può significare sia estensione che limitazione di tali poteri rispetto a quelli oggettivamente desumibili dalla complessiva trama contrattuale e quindi anche dall'organizzazione dell'impresa in cui va inserita la prestazione.

Quanto all'estensione dei poteri datoriali, v'è poco da dire rispetto alle esigenze ricostruttive di questo contributo: tale estensione è, infatti, ammessa nell'ambito della disciplina civilistica o di quella lavoristica inderogabile (legge e contratto collettivo) che regolamenti il potere conformativo e/o riconosca e limiti il potere modificativo/costitutivo. Per quel che concerne il profilo geografico della prestazione, i limiti sono dati oltre che dalla necessaria determinabilità genetica dell'oggetto (e del luogo) delle prestazioni concordate (*supra* cap. II § 3), anche dall'art. 2103 c. 8 c.c. che impone di provare soprattiglioni ragioni organizzative, produttive o tecniche per trasferire la persona che lavora da un'unità produttiva a un'altra, a pena di nullità (su cui *infra* cap. III). Ciò significa, ad esempio, che le parti non possono, in fase genetica, localizzare la prestazione entro un'area geografica più ampia di quella che l'oggetto del contratto (e la natura/qualità della prestazione in esso individuate o individuabili) e/o l'organizzazione d'impresa impongono o lasciano supporre (in termini di ragionevolezza e razionalità), perché ciò potrebbe provocare sin da subito un vizio di indeterminabilità del luogo della prestazione cui corrisponde, in fase esecutiva, la possibile violazione dell'art. 2103 c.c. dato che il potere datoriale, sotto le mentite spoglie di un potere conformativo, rappresenterebbe l'esercizio di *ius variandi*, al di fuori dei limiti prescritti dalla legge⁹⁰. La determinatezza/determinabilità dell'og-

89. Cfr. Zopoli, 2022, 57-58, secondo cui per analizzare i riflessi dell'organizzazione (digitalizzata) sulla prestazione e sull'autonomia negoziale delle parti «è decisiva l'analisi specifica dell'evoluzione del diritto positivo in ordine a ciascun profilo contrattuale e potere datoriale, non potendosi ricondurre tali riflessi a una generica *vis* espansiva della funzione causale sull'obbligazione contrattuale» (nel contributo dell'autore, tuttavia, si considerano diversi profili del rapporto – ovviamente innanzitutto quello delle mansioni e del tempo di lavoro – ma non il profilo geografico della prestazione).

90. *Contra* Ferrante, 2012, 57, secondo cui, invece, sarebbe sempre legittima una clausola che individui quale luogo di lavoro l'intero territorio nazionale (per senza addurre argomenti o esempi). Piuttosto sembra corretto affermare che una tale clausola sia legittima solo se la natura della mansione e/o l'organizzazione datoriale al momento della stipula dell'accordo contrattuale rendano ragionevole una tale ampia determinazione geografica della prestazione.

getto del contratto (e del luogo della prestazione), infatti, non può che valutarsi alla luce delle caratteristiche complessive del rapporto, compreso il tipo di mansioni dedotte o l'organizzazione datoriale nota anche alla persona che lavora, al momento dell'assunzione.

Peraltro, ove il vizio di indeterminabilità circa la collocazione della prestazione scaturisse da una clausola scritta, la questione potrebbe essere risolta nel medesimo modo ma attraverso un ragionamento diverso. Ovvvero: in virtù del principio per cui la volontà delle parti deve essere colta anche alla luce del comportamento delle parti successivo alla stipula dell'accordo contrattuale, si può ritenere che l'indeterminatezza/indeterminabilità della clausola scritta sia successivamente superata dalle parti attraverso una coerente condotta determinativa assunta per un ragionevole periodo di tempo⁹¹. In questo modo, le eventuali modifiche del luogo di lavoro (pur nell'ambito dei luoghi potenziali individuati *ab origine* con l'accordo contrattuale) tornano di fatto soggette alla disciplina ordinaria sulla mobilità della persona in costanza di rapporto (e quindi all'applicazione dell'art. 2103 c.c. o alla disciplina sul distacco o alle altre regole desumibili dal sistema – su cui *infra* cap. III).

Non sarebbe corretto a questo proposito obiettare che in una situazione del genere il datore potrebbe comunque trasferire in virtù di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ai sensi dell'art. 2103 c. 8 c.c.: infatti, a parte il fatto che tale disposizione non riguarda tutti i fenomeni di mobilità, tali ragioni devono necessariamente sopravvenire e avere un nesso causale con l'esercizio del potere di trasferimento (cfr. *infra*, cap. III); ove invece si adducesse come ragione organizzativa, produttiva e tecnica un'esigenza aziendale ordinaria sussistente anche al momento della stipula dell'accordo contrattuale (e quindi inglobata nel regolamento contrattuale) ne conseguirebbe l'evidente violazione dei canoni di buona fede e correttezza: se infatti l'esigenza comprovata era sussistente anche al momento della stipula dell'accordo contrattuale, il fatto che le parti non l'abbiano soddisfatta in sede di accordo lascia supporre che le stesse abbiano inteso escluderla dal raggio d'azione del potere conformativo.

Veniamo ora al caso della limitazione negoziata del potere datoriale sulla collocazione geografica della prestazione. Da questo punto di vista si danno due ipotesi generali: il caso della limitazione negoziata *ab initio* del potere conformativo e quello della limitazione, sempre *ab initio*, dello *ius variandi* esercitabile in costanza di rapporto.

Questo secondo caso allude alla possibilità di limitare il ricorso allo *ius variandi* altrimenti riconosciuto dal legislatore (con l'art. 2103 c. 8 c.c.). Ebbene, in questa ipotesi la negoziabilità dei poteri datoriali si esprime attraverso le cosiddette clausole di inamovibilità o stabilità, con cui le parti limitano del tutto o parzialmente (a livello temporale e/o spaziale) lo *ius*

91. Applica, in riferimento alle mansioni, questo ragionamento, Cester, 2023, 1013.

variandi geografico datoriale. La legittimità di queste clausole è un dato sostanzialmente acquisito in letteratura e giurisprudenza⁹², per cui non è necessario intrattenersi oltre, ma solo evidenziare come ciò confermi la centralità dell'accordo rispetto alla dimensione geografica della prestazione⁹³.

Il primo caso (la limitazione del potere conformativo), è ben identificabile considerando le ipotesi in cui l'organizzazione aziendale e/o la natura della prestazione permettano una determinazione geografica vaga (nei limiti di una minima determinabilità), ma le parti si accordino per una limitazione di tale potere o per il trasferimento di tale potere in capo alla persona che lavora. Si pensi al già citato caso dell'azienda composta da unità produttive geograficamente molto estese. Questo caso era stato profeticamente configurato già in uno dei principali studi classici in materia di unità produttive⁹⁴, anche se allora sembrava riferibile solo a situazioni particolari (si pensi alle zone più o meno ampie assegnate ai piazzisti). La digitalizzazione e la remotizzazione, con la conseguente smaterializzazione aziendale, lasciano supporre però che questa situazione si stia verificando e si verificherà più spesso.

Ebbene, in primo luogo, non si rinvengono ostacoli di sorta a che le parti individuino comunque un'area geografica più piccola (anzi, vedremo che, per certi aspetti, gli obblighi di trasparenza favoriscono un accordo di questo tipo), limitando un potere datoriale conformativo che potrebbe, in potenza, essere più esteso. Anzi, in ragione della più convincente e maggioritaria interpretazione di unità produttiva di cui all'art. 2103 c.c., secondo cui la stessa non ha necessariamente dei confini geografici (cfr. *infra*, cap. III § 2), tale esercizio di autonomia privata appare funzionale rispetto allo svolgimento del rapporto di lavoro. La persona che lavora, infatti, deve raggiungere per tempo – agendo anche prima e dopo l'orario

92. Bollani, 1999, 35 ss.; Ludovico, 2023, 323; Cass., 20 maggio 1993, n. 5695, in *RGL*, 1994, II, 1044; Cass., 1° dicembre 1988, n. 6515, in *MGL*, 1989, 189; Cass., 3 marzo 1983, n. 1596, in *Giust. civ.*, 1983, I, 172; *contra* Cass., 5 novembre 1987, n. 8125 e in dottrina isolatamente Pera, 1976; Id., 1978, 137-138.

93. Anche se nel presente contributo non si sviluppa la dimensione collettiva delle questioni spaziali relative alla prestazione di lavoro, ma si approfondisce solo l'autonomia e il negozio individuali, sembra corroborare quanto si dice nel teso anche l'indiscussa legittimità delle clausole dei contratti collettivi che limitano il potere dotoriale di trasferimento (*ex plurimis*, art. 61 ccnl credito cooperativo del 9 luglio 2024 secondo cui «l'Azienda, nel disporre il trasferimento, non lo reitererà nell'arco dei 12 mesi successivi»).

94. Cester, 1983, 89-100. Per il momento si considera il concetto di unità produttiva dal punto di vista organizzativo (e quindi dal punto di vista dotoriale) più che dal punto di vista normativo, perché in questa fase trattiamo la nozione quale può scaturire dalla trama contrattuale e/o in ragione delle esigenze organizzative e dall'organizzazione dotoriale al momento della stipula del contratto. *Infra* (cap. III § 2) affronteremo e interpreteremo la nozione di unità produttiva come formalizzata dal legislatore nell'art. 2103 c.c., su cui si fronteggiano una tesi maggioritaria secondo cui l'unità produttiva non ha vincoli spaziali (Cester, 1983) e una tesi minoritaria secondo cui essa deve presentare limiti geografici (Angiello, 2011; Di Stasi, 1989), affinché lo *ius variandi* geografico sia efficacemente regolato (a ciò si affianca l'appoggio pratico della giurisprudenza che fluttua fra le due tesi dottrinarie).

di lavoro – un determinato luogo geografico) e all’equilibrio fra gli interessi in campo.

In secondo luogo, che le parti possano negoziare l’esercizio del potere datoriale di conformazione geografica attraverso il più radicale trasferimento di esso in capo alla persona che lavora è ora confermato anche dalla disciplina sul lavoro agile, sia quella legale di cui alla l. 81/2017, sia quella contrattuale collettiva anche anteriore a tale legge⁹⁵.

Come è noto, infatti, il lavoro agile è una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti (...) senza precisi vincoli di (...) luogo (...) in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa» (art. 18 l. 81/2017). Inoltre, si prevede che l’accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplini l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, «anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro»⁹⁶ (art. 18 l. 81/2017).

La letteratura, come al solito (cfr. *supra* Premessa), si è dedicata ai profili spaziali meno che ad altri profili, come il tempo⁹⁷. Comunque, il fatto in sé che il lavoro agile sia necessariamente lavoro subordinato e che il luogo di lavoro esterno all’azienda non preveda una postazione fissa ma un’autonoma determinazione della persona che lavora o una regolamentazione negoziata individualmente, dovrebbe essere sufficiente per confermare anche da questo punto di vista che la convenzione in relazione alla topografia della prestazione ha un ruolo ben più rilevante di quello fin qui riconosciuto e che anzi il sistema complessivamente si orienta verso una sempre maggiore valorizzazione di essa.

Tuttavia, per essere certi che la disciplina del lavoro agile succitata rappresenti una controprova della negoziabilità del potere datoriale sul luogo della prestazione e, quindi, del rilievo consensuale sulla geografia del rapporto, si deve a monte valutare se il lavoro agile sia una fattispecie rientrante in quella della subordinazione *ex art.* 2094 c.c. o meno. Infatti, nel primo caso le caratteristiche della fattispecie del lavoro agile possono corroborare la tesi secondo cui la collocazione geografica della prestazione può ben essere oggetto di negoziazione o di autonomia della persona che lavora anche ai sensi dell’*art.* 2094 c.c. *tout court*, altrimenti la fattispecie (speciale/derogatoria rispetto all’*art.* 2094 c.c.) potrebbe viceversa essere prova del contrario.

Ebbene, sul punto la letteratura è divisa. Alcuni, applicando una interpretazione teleologica e sistematica, ritengono che il lavoro agile rappresenterebbe una deviazione dallo schema dell’*art.* 2094 c.c. perché la prevista negoziazione individuale sia delle modalità di esercizio del potere direttivo (art. 19 l.

95. Dagnino, Tomassetti, Tourres, 2016; Dagnino, Mengotto, Pelusi e Tiraboschi, 2017, 121 ss.; Tiraboschi, 2017, 921 ss.; Picunio, 2018, 515 ss; Ludovico, 2023, 97.

96. Per tutti i riferimenti, Bellomo e Verzaro, 2022; Maio, 2023, 780.

97. Cfr. anche Aimo e Fenoglio, 2021.

81/2017) sia del potere di controllo e disciplinare (art. 21 l. 81/2017) non si spiegherebbe se non incidendo sulla causa stessa del contratto di lavoro arricchendola degli obiettivi di conciliazione vita/lavoro altrimenti estranei ad essa⁹⁸. Altri, valorizzando alcuni aspetti della lettera della legge, evidenziano che la negoziazione dei poteri datoriali direttivo, di controllo e disciplinare non riguarda affatto il loro *an* (ovvero il fatto di poter esercitare o meno un determinato potere), ma solo il loro *quomodo*⁹⁹, e per di più solo la parte di prestazione resa al di fuori dei locali aziendali; perciò la fattispecie del lavoro è ben integrabile entro lo schema dell'art. 2094 c.c. arricchendone semmai la capacità di abbracciare le svariate forme esistenti di subordinazione¹⁰⁰.

Questa seconda impostazione, oramai ampiamente maggioritaria, è da preferire non solo perché valorizza delle scelte formali e linguistiche che il legislatore ha chiaramente previsto per garantire la compatibilità del lavoro agile con il lavoro subordinato *tout court*, ma anche perché non convince la critica secondo cui una interpretazione volta a ridurre i margini di negoziabilità dei poteri entro limiti compatibili con lo schema dell'art. 2094 c.c. «annull[erebbe] la portata innovativa del disposto sino a renderlo sostanzialmente inutile»¹⁰¹. L'assunto, infatti, sembra possa essere smentito sia sul piano logico-giuridico, sia sul piano della analisi della realtà. Sul piano logico-giuridico, per almeno due argomenti: non si capisce perché una limitazione delle sole modalità dell'esercizio del potere (del *quomodo* invece che dell'*an*) annullerebbe del tutto l'innovazione normativa, dato che, semmai, ne contiene la portata “sovversiva”. Inoltre, l'interpretazione che valorizza i limiti alla negoziabilità dei poteri datoriali in caso di lavoro agile è coerente con la *ratio* della disciplina che non è solo quella di conciliare vita-lavoro, come sembra affermare chi voglia estendere i limiti del potere doriale anche al suo *an*¹⁰², ma anche quello di incentivare la produttività. Le due *rationes*, effettivamente di difficile contemperamento a livello operativo, giustificano una interpretazione cauta sul fronte delle deroghe al potere datoriale, non certo il contrario.

Sul piano della realtà, si può evidenziare che il lavoro agile diffusosi dopo la pandemia, stando ai tanti accordi individuali spesso stipulati entro cornici negoziate liberamente a livello collettivo, lungi dal conculcare totalmente i poteri datoriali, si limita ad adattarli al contesto, spesso con chiare previsioni volte addirittura a potenziare, nelle modalità, l'efficacia

98. Perulli, 2018, 56; Id., 2019.

99. Lamberti, 2017, 195; Proia, 2017; Ferraro F., 2018, 169 e 185; Mezzacapo, 2018, 155; Nogler, 2018, 39; Timellini, 2018, 229 ss.; Boscati, 2020, 56; Tullini, 2020, 3226; Giubboni, 2024, 168 ss.

100. Ludovico, 2023, *passim*, spec. 286, che considera il lavoro agile un tipo contrattuale a sé ma sdrammatizza la polarizzazione della dottrina a partire dal presupposto dell'esistenza di più forme di subordinazione e di lavori agili.

101. Perulli, 2019, 156.

102. *Ibidem*.

dell'esercizio degli stessi (si pensi agli strumenti di controllo implementati insieme al lavoro agile)¹⁰³. È chiaro che dei dati di realtà non impediscono interpretazioni di fattispecie astratte che divergano da essi, eppure la realtà non può essere del tutto trascurata se si vuole favorire la funzionalità e l'operatività della normazione. Inoltre, non pare condivisibile la critica (alla tesi che interpreta restrittivamente la prevista negoziabilità dei poteri datoriali) secondo cui non occorreva «una specifica disposizione di legge per consentire al datore di lavoro l'utilizzo di modalità e di strumenti comunicativi più funzionali rispetto a quelli usuali all'interno dell'azienda»¹⁰⁴. Infatti, la previsione è funzionale non tanto a riconoscere autonomia al datore rispetto alla esigenza di esercitare i poteri datoriali quando la prestazione è resa fuori dai locali dell'impresa, quanto a riconoscere uno spazio di negoziazione fra le parti, e quindi uno spazio al consenso della persona che lavora. Infine, la tesi che vuole il lavoro agile come un tipo a sé è criticabile perché sembra svalutare il grande lavoro interpretativo condotto da letteratura e giurisprudenza per ammodernare la nozione di subordinazione estraibile dall'art. 2094 c.c. in modo da farvi rientrare i numerosi casi di attenuazione dei poteri datoriali e/o delle rispettive soggezioni¹⁰⁵.

In ogni caso, ciò che importa evidenziare in questa sede è che, anche chi propende per l'idea del lavoro agile come fattispecie speciale in deroga all'art. 2094, riconosce che essa «rispecchia sia le tendenze evolutive più generali del lavoro subordinato, sempre meno caratterizzato da schemi gerarchici e unilaterali di organizzazione del lavoro, sia l'evoluzione della nozione di potere nell'ambito della teoria generale, laddove si registra una riduzione del carattere discrezionale dei diritti potestativi»¹⁰⁶.

Si può quindi concludere che il ruolo della convenzione rispetto allo specifico aspetto della collocazione geografica della prestazione è molto più rilevante di quanto dottrina e giurisprudenza abbiano fin qui ritenuto, sotto tutti i profili fin qui analizzati: l'oggetto del contratto e la sua determinabilità, la negoziabilità dei poteri datoriali.

Non si vuole mettere in discussione la natura unilaterale del potere di trasferimento della persona che lavora *ex art.* 2103 c.c. (su cui *infra*, cap. III). Piuttosto, si vuole evidenziare che, fuori dai confini di applicazione di quest'ultima disposizione (ben più ristretti di quanto si dica generalmente), la convenzione negoziale dovrebbe avere un ruolo ben maggiore di quanto accada solitamente. La valenza contrattuale della determinazione del luogo di lavoro riguarda la fase genetica del rapporto, ma impatta inevitabilmente anche sulla fase esecutiva, limitando il potere di modificazione del luogo di

103. Sulla eterogeneità delle soluzioni regolative del lavoro agile, cfr. Ludovico, 2023, 241.

104. Tullini, 2020, 3240.

105. Per tutti i riferimenti, da ultimo, Ludovico, 2023.

106. Perulli, 2019, 159.

lavoro nei termini che si è cercato fin qui di sistematizzare¹⁰⁷. Ciò coerentemente con la logica secondo cui, fino al «momento esecutivo iniziale della prestazione»¹⁰⁸, il potere direttivo non è maturo e pienamente esercitabile (ancorché la persona che lavora si sia impegnata contrattualmente a subirlo da quel momento in poi).

Quanto si è detto fin qui, appare ora confermato e valorizzato dalla disciplina sulla trasparenza, soprattutto nella versione riformata su spinta del diritto Ue negli anni 2022/2023.

6. La disciplina sugli obblighi di informazione e i preziosi nessi con la determinazione del luogo di lavoro

Si è cercato di evidenziare che la determinazione del luogo di lavoro non è eteronormata (non esiste infatti una definizione generale di luogo di lavoro), ma è dominio dell'autonomia privata (*supra* cap. I § 1). Inoltre, si è rilevata la svalutazione del criterio della convenzione previsto dall'art. 1182 c.c. per tutte le obbligazioni, dovuta a una eccessiva sottovalutazione del momento contrattuale e genetico del rapporto, attraverso il quale sarebbe invece possibile restituire dignità all'accordo delle parti, in funzione, in qualche misura da verificare, riequilibratrice (*supra* cap. I § 2-7); nel contempo, si è evidenziata una “iper” valutazione della posizione e della volontà datoriale nella determinazione del luogo di lavoro, a causa della contingente interpretazione estensiva del potere direttivo datoriale sulla geografia del rapporto di lavoro, dovuta anche alla concentrazione delle analisi sulla fase funzionale/dinamica del rapporto e, in particolare, sull'art. 2103 c. 8 c.c. (*supra* § 1-4).

Alcune discipline lavoristiche più o meno recenti, osservate da questo punto di vista, corrobano la tesi o possono essere interpretate coerentemente con essa. Lo vedremo ampiamente in relazione alla fase esecutiva del rapporto e, in particolare, rispetto alla mobilità del lavoro, cioè alla modifica del luogo di lavoro in costanza di rapporto di lavoro (*infra* cap. III); guardando invece alla fase genetica del rapporto, una significativa “spia” normativa da prendere in considerazione è rappresentata dalla disciplina sugli obblighi informativi cui il datore di lavoro deve adempiere trasmettendo alla persona che lavora una serie di dati relativi al rapporto; e ciò è vero, in particolare, nella versione della disciplina riformata nel 2022/2023. Vediamo perché e in che senso.

107. Quindi, il “movente” di questa ricerca non è la valorizzazione di funzionalizzazioni sociali del potere datoriale, ovvero limitazioni dall'interno, ma la valorizzazione dell'accordo contrattuale quale fonte regolativa del rapporto che, fino all'inizio dell'adempimento delle obbligazioni, dovrebbe riguardare parti uguali che regolano un conflitto di interessi.

108. Liso, 1975, 375.

In origine, l'unico obbligo informativo in materia di lavoro era contenuto all'art. 97 disp. att. c.c. secondo cui «l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto». Non solo non v'era alcun obbligo di forma, ma mancava anche il riferimento, fra gli altri elementi essenziali o almeno necessari del rapporto, al luogo di lavoro. Capire perché il primo obbligo di trasparenza era limitato a quei soli dati è utile anche per l'interpretazione della disciplina odierna. Probabilmente le ragioni della scelta sono dovute al fatto che con l'art. 97 disp. att. c.c. il legislatore intendeva "solo" assicurarsi che la persona che lavora fosse messa a conoscenza di informazioni non di natura fattuale o negoziale, come tali percepibili o volute/accettate dalla stessa persona (quali erano e sono le mansioni assegnate e accettate), ma di informazioni di natura giuridica dipendenti da una mediazione normativa: la categoria e la qualifica, infatti, non sono (e non erano in epoca corporativa) dati reali o frutto di accordo su di esse, ma classificazioni "convenzionali" regolate da fonti legali (la categoria) e/o di contrattazione collettiva (la qualifica), e conseguenti alle mansioni assegnate e concordate. Perciò, l'art. 96 disp. att. c.c. prevedeva una procedura collettiva (che oggi si può considerare abrogata) volta a correggere l'eventuale scorretta assegnazione datoriale di una categoria e/o qualifica, riallineandola alle mansioni effettivamente svolte e, queste sì, ben note alla persona che lavora. Inoltre, è possibile che l'art. 97 disp. c.c. non facesse alcun riferimento al luogo di lavoro, perché al tempo in cui fu redatto, la mobilità delle imprese e delle persone era esigua tanto che la certezza sul luogo di adempimento della prestazione non era, di fatto, a rischio.

Come noto, comunque, su spinta dell'Ue, gli obblighi informativi sono stati grandemente ampliati quantitativamente e rafforzati qualitativamente (con l'obbligo di forma scritta e un apparato sanzionatorio), sostanzialmente abrogando, per così dire, per assorbimento, l'originaria disciplina codicistica¹⁰⁹, e riguardando oggi, nel modo che vedremo subito nel dettaglio, anche il luogo di lavoro. Questa estensione non è casuale, ma dipende, come è stato notato in dottrina, dalla rilevanza sempre maggiore che ha assunto la geografia della prestazione nell'equilibrio dei rapporti di lavoro¹¹⁰.

Va premesso che questa disciplina ci permette di affermare che l'ipotesi dell'assoluto silenzio documentale sulla determinazione del luogo di lavoro (come su tutti gli altri aspetti oggetto di obbligo di trasparenza) dovrebbe risultare ormai superata, se non violando detta disciplina.

109. Cester, 2023, 1005, nota 6.

110. Cfr. Monaco, 2001, 299 e Esposito, 2002, 81. Per alcune considerazioni sulla direttiva Ue originaria cfr. Rivara, 1999, 133.

Ciò detto, come già accennato *supra* (cap. I § 3), la disciplina Ue sugli obblighi di informazione e di trasparenza qualifica il luogo di lavoro come uno degli «elementi essenziali del rapporto»¹¹¹. Non si può dire che ciò basti a chiudere il discorso dato che la scelta terminologica della direttiva Ue non necessariamente va interpretata secondo la logica contrattualistica che essa ispira nel diritto interno. Tuttavia, si deve evidenziare che – sebbene il d.lgs. 152/1997¹¹² non recepisca questa scelta terminologica, nemmeno nella versione recentemente emendata dal d.lgs. 104/2022¹¹³ e dal d.l. 48/2023 conv. in l. 85/2023¹¹⁴ – il d.lgs. 104/2022 contestualizza gli interventi modificativi sul provvedimento fondamentale del 1997 dichiarando espressamente l’intenzione di disciplinare il diritto all’informazione sugli «elementi essenziali del rapporto»¹¹⁵. Evidentemente, si conferma così che anche il luogo di lavoro presenta questo importante carattere. Si potrebbe, ancora, obiettare che tanti altri obblighi informativi riguardano elementi certamente non essenziali dal punto di vista strettamente contrattuale, ma ciò non basterebbe ad escludere quanto meno la rilevanza negoziale della determinazione del luogo di lavoro.

Infatti, come risulta chiaro scorrendo l’elenco vigente degli elementi oggetto di informativa, va evidenziato che gli obblighi di informazione da parte del datore di lavoro non alludono solo ad elementi del rapporto di lavoro che spetta al datore di lavoro definire (come era in epoca corporativa per qualifica e categoria, peraltro nel limite delle mansioni concordate), ma anche a tanti altri aspetti che, senza alcun dubbio, sono concordati dalle parti (come la tipologia di contratto di lavoro, l’eventuale patto di prova) e/o che hanno natura puramente fattuale (a volte scontata, come l’identità delle parti o l’inizio del rapporto), e/o che sono implicitamente desumibili attraverso altre circostanze fattuali.

Perciò, si deve subito sgombrare il campo da un possibile equivoco: il fatto che il datore di lavoro venga obbligato a fornire informazioni su una serie di elementi del rapporto, compreso il luogo di lavoro, non significa certo che tali elementi siano oggetto di esercizio dei poteri datoriali, i quali, essendo unilaterali, giustificherebbero la necessità di renderne noti gli effett-

111. Cfr. l’art. 4 c. 1 dir. (UE) 2019/1152 e, prima, l’art. 2 c. 1 della dir. 533/91/CE che faceva riferimento agli «elementi essenziali del contratto o del rapporto» di lavoro. Per tutti i riferimenti cfr. Fili, 2025, 296.

112. Gragnoli, 1997, 982 ss. e Scarpelli, 2000, 272 ss. In generale Falieri, 2007.

113. Per un inquadramento generale cfr. Allamprese e Borelli, 2022, 671; Calcaterra, 2022, 2665; Corti e Sartori, 2022; Cristofolini, 2022; D’Aversa, 2022; Proia, 2022a; Id., 2022b, 571; Zilli, 2022; Faioli, 2023, 45; Garofalo e Tiraboschi, 2023, 13; Tursi, 2023, 1-24.

114. Cfr. Ferrari, 2024, con contributi di Boscati, Zilli, Biasi, Garofalo, Fiata, Piglialarmi e Tiraboschi.

115. Art. 1 c. 1 «il presente decreto disciplina il diritto all’informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione, con le sole esclusioni di cui al comma 4, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro».

ti nel modo più chiaro possibile alla persona ad essi assoggettata. Piuttosto, la singolarità di un obbligo informativo datoriale si spiega con l'esigenza di garantire trasparenza, consapevolezza e certezza (anche presso i terzi, compresa la giurisdizione) su qualunque elemento del contratto, negoziato direttamente dalle parti o frutto dell'esercizio di un potere datoriale¹¹⁶, nella consapevolezza che, normalmente, le clausole dell'accordo contrattuale di lavoro, anche se non arrivano ad essere parte di un contratto per adesione (come quelli stipulati tramite modulo o formulari)¹¹⁷, sono predisposte dal datore ed eventualmente accettate dalla persona che intende lavorare, spesso (anche se sempre meno spesso) in una secca logica di "prendere o lasciare", che però non inficia giuridicamente la loro origine contrattuale.

In altre parole, questa disciplina impone al datore di comunicare informative relative (anche) all'oggetto del contratto «che suppone già determinato consensualmente»¹¹⁸ in termini praticamente onnicomprensivi e comunque nel senso di ricoprendere sia aspetti essenziali del rapporto che sono direttamente oggetto del contratto e che, come tali, necessitano dell'accordo/consenso delle parti, sia aspetti del rapporto che sono collegati all'oggetto del contratto per il tramite dell'esercizio del potere datoriale cui la persona che lavora ha volontariamente accettato di assoggettarsi.

Dunque, gli obblighi informativi non soppiantano né possono sminuire il ruolo dell'autonomia privata nella determinazione dei dati da trasmettere, semmai sono neutri, da questo punto di vista. Gli obblighi di informazione, infatti, sono egualmente necessari sia quando si tratta di chiarire aspetti del rapporto che dipendono dal potere unilaterale del datore, sia quando si tratta di mettere per iscritto aspetti del rapporto che dipendono direttamente da una negoziazione individuale delle parti: in tal modo, infatti, è possibile far emergere tempestivamente eventuali imperfezioni nell'incontro di volontà¹¹⁹.

Ciò precisato, trattandosi di una disciplina fondativa di obblighi di mera informazione, essa è teoricamente funzionale a descrivere, ma non a prescrivere regolazioni sostanziali sul rapporto (e men che meno sulla determinazione del luogo di lavoro)¹²⁰. Ciò non toglie che, in pratica, essa possa

116. Cfr. Cester, 2023, 1006, anche se nell'ambito di un ragionamento rovesciato rispetto a quello di cui testo, il quale evidenzia che gli obblighi informativi non riguardano certo solo aspetti negoziati, ma anche profili di esercizio dei poteri datoriali. Ciò al diverso fine di sottolineare che l'esercizio del potere datoriale deve essere almeno contestuale al termine di adempimento dell'obbligo informativo.

117. Santoro-Passarelli, 1995, 121; Castelvetro, 2001, 12; Ghera, 2002, 127.

118. Suppiej, 1982, 236, già sui primi obblighi informativi di cui all'art. 96 disp. att. c.c.

119. Lambertucci e Maresca, 2011, 201, secondo cui tali obblighi informativi sono «diretti anche a verificare la corrispondenza tra la declaratoria degli elementi essenziali del contratto di lavoro e le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro».

120. Cfr. Sitzia, 2011, 71 e Proia, 2022a, 645, che esclude qualunque incidenza degli obblighi informativi sulla determinazione del negozio contrattuale.

produrre degli effetti ulteriori, soprattutto alla luce delle recenti modifiche legislative¹²¹.

Il primo effetto ulteriore della disciplina sulla trasparenza riguarda proprio la dinamica negoziale concreta, ovviamente a partire dal momento genetico del rapporto, ma anche rispetto a quello funzionale, dato che gli obblighi riguardano anche tutte le variazioni che interferiscono con le informazioni trasmesse al momento dell'assunzione¹²².

Ciò pare vero in due sensi. Nel primo senso, perché gli obblighi di informativa scritta incombenti sul datore inducono le parti a chiarire i contorni dell'accordo e/o dei poteri datoriali su aspetti che per la legge sono essenziali, nel caso in cui le parti o il datore non abbiano ancora definito l'accordo sotto il profilo geografico o il datore non abbia ancora esercitato i propri poteri su questo aspetto della prestazione. Tali obblighi, quindi, favoriscono anche eventuali dinamiche di negoziazione sui poteri datoriali (cfr. *supra* § 5)¹²³. Da questo punto di vista, il fatto che il termine di adempimento degli obblighi informativi sia stato anticipato al momento prima dell'inizio dell'esecuzione della prestazione¹²⁴ rafforza l'interferenza fra disciplina della trasparenza e perfezionamento dell'accordo.

Nel secondo senso, perché gli obblighi di informativa scritta, anche in virtù di quanto appena detto, forniscono un importante appiglio per una soddisfacente interpretazione dell'accordo contrattuale, ai sensi dell'art. 1362 c.c. (anche quale comportamento delle parti successivo alla conclusione dell'accordo). È noto che i contenuti delle informazioni obbligatorie non hanno un valore probatorio insuperabile¹²⁵, ma ciò non basta a negare che l'obbligo di

121. Cfr. Cester, 2023, 1006, secondo cui «la distinzione [fra oggetto del contratto e obblighi informativi] non è così netta come potrebbe apparire, e una qualche relazione sembra innegabile (...) nel senso (...) che l'obbligo di informazione investe necessariamente ciò che le parti hanno convenuto».

122. L'art. 3 d.lgs. 152/1997, infatti, prevede che il datore comunichi «per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi» oggetto di comunicazione ad inizio del rapporto, salvo «che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo».

123. Coglie bene il punto, pur dalla prospettiva specifica della funzione dell'informativa nel caso di accordo di lavoro agile, Ludovico, 2023, 301, laddove afferma che: <in un'ottica di negoziabilità dei poteri contrattuali l'informativa richiesta dall'art. 1-bis del d.lgs. n. 152 del 1997 che può essere inclusa — come già detto — nel patto di lavoro agile, assume allora non soltanto la funzione di assicurare la trasparenza nei processi decisionali regolati dall'algoritmo ma anche quella di garantire al lavoratore agile le informazioni necessarie ai fini dell'eventuale negoziazione dei limiti di quei poteri>.

124. Tali informazioni, infatti, devono oggi essere fornite «all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa» mediante consegna del contratto di lavoro, di copia del c.d. modello UNILAV o, entro 7 giorni dall'inizio del rapporto, tramite qualunque altro documento scritto. In precedenza, dovevano essere fornite entro 30 giorni, mediante consegna dell'accordo contrattuale scritto, lettera di assunzione o altro documento scritto.

125. Cfr. C. giust. UE, 4 dicembre 1997, cause riunite da C-253 a C-258/1996 in *RIDL*, 1998, II, 429 con nota di Gragnoli e i riferimenti in Lambertucci e Maresca, 2011, 201.

informazione assuma, seppure indirettamente, come detto, una funzione di supporto ad un completo perfezionamento dell'accordo contrattuale e alla sua interpretazione.

Dunque, la disciplina sulla trasparenza è in grado di potenziare la natura convenzionale della determinazione del luogo di lavoro.

Un altro effetto ulteriore e indiretto della disciplina sulla trasparenza dipende dalla particolare formulazione degli obblighi informativi, cioè dal modo in cui il legislatore chiede di scrivere e comunicare i singoli elementi del rapporto che devono essere oggetto di informativa. Le formulazioni adottate dal legislatore, infatti, svelano, in certi casi, un'aspettativa del legislatore rispetto alle caratteristiche che devono, possono o non possono assumere i diversi elementi del rapporto oggetto di informativa; aspettativa spesso volta a garantire un minimo di determinabilità degli elementi oggetto del contratto. Perciò, gli obblighi informativi influenzano il datore di lavoro affinché precisi i termini dell'accordo raggiunto con la persona assunta e/o eserciti i propri poteri coerentemente alle dette aspettative.

Questo effetto particolare si esprime bene proprio in relazione alla determinazione del luogo di lavoro. Sia perché, come detto, non esistono altre regole sostanziali che definiscano il luogo di lavoro e la sua determinazione, sia perché l'obbligo informativo sul punto presenta una formulazione peculiare, soprattutto dopo le recenti riforme in materia di trasparenza.

Per quel che interessa il luogo di lavoro in particolare, la disciplina italiana riproduce quasi alla lettera quanto previsto dalla disciplina UE. In particolare, alla lett. b) dell'art. 1 d.lgs. 152/1997 era originariamente previsto, in perfetta sintonia con la dir. 533/91/CEE, che «il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore (...) il luogo di lavoro», con la precisazione che, «in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante», doveva essere comunicato «che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro». Nella versione attualmente vigente il datore deve comunicare¹²⁶ «il luogo di lavoro», con la precisazione che «in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante», deve essere comunicato «che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro»¹²⁷.

Innanzitutto, deve essere smarcato un primo aspetto potenzialmente problematico: anche dal punto di vista della disciplina sulla trasparenza, il lu-

126. La nuova disciplina riguarda oggi anche diversi rapporti di lavoro non subordinato, che non saranno oggetto di specifica considerazione nella presente ricerca.

127. In parziale distonia con la dir. (UE) 2019/1152, il legislatore italiano ha mantenuto l'aggettivo «predominante» ripreso dalla previgente direttiva, invece di sostituirlo con quello (più lineare?) di «prevalente», adoperato dalla nuova direttiva Ue (criticamente sulla scelta del legislatore interno, Garofalo D., 2024, 311).

go di lavoro non corrisponde al luogo della sede aziendale. Oggi potrebbe sembrare una precisazione banale, ma è necessario svilupparla meglio dato che le due nozioni spesso di fatto si sovrappongono (cfr. *infra* cap. III), al punto che non mancano le informative in cui i datori, anche in totale buona fede, confondono o assimilano luogo della prestazione e sede aziendale anche quando non dovrebbero. Tale “confusione”, peraltro, non è dovuta solo alla tendenziale sovrapposizione di fatto dei due luoghi, ma anche alla “confusione” formale e sostanziale che, di primo acchito, emergeva nel d.lgs. 152/1997. Infatti, tale provvedimento, nella sua versione originaria, collocava nel medesimo punto dell’elenco sulle informazioni dovute sia il luogo di lavoro, sia la sede aziendale, peraltro facendo maturare l’obbligo di comunicare la sede o domicilio del datore solo in mancanza di indicazione di un luogo di lavoro fisso o predominante e, quindi, solo in caso di comunicazione di «luoghi diversi», inducendo alcuni a ritenere che la sede aziendale potesse fare da surrogato nei casi di mancanza di un luogo di lavoro fisso/predominante.

Oggi, la sovrapposizione dei due luoghi si verifica in modo e misura diversa che in passato, per le ragioni organizzative e produttive più volte richiamate, al punto da lasciare trasparire più che mai la differenza fra i due concetti geografici.

Perciò è opportuno sottolineare il fatto che dalle formulazioni dell’art. 1 c. 1 lett. b) d.lgs. 152/1997 vigenti *pro tempore* si deduce chiaramente (e più ancora nella versione attuale) che le due informazioni sono da tenere nettamente distinte: ci si riferisce, quanto alla versione originaria in vigore dal 1997 al 2022, all’uso della congiunzione (aggiuntiva e non avversativa) «nonché», presente nella versione originaria del d.lgs. 152/1997 e funzionale ad aggiungere alla comunicazione circa i «luoghi diversi» assegnati quella sulla sede datoriale, non certo ad offrire alternative avversative; quanto alla versione attualmente vigente, ci si riferisce alla scelta, non dovuta dal recepimento della dir. (UE) 2019/1152 (che ancora oggi tratta congiuntamente i due dati) e quindi oltremodo significativa, di separare anche formalmente l’obbligo di informativa sul luogo di lavoro da quello relativo alla sede o domicilio del datore di lavoro, trasferendo quest’ultima informazione alla lett. c) dell’elenco degli elementi essenziali del rapporto. La scelta è significativa anche nella sostanza, perché oggi i due obblighi informativi sono fra loro totalmente indipendenti. Il legislatore italiano ha così valorizzato l’alterità dell’elemento «luogo di lavoro» rispetto alla sede/domicilio del datore, sottolineando la volontà di garantire trasparenza, in modo disgiunto e autonomo, su almeno due profili geografici, quello inherente alla persona che lavora e a dove deve adempiere la sua prestazione, e quello inherente alla impresa, alla sua distribuzione nel territorio e al legame organizzativo della persona assunta con una determinata sede aziendale. Quest’ultimo legame organizzativo, però, non è necessariamente un legame fondato sulla collocazione geo-

grafica della prestazione: come spesso accade nella prassi, infatti, il legame organizzativo potrebbe esser dato dalla sola assegnazione della persona a una determinata sede a fini amministrativi/contabili, ove la persona potrebbe trovarsi fisicamente anche solo in modo sporadico. D'altronde, ciò è confermato dal fatto che all'informativa sulla sede/domicilio del datore si può accompagnare l'informativa circa l'esistenza di luoghi diversi di lavoro.

In secondo luogo, sempre dal punto di vista della disciplina sulla trasparenza, si deve sottolineare che il luogo di lavoro non corrisponde al luogo dell'unità produttiva. La tendenza dei datori di lavoro a sovrapporre o confondere luogo di lavoro e unità produttiva è dipesa non certo dalla formulazione originaria del d.lgs. 152/1997 (che non fa alcun riferimento a questa seconda nozione), quanto dalla usuale corrispondenza tra tale tipo di spazio aziendale e il luogo di lavoro; corrispondenza "consacrata" dalla particolare formulazione dell'art. 2103 (oggi) c. 8 c.c.¹²⁸ che, nel disciplinare la particolare fattispecie del trasferimento, ha fatto leva sull'unità produttiva, quale luogo di partenza e di destinazione della mobilità, applicando quindi un criterio che ruota attorno all'organizzazione datoriale e solo indirettamente alla geografia della prestazione di lavoro¹²⁹.

Questa situazione ha provocato una concentrazione dell'attenzione sui profili di mobilità endoaziendali ma soprattutto una tendenza a regolare e trattare la mobilità *tout court* del lavoro come se fosse sempre e solo endoaziendale: da qui (anche) la supposizione superficiale (degli operatori e, fino al 2022, anche del legislatore interno) di una sovrapponibilità o sostituibilità delle informazioni sul luogo di lavoro e sulla sede aziendale, alla stregua di unità produttiva, ai fini della trasparenza.

Tuttavia, si deve osservare che la non corrispondenza fra luogo di lavoro e unità produttiva si esprime oggi più chiaramente, almeno in due sensi. Sia nel senso (già richiamato *supra*) che la prestazione di lavoro può svolgersi al di fuori di luoghi aziendali (cioè in spazi non nella disponibilità datoriale: si pensi al lavoro agile, al telelavoro, oltre ai classici piazzisti, al lavoro a domicilio, etc.)¹³⁰, sia nel senso che l'unità produttiva non è necessariamente un'entità geografica ben definita, come deve essere il luogo di lavoro (per permettere alla persona che lavora di organizzarsi per raggiungerla). Prendendo in prestito le parole di autorevole dottrina, l'unità produttiva non è (più) una concentrazione in un ambito territoriale circoscritto di lavoratori¹³¹ ma semmai «un nucleo organizzativo che può ben dispiegarsi, quanto alla

128. L'art. 2103 c.c. rappresenta la principale disposizione che stabilisce un qualche «legame tra luogo di lavoro e prestazione» secondo Ponte, 2015, 1398.

129. Infatti, si danno casi di mobilità interna ad una unità produttiva talmente ampia da ricomprendere spostamenti geografici significativi, come vedremo meglio *infra* (cap. III).

130. Gaeta, 1988.

131. Parafrasando Cester, 1983, 89 e 100

sua collocazione spaziale, nel territorio di due o più comuni»¹³², e, aggiungiamo noi, oggi, anche nel territorio di diverse province o regioni, se non di diversi paesi¹³³.

Perciò, la sede/domicilio del datore di lavoro da comunicare ai fini della disciplina sulla trasparenza non solo non corrisponde (più) necessariamente al luogo della prestazione (cfr. *supra*), ma in certi casi non corrisponde (più) nemmeno a un'unità produttiva, ove questa non sia geograficamente identificabile in modo preciso – ovvero tale da avere, per dirla prosaicamente, un indirizzo postale tradizionale raggiungibile: la disciplina sulla trasparenza, infatti, non richiede di indicare la collocazione geografica dell'azienda e delle sue componenti, ma di comunicare una sede/domicilio geograficamente ben definiti.

Peraltro, già la letteratura classica in materia di unità produttiva avvertiva, in tempi non sospetti e quando la realtà dei fatti faceva apparire la considerazione come contro-intuitiva, che non è affatto detto che «unità produttiva e luogo di lavoro si identifichino»¹³⁴. Ebbene, oggi l'intuizione teorica sembra confermata dalle recenti tendenze organizzative e produttive di tante imprese, con le loro strutture sempre più porose, fluide, frastagliate e a volte ampiamente de-materializzate¹³⁵. Per cui, dato che «lo spazio, l'aspetto topografico assumono (...) un rilievo secondario e comunque non rappresentano criteri idonei e tanto meno esclusivi per la definizione del concetto di unità produttiva»¹³⁶, ai nostri fini si può affermare, rovesciando i termini, che l'unità produttiva non è criterio idoneo a definire il luogo di lavoro.

Per queste ragioni, oggi che più in passato, la disciplina sulla trasparenza conferma la necessità di non sovrapporre o confondere il luogo di lavoro, né con la sede/domicilio aziendale, né con l'unità produttiva.

7. Le caratteristiche reali del luogo di lavoro alla luce della disciplina sugli obblighi di informazione: luoghi fissi/predominanti, pluralità di luoghi ed eventuale libertà di determinare il proprio luogo di lavoro

Detto con cosa non può essere confuso il luogo di lavoro da comunicare ai fini della trasparenza, si può dire qualcosa di più in positivo.

La disciplina sulla trasparenza fa, in prima battuta, riferimento solo al luogo di lavoro, senza altre precisazioni; tutt'al più, si capisce, *a contrario*,

132. *Ibidem*, 99.

133. Più difficile quest'ultima ipotesi dato che l'autonomia organizzativa implica anche un quadro normativo di riferimento analogo che il più delle volte non si riscontra a livello transnazionale.

134. Cfr. Cester, 1983, 252.

135. Faioli, 2021; Bellavista, 2023,105.

136. Cester, 1983, 117-118.

che il legislatore, in prima istanza, richiede di indicare solo un luogo di lavoro che sia fisso o predominante.

In primo luogo, sembra scontato affermare che il luogo di lavoro da comunicare debba necessariamente fare riferimento a un'ubicazione ove la persona che lavora è chiamata a recarsi per adempire correttamente alla propria obbligazione lavorativa. Quindi per luogo di lavoro, ai fini della trasparenza, si deve intendere un luogo geografico, cioè, determinato o determinabile topograficamente, a prescindere quindi dalle caratteristiche dell'organizzazione ditoriale. Per il resto, non è facile individuare ulteriori caratteristiche spaziali che il luogo di lavoro dovrebbe possedere per il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Perciò, il luogo di lavoro fisso o predominante da comunicare può essere una specifica e delimitata sede aziendale (come un ufficio o stabilimento) ove la persona si obbliga a prestare lavoro sedentario (come nel caso di postazione computer) o un'area che implica una mobilità interna non significativa (capannoni, catene di montaggio, terreni agricoli, etc.), ma non si può escludere che si tratti anche di una zona relativamente ampia, purché definita, come nel caso dei c.d. piazzisti o rappresentanti di commercio (se subordinati), cioè dei casi in cui si verifica una sorta di trasfertismo ma entro un'area geografica delimitata¹³⁷; né si può escludere che il luogo di lavoro fisso o predominante corrisponda a un dato itinerario¹³⁸, anche se è più difficile ipotizzare un accordo su un unico itinerario fisso (è il caso del commesso viaggiatore, del trasportatore o spedizioniere subordinato o delle persone che lavorano su mezzi di trasporto per realizzare servizi complementari a quello di trasporto).

Non si possono agevolmente ipotizzare dei limiti all'ampiezza geografica del luogo di lavoro fisso o predominante (che sia una sede specifica, un'area o un itinerario), a maggior ragione a seguito delle innovazioni tecnologiche (soprattutto logistiche e di trasporto) che hanno esponenzialmente aumentato la mobilità dei fattori produttivi e delle persone che lavorano. Tradizionalmente, anche in ragione della strutturazione delle reti di trasporto pubbliche e private che le persone devono utilizzare per recarsi sul luogo di lavoro e del tipo di mansioni da svolgere, un limite spaziale del luogo di lavoro è quello

137. Cfr. Pera, 1976, 66, secondo cui non si deve confondere «la stabilità della sede con il carattere quotidianamente itinerante della prestazione nella zona che alla sede fa capo; di guisa che anche il trasferimento di questo lavoratore è soggetto alla regola generale» di cui all'art. 2103 c.c. Dato che i due fenomeni vanno tenuti distinti, non si può escludere che, in certi casi particolari, la disciplina del trasfertismo (solitamente avente ad oggetto un trattamento economico specifico, con i noti problemi sul profilo contributivo e fiscale, cfr. Cavallaro, 2022, 1687) può convivere con la determinazione di un luogo di lavoro, ma solo se quest'ultimo è significativamente ampio (contra Angiello, 2011, 747, secondo cui nel caso del trasfertismo «non essendo configurabile una sede fissa di lavoro, non è ipotizzabile il trasferimento, né tanto meno la trasferta»).

138. De Falco, 2012, 44 ss., anche per altri riferimenti.

urbano (è il caso dei ciclofattorini, dato che ordinariamente non possono recarsi in comuni diversi con la bicicletta o il ciclomotore¹³⁹), quello metropolitano, provinciale o regionale (è il caso del piazzista, commesso viaggiatore o dei numerosi lavori funzionali a servizi da svolgersi presso i clienti del datore di lavoro – sicurezza, lavori idraulici/elettrici, informatici, etc.), ma nulla esclude oggi che dei luoghi di lavoro fissi o predominanti si sviluppino in una dimensione spaziale ultraregionale o addirittura transfrontaliera.

Il riferimento al luogo di lavoro almeno “predominante”, a parte l’infelice scelta di adoperare un aggettivo diverso da quello più comune utilizzato dalla direttiva Ue (cioè, «prevalente»)¹⁴⁰, implica senza dubbio che fenomeni di modifica del luogo di lavoro che siano temporanei o comunque non in grado di far mancare la centralità del luogo di lavoro predominante non rilevino. E ciò, sia che la modifica temporanea sia imposta dal datore (si pensi alle trasferte), sia ove venga negoziata con (o legittimamente decisa dal) la persona che lavora.

Perciò, nulla osta ad indicare quale luogo di lavoro fisso/predominante il locale aziendale ove si reca la persona che lavora in modo agile quando non svolge la prestazione al di fuori di esso, oppure il luogo esterno ai locali aziendali, ma ciò solo se le parti si sono accordate limitando la libertà di scelta della persona su tale luogo, perché altrimenti, ove la maggior parte del tempo di lavoro sia svolta all’esterno dei locali aziendali e alla persona sia lasciata la libertà di variare la postazione di lavoro esterna, il caso dovrebbe ricadere nella seconda ipotesi regolata dalla legge (su cui subito *infra*)¹⁴¹.

Ciò detto, collegando questo segmento di disciplina sulla trasparenza con gli istituti civilistici e il discorso fin qui svolto in materia di oggetto dell’obbligazione e del contratto di lavoro (in particolare *supra* cap. I § 5 e cap. II § 3), si può aggiungere che, anche ai fini del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza, il luogo di lavoro da comunicare (che sia uno stabilimento aziendale, una zona, un itinerario) deve avere una ampiezza e strutturazione coerente con le ordinarie e note esigenze aziendali¹⁴² e con il tipo di mansioni assegnate, altrimenti l’obbligo non può dirsi adeguatamente adempiuto; come potrà agevolmente constatarsi confrontando le risultanze dell’informativa con le modalità effettive di svolgimento del rapporto. E, a questo riguardo, va evidenziato che, sotto il profilo sanzionatorio, il datore può essere sog-

139. Lo si deduce anche attraverso l’art. 47-bis d.lgs. 81/2015 che, pur riguardando, ipotetici *riders* non subordinati, fa riferimento a lavoratori che svolgono «attività di consegna di beni per conto altrui in ambito urbano».

140. Come sottolineato da Garofalo D., 2024, 311.

141. Sull’eterogeneità delle regolazioni individuali e di contrattazione collettiva circa l’esercizio della libertà di scelta del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali, cfr. Ludovico, 2023, spec. 241 e ss.

142. Il che non vuol dire ovviamente che l’ampiezza di un luogo di lavoro fisso/predominante dipenda solo dalle caratteristiche dell’unità produttiva, anche se certamente è da queste fortemente influenzata.

getto a sanzioni non solo per mancato assolvimento degli obblighi ma anche per «incompleto o inesatto assolvimento» degli stessi.

Il legislatore, infine, regola l'obbligo di informativa riconoscendo che un luogo di lavoro fisso o predominante possa non esistere¹⁴³ e prescrivendo, in tal caso, specifiche ed alternative comunicazioni in ragione della particolare delicatezza del caso.

L'informazione richiesta in questo caso, però, è in certa misura generica, in quanto si chiede di comunicare solo che «il lavoratore è occupato in luoghi diversi», o che «è libero di determinare il proprio luogo di lavoro». Nella prima ipotesi, dunque, non si chiede di comunicare né quali e quanti siano tali luoghi non fissi/predominanti, né in che modo si determini, tempo per tempo, la collocazione geografica della prestazione¹⁴⁴. D'altronde, questa vaghezza si spiega con il fatto che il legislatore ha inteso regolare insieme i più disparati casi di indeterminabilità *ab origine* del luogo di lavoro, e cioè sia i casi di adibizione a più luoghi di lavoro che, tempo per tempo considerati, presentano una loro relativa determinatezza (è il caso di assegnazione a più di una postazione di lavoro), sia i casi in cui l'inesistenza di uno o più luoghi di lavoro fissi/predominanti è un elemento caratterizzante la specifica prestazione dovuta o la professionalità della persona che lavora¹⁴⁵. Si pensi all'ingegnere di opere che deve recarsi costantemente, ma non quotidianamente, presso cantieri diversi nello stesso periodo e/o in successione temporale¹⁴⁶, all'attore dipendente di una compagnia teatrale che deve svolgere periodicamente dei tour o al trasfertista cui non è assegnata un'area determinata¹⁴⁷.

Tuttavia, c'è un carattere dei luoghi di lavoro non fissi/predominanti da comunicare che si può desumere attraverso l'analisi della disciplina sulla trasparenza e che è essenziale nel discorso che si sta conducendo. Esso riguarda

143. Lo ricordava già Pera, 1976, 66, secondo cui «tuttavia ci sono particolari rapporti di lavoro nei quali il sistematico spostamento per esigenze di lavoro è dedotto in contratto. Si pensi alle imprese specializzate nell'installazione d'impianti, a proposito dei c. d. trasfertisti».

144. Si è già evidenziato criticamente (*supra* Premessa) che le disposizioni dell'art. 1 c. 1 lett. p) d.lgs. 152/1997 e dell'art. 9 del d.lgs. 104/2022 non fanno alcun riferimento al luogo di lavoro laddove prevedono obblighi supplementari quando «l'organizzazione del lavoro sia interamente o in grande parte imprevedibile», riconoscendo tale imprevedibilità solo al tempo. Eppure, almeno dal punto di vista della trasparenza non si intravedono ragioni per escludere che l'imprevedibilità riguardi anche il luogo della prestazione di lavoro.

145. È opportuno precisare che con questa seconda ipotesi non si allude ad una sorta di previsione in deroga (illegittima) all'art. 2103 c. 8 c.c., ma a casi in cui manca un luogo fisso/predominante di partenza e quindi a casi in cui il trasferimento da un'unità produttiva non può nemmeno realizzarsi. In altri termini, si può dire che in questi casi particolari le ragioni tecniche organizzative e produttive che devono connotare un trasferimento *ex art.* 2103 c.c. senza il consenso della persona che lavora non sopravvengono in costanza di rapporto, come deve essere in una situazione fisiologica (cfr. *infra* cap. III § 7), ma sussistono già *ab origine* o, meglio, sono certe almeno nell'*an*, stante le caratteristiche della prestazione e/o della professionalità coinvolte, incidendo sulla stessa causa del contratto di lavoro.

146. Per fare un esempio tratto da autorevole dottrina (Liso, 1975, 374).

147. Ichino, 2003, 327.

il profilo di chi sia chiamato ad effettuare, fin da principio e/o nel corso di rapporto, l'operazione di specificazione/conformazione geografica dell'obbligazione lavorativa, quando manchi un luogo di lavoro fisso/predominante. Infatti – siccome il legislatore prevede, quando manchi un luogo di lavoro fisso/predominante, di comunicare se il lavoratore «è libero di determinare il proprio luogo di lavoro» – si potrebbe superficialmente argomentare che, se tale libertà non c'è, i luoghi di lavoro devono essere senz'altro determinati solo dal datore di lavoro. Non è così: semmai, dalla richiamata previsione di legge si deduce solo che, se la persona non è libera di determinare il luogo di lavoro, entrambe le parti si possono accordare nel senso di individuare di comune accordo i luoghi diversi (sin da principio e/o in costanza di rapporto), oppure nel senso di riconoscere al datore di lavoro il potere direttivo/organizzativo di tipo conformativo anche sulla geografia della prestazione, tempo per tempo.

Come si può intuire, i casi di luogo di lavoro non fisso/predominante sono fra loro molto diversi e collocano la persona che lavora in una posizione di libertà e/o di soggezione particolarmente estesa rispetto a ciò che accade normalmente. Eppure, il legislatore ha scelto di non pretendere di più che questo, dal punto di vista degli obblighi di trasparenza.

La scelta è comprensibile, dal punto di vista degli obiettivi della disciplina sulla trasparenza, data l'esigenza di non ingabbiare oltre modo una casistica incontenibile. Tuttavia, si deve ricordare che, anche se la comunicazione scritta sull'esistenza di più luoghi di lavoro non impone che la determinabilità del luogo di lavoro risulti *per tabulas*, tale determinabilità risulta inevitabilmente garantita, sebbene in misura variabile a seconda delle caratteristiche aziendali e delle mansioni, in virtù di quanto detto a proposito della collocazione del luogo di lavoro nell'ambito dell'oggetto del contratto e dell'obbligazione contrattuale di lavorare (cfr. *supra* cap. I § 5 e cap. II § 3), e del ruolo che può assumere la condotta delle parti anche successiva alla stipula dell'accordo.

Infine, è opportuno concentrare l'attenzione proprio sulla già richiamata ipotesi di comunicazione da trasmettere in caso di mancanza di luogo fisso/predominante, ovvero alla prescrizione secondo cui, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, si debba dichiarare se la persona che lavora sia libera di determinare il proprio luogo di lavoro.

Questa previsione è il più recente¹⁴⁸ e chiaro riconoscimento dello sviluppo del lavoro a distanza (non solo nel senso stretto del lavoro agile *ex l. 81/2017*) dovuto alle evoluzioni che si sono registrate a livello tecnico e organizzativo e che permettono di offrire più ampi margini di libertà e flessibi-

148. Ma si pensi da ultimo anche alla disciplina di *favor* per i lavoratori migranti c.d. nomadi digitali (cfr. lett. q-bis dell'art. 27, c. 1, del d.lgs. 286/1998 (c.d. Bossi-Fini) – introdotta dal d.l. 4/2022, conv. con l. 25/2022).

lità su aspetti essenziali dell’adempimento della prestazione, come il luogo di lavoro¹⁴⁹.

Anche in questo caso, la legge prescrive solo che si dia espressamente atto della situazione in sé, senza ulteriori precisazioni spaziali. Pertanto, il datore di lavoro non è tenuto a raccogliere dalla persona che lavora informazioni sul luogo di lavoro o sui luoghi di lavoro che ha scelto o che intende scegliere, al fine di comunicarle per iscritto in un’ottica di trasparenza e chiarezza sugli accordi anche verso i terzi. E ciò anche perché, nella fattispecie definita dal legislatore della trasparenza, ad onta dell’uso del singolare («libero di determinare il luogo di lavoro»), sembra debbano rientrare non tanto i casi in cui la persona che lavora è libera di individuare un solo luogo di lavoro (ad esempio il proprio domicilio o uno spazio di *co-working*), ma più che altro i casi in cui ne può individuare di diversi, anche modificandolo/i in costanza di rapporto. Ciò lo si desume dal fatto che l’ipotesi riguarda in ogni caso la fattispecie della mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante.

La valenza innovativa della previsione, invero, è relativa perché la nuova disciplina si riferisce anche a rapporti di lavoro non subordinato¹⁵⁰, ma è comunque significativa perché istituzionalizza una situazione che va diffondendosi sempre di più anche nell’area della subordinazione e perché agevola la trasparenza soprattutto rispetto ai nuovi tipi di rapporto di lavoro la cui qualificazione in termini di lavoro autonomo o subordinato è controversa. Una comunicazione scritta che attesti se la persona è libera di determinare il luogo di lavoro non fisso/predominante, agevola (nella fase fisiologica) l’esercizio “sereno” di tale libertà da parte delle persone interessate, oppure facilita (nella fase patologica) la prova della discrasia tra le attestazioni informative adoperate per far valere la qualificazione del rapporto come di lavoro autonomo, e le modalità effettive del lavoro (eventualmente di tipo subordinato).

Naturalmente, in questa ipotesi, dovrebbe anche ricadere, come anticipato, il rapporto di lavoro c.d. agile ai sensi della l. 81/2017, nel caso in cui manchi un luogo fisso/preponderante, ovvero quando una percentuale significativa del tempo di lavoro sia trascorsa all’esterno dei locali aziendali, e la persona che lavora sia effettivamente libera di determinare il luogo della prestazione a prescindere da “una postazione fissa” esterna; anche se si deve

149. Ed è anche l’aspetto che giustifica il giudizio di Zilli, 2023, 28, secondo cui «dal punto di vista oggettivo, la direttiva amplia l’oggetto della comunicazione, in particolare sui luoghi (...) di lavoro».

150. Il d.lgs. 104/2022, fra le altre cose, ha esteso gli obblighi di comunicazione anche in favore di lavoratori non subordinati ai sensi dell’art. 2094 c.c. (cfr. art. 1 c. 5 d.lgs. 104/2022 secondo cui «agli obblighi informativi (...) è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell’ambito dei rapporti di lavoro di cui all’articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96»). Cfr. Boscati, 2024, 1700.

riconoscere che l'esperienza pratica insegna che la libertà di scelta del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali è spesso molto limitata (sia nell'interesse aziendale che della – sicurezza della – persona che lavora). In ogni caso, vale la pena evidenziare che la vaghezza dell'informazione dovuta ai fini della disciplina sulla trasparenza è di regola assorbita dai contenuti dell'accordo individuale di lavoro agile (nonché da eventuali contratti collettivi applicabili), ove le parti sono chiamate a chiarire la dinamica geografica della prestazione (peraltro in forma scritta, ancorché solo *ad probationem* e ai fini della regolarità amministrativa).

Sintetizzando l'analisi fin qui svolta, si può dire che: a) l'ipotesi della mancanza di documentazione scritta circa la determinazione del luogo di lavoro (e della sua modifica) comporta una violazione di legge e una sanzione che dovrebbero impedire od ostacolare casi di assoluto silenzio circa la determinazione del luogo di lavoro; b) il luogo di lavoro è ora anche formalmente qualificato come un elemento essenziale del rapporto almeno dalla disciplina sulla trasparenza; c) il fatto che il datore di lavoro sia obbligato ad informare la persona circa il suo luogo di lavoro non significa affatto che la sua determinazione dipenda necessariamente dall'esercizio dei poteri datoriali; d) le tempistiche e le modalità di corretto adempimento dell'obbligo informativo agevolano, in fatto, un più chiaro perfezionamento degli accordi sotto il profilo geografico, sia nel senso di precisare i contorni spaziali della prestazione concordati o da concordare, sia nel senso di precisare (sempre tramite negoziazione) i contorni del potere datoriale sulla dimensione topografica della prestazione, ciò anche ai sensi dell'art. 1362 c.c.; e) il luogo di lavoro non corrisponde necessariamente a un luogo "organizzativo" nella disponibilità del datore di lavoro quale è la sede aziendale o l'unità produttiva; f) il luogo di lavoro deve essere un luogo geografico determinato o determinabile, corrispondente a una ubicazione precisa, a un'area o a un itinerario, a seconda delle mansioni e/o dell'organizzazione aziendale; g) può essere fisso/predominante o meno; h) può essere determinato dal datore, concordato dalla parti o lasciato alla determinazione della persona che lavora.

3. La mobilità geografica e il complicato rapporto con il trasferimento ex art. 2103 c. 8 c.c.: fra ius variandi recessivo e crescente ruolo dell'accordo delle parti

1. Mobilità geografica e trasferimento ex art. 2103 c. 8 c.c.: due fattispecie diverse con regolazioni parzialmente sovrapposte

Fin qui si è cercato di dimostrare le ragioni e i limiti della sovraesposizione dei poteri datoriali unilaterali rispetto alla geografia della prestazione (cap. I), nonché le ragioni e i benefici della rivalutazione della convenzione delle parti, rilevando come anche l'importante disciplina della trasparenza, come riformata recentemente, confermi e sia pienamente aderente a un a tale rivalutazione (cap. II).

Il ragionamento svolto fin qui poggia principalmente sul momento dell'accordo contrattuale, anche se naturalmente si sono evidenziati gli effetti di questo punto di osservazione sull'intero rapporto (cap. II), dato che, in concreto, il momento contrattuale/genetico e quello funzionale del rapporto non sono del tutto separabili nel ragionamento logico-giuridico. Ora è il caso di proseguire nell'analisi concentrando l'attenzione non più sulla determinazione iniziale del luogo di lavoro, ma sulla sua modifica in costanza di rapporto, sviluppando l'approccio contrattualista anche sul momento funzionale, naturalmente senza ignorare le risultanze della ricerca relative al momento genetico, anzi, mettendole a sistema con le conclusioni raggiunte.

Naturalmente, è inevitabile fare riferimento, in primo luogo, all'art. 2103 c. 8 c.c. dato che è l'unica disposizione di portata generale a regolare il fenomeno del trasferimento¹.

Non svilupperemo un'analisi *tout court* della disposizione, ma approfondiremo i profili rilevanti rispetto alla tesi che si vuole sviluppare e ve-

1. Oltre ai vari riferimenti offerti *supra* e *infra*, si rinvia in generale a Tullini, 1990, 213.

rificare, anticipando che alcuni di questi profili, curiosamente e significativamente, non sono stati oggetto di approfondimento in letteratura e giurisprudenza al pari di altri più usuali profili di analisi. Come vedremo, invece, l'approccio seguito permette di valorizzare aspetti della disciplina sulla mobilità del lavoro rimasti un po' allo scuro, e induce a proporre alcune soluzioni apparentemente innovative che, messe a sistema nel contesto normativo odierno, risultano coerenti, efficaci e meritevoli quanto meno di maggiore attenzione.

È opportuno cominciare smarcando un aspetto su cui si è sviluppato un orientamento maggioritario, oggi sostanzialmente pacifico e accolto senza esitazione dalla giurisprudenza, che in questa sede non si intende mettere in discussione.

È stato detto che l'art. 2103 c.c., nella versione riformata dall'art. 13 st.lav., «irrompe sulla scena come elemento idoneo a dissipare definitivamente i dubbi attorno all'esistenza del potere [datoriale] di trasferire» la persona che lavora²; in altri termini, l'art. 2103 (oggi) c. 8 c.c. confermerebbe che, per trasferire la persona che lavora, non è necessario il suo consenso (sussistendo gli altri requisiti e, in particolare, le comprovate esigenze aziendali).

Come è noto, alla lettera, la disposizione non prende posizione circa la necessità o meno del consenso della persona. Perciò, subito dopo l'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori, che modificò l'art. 2103 c.c. regolando per la prima volta la fattispecie del trasferimento, autorevole ma isolata dottrina provò a dimostrare che il trasferimento *ex art.* 2103 c.c. implicasse anche il consenso della persona, oltre che le note esigenze aziendali³. Gli argomenti formulati ruotavano proprio attorno alla logica della valorizzazione dell'origine contrattuale della determinazione del luogo di lavoro, che si è cercato di valorizzare anche qui nei capitoli precedenti.

Questo tentativo, svolto allora al precipuo fine di interpretare l'art. 2103 c.c., è andato fallito anche grazie a una giurisprudenza che ha trasformato in diritto vivente l'assunto – oggettivamente discutibile almeno subito dopo l'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori – dell'irrilevanza del consenso della persona che lavora rispetto al fenomeno del trasferimento *ex art.* 2103 c.c., al punto che il tentativo di capovolgere la conclusione prevalsa appare oramai inane.

Peraltro, tale conclusione originariamente dubitabile si è fatta così strada nel sistema normativo post-statutario da risultare oggi confermata da

2. Bollani, 1999, § 2.

3. Liso, 1975 e Ichino, 1974, 417, secondo cui il potere datoriale sussiste se negoziato con clausole individuali o collettive. Cfr. anche Assanti, 1961 secondo cui il consenso era necessario nei trasferimenti oltre i confini del comune, ciò valorizzando il nesso fra art. 2103 c.c. (riscritto dall'art. 13 st.lav.) e art. 35 c. 2 st.lav. (per condivisibili argomenti contrari, cfr. Liso, 1979, 261).

alcuni dati di diritto positivo. Basti considerare l'art. 30 d.lgs. 276/2003 in materia di distacco delle persone che lavorano⁴. Questa disposizione, come ha riconosciuto la più attenta letteratura, non si riferisce necessariamente a un caso di mobilità geografica ma allo svolgimento dell'attività lavorativa a favore di un terzo diverso dal datore di lavoro; dunque, essenzialmente a un fenomeno organizzativo peculiare per cui un terzo è chiamato ad esercitare il potere direttivo al posto del datore di lavoro formale⁵. Siccome, però, questi fenomeni implicano, in certi casi, anche una modifica delle mansioni e/o del luogo di svolgimento della prestazione, il legislatore ha previsto delle tutele specifiche nel caso che il distacco si caratterizzi anche per queste ultime modifiche nello svolgimento della prestazione. Ebbene, il legislatore ha previsto, nell'ambito di un medesimo c. dell'art. 30 d.lgs. 276/2003, la necessità del consenso della persona solo nel caso che il distacco comporti anche la modifica delle mansioni, mentre, in caso di distacco che «comporti [anche] un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito», ha previsto la necessità di comprovare ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Ancora una volta, in questa seconda fattispecie, manca un'espressa previsione di unilateralità, ma l'accostamento con la prima fattispecie per cui è stato previsto il consenso, per la prima volta, permette *a contrario* di dedurre che nel nostro ordinamento il trasferimento *ex art. 2103 c.c.*, chiaramente richiamato nella disposizione sul distacco, è inteso definitivamente come un potere unilaterale⁶.

Ora, questa inevitabile presa d'atto non smentisce tutto quanto affermato nei capitoli precedenti per “prendere sul serio” l'origine contrattuale del luogo di lavoro, perché riguarda solo una porzione del fenomeno della modifica del luogo di lavoro in costanza di rapporto. Vediamo perché.

Secondo alcuni, come detto, la disposizione statutaria sul trasferimento si limiterebbe a confermare un potere che già era deducibile dal sistema, come in effetti dedotto dalla dottrina maggioritaria, pur nel silenzio del legislatore; i più, comunque, soprattutto più recentemente, non si sono posti il problema

4. Per tutti i riferimenti Moro, 2020.

5. L'art. 30 d.lgs. 276/2003, nella sua fattispecie generale (c. 1), non fa alcun riferimento a parametri geografici (e, infatti, non raramente il distacco si realizza entro spazi contigui, come accade in caso di distacco infra-gruppo). Cfr. già Esposito, 2002, 83, il quale, nel contesto normativo precedente all'entrata in vigore della disciplina, evidenziava che «a caratterizzare il distacco non è tanto la modifica del luogo dell'adempimento, quanto piuttosto il mutamento dell'organizzazione di riferimento del contratto di lavoro originario» (ma *contra* cfr. De Falco, 2012, 147).

6. Ma che il trasferimento *ex art. 2103 c.c.* sia concepito come esercizio del potere unilaterale del datore è evidente anche dalla contrattazione collettiva che spesso, prevede il consenso, solo quale ipotesi speciale a protezione di persone anziane o con particolari carichi familiari o esigenze di cura (cfr. D'Arrigo, 1992, 991 e *infra* nota 32).

della scaturigine del potere di trasferimento, ritenendo sufficiente fare leva sulla versione statutaria dell’art. 2103 c.c. e sull’interpretazione prevalsa⁷.

In verità, la questione dell’origine del potere di trasferire non può essere liquidata così agevolmente, perché l’art. 2103 (oggi) c. 8 c.c. non disciplina affatto l’intero fenomeno della mobilità geografica della persona in costanza di rapporto di lavoro ma, come vedremo in dettaglio, solo una parte (significativa, ma meno che in passato) di quel fenomeno reale (ovvero la sola mobilità endo-aziendale), intervenendo per altro anche su altri fenomeni organizzativi che non hanno rilevanza geografica.

Se questo è vero (come cercheremo di argomentare meglio subito al § 2), è chiaro che si danno due ipotesi ricostruttive: o si ritiene che l’art. 2103 (c. 8) c.c., pur riguardando formalmente una porzione di un fenomeno reale più ampio, rappresenti la spia regolativa del fenomeno *tout court*⁸, o si riconosce che l’art. 2103 (c. 8) c.c. svolge la funzione di regolare in un certo modo solo la fattispecie particolare disegnata nella stessa norma, eventualmente derogando alla (diversa) regolazione generale che, altrimenti, dovrebbe essere applicata a tale fattispecie quale segmento del più ampio e diverso fenomeno reale⁹.

Troppo spesso, e non sempre con adeguata consapevolezza, si è ritenuto di optare per la prima ipotesi, anche in ragione del fatto che ordinariamente mobilità geografica e trasferimento *ex art.* 2103 c.c. siano fenomeni sovrapposti.

Tuttavia, la seconda ipotesi ricostruttiva è quella da preferire per almeno tre ordini di ragioni. Innanzitutto perché, come vedremo nel dettaglio, l’art. 2103 c.c. regola il trasferimento facendo leva sulla nozione di unità produttiva e non su un parametro geografico. Ciò vuol dire che la disposizione non ruota attorno alla topografia della mobilità, ma attorno all’organizzazione datoriale. Se è così, non v’è ragione di ritenere che, siccome una tale disposizione intercetta e regolamenta un segmento del fenomeno della mobilità geografica, allora essa deve necessariamente regolare quest’ultimo nella sua interezza. La scelta del parametro dell’unità produttiva non è affatto casuale, né si può dire che rappresenti senza dubbio o senza scarti un sostituto di un indicatore geografico. Come vedremo, infatti, vi possono essere trasferimen-

7. È significativo come, a volte, nella manualistica, questo diffuso atteggiamento sia riportato con un certo distacco (cfr. Del Punta, 2021, 523 secondo cui «il potere di trasferire è sempre stato ritenuto compreso nel potere direttivo datoriale, che anche per tale aspetto non soffriva, anteriormente al 1970, limiti di sorta») invece che con convinzione (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi e Treu, 2022, 211).

8. Suppiej, 1982, secondo cui l’art. 2103 c.c. «conferma la normale appartenenza di quel potere [di trasferire] al contenuto del potere direttivo».

9. Così chiaramente Bettini, 2001, 101, secondo cui «la disposizione normativa sembra introdurre un’eccezione alla regola della consensualità dei mutamenti contrattuali, basata su esigenze inerenti alla gestione dell’impresa alle quali appunto si condiziona la scelta del datore di lavoro anche senza alcun consenso del lavoratore, ma, a tutela del medesimo, a condizione che sussistano motivi specifici».

ti *ex art. 2103 c.c.* che non implicano un trasferimento geografico significativo e mobilità interne alle unità produttive che implicano un trasferimento geografico anche molto significativo. Appare dunque arbitrario considerare l'*art. 2103 c.c.* sul trasferimento come una “spia” regolativa di tutti i fenomeni di mobilità della persona.

In secondo luogo, è opinione condivisa in letteratura che i poteri datoriali sono limitati dall'esterno (anche) attraverso la tecnica della tipicità degli atti adottabili¹⁰, al fine di non trasformare una posizione creditoria che ha origine nell'accordo contrattuale in una posizione di dominio difficilmente controllabile nell'interesse della persona subordinata ad esso. Se è così, sia il potere conformativo sia, a maggior ragione, lo *ius variandi*, devono fondarsi su una chiara fonte legittimante. Se per il potere conformativo datoriale sussistono spazi di interpretazione che permettono svariate letture (elastiche o rigide, come le tante avanzate a proposito delle mansioni), per lo *ius variandi* non sembra ci si possa sottrarre alla regola dell'interpretazione tassativa e non analogica o eccessivamente elastica delle regole istitutive di esso¹¹ – dato che l'intenzione del legislatore, in questi casi, è quella di regolare un potere datoriale che altrimenti rischierebbe di trasbordare per soddisfare i soli interessi dell'impresa¹².

In terza istanza, la seconda ricostruzione (secondo cui l'*art. 2103 c. 8 c.c.* deroga alla regola consensuale piuttosto che confermare l'esistenza di un potere datoriale di trasferire in ogni caso) è preferibile perché la scelta del legislatore di disciplinare con una apposita norma solo il momento funzionale della modifica della collocazione fisica della persona che lavora, senza nulla dire circa il momento genetico/contrattuale e dunque circa la determinazione iniziale del luogo di lavoro (come fatto invece in tema di mansioni), evidenzia l'intenzione di regolare un fenomeno straordinario nello svolgimento del rapporto. Questa straordinarietà indica chiaramente che il potere di modificare il luogo di lavoro non è assimilabile a un potere direttivo di tipo conformativo/specificativo, come è quello che il datore esercita normalmente (a volte costantemente) sia sul fronte delle mansioni, che sul fronte spaziale (precisando nel dettaglio dove svolgere determinate attività – ad esempio,

10. Cfr. per tutti i riferimenti Perulli, 2009, § 10; Perulli, 1992, 155. È vero che questa tecnica non è da sola sufficiente a rispondere a tutte le esigenze di contenimento dei poteri datoriali, ma essa appare adeguata quanto meno rispetto al tema che qui ci impegnava.

11. Per altro a conclusioni analoghe si giunge anche in ragione della necessaria applicazione del criterio della buona fede e correttezza (cfr. Iorio, 2008, 154 e 173 e Marazza, 2011, 1306).

12. Cfr. Marazza, 2011, 1294 che, pur non sostenendo esplicitamente la necessità di interpretazioni non estensive, afferma che «il contenuto di ogni espressione di *ius variandi* è delimitato dalla sua specifica fonte istitutiva e dagli specifici presupposti legittimanti ivi previsti il cui scopo è quello di evitare che la modifica del regolamento contrattuale sia rimessa ad un atto discrezionale del datore di lavoro».

in quale piano dell’edificio sede dell’azienda). Semmai, è assimilabile a un potere non ordinario esercitabile solo eventualmente e cioè al potere modificativo/costitutivo capace di interferire sull’oggetto del contratto, ovvero lo *ius variandi*¹³. D’altronde la scelta di collocare questa disposizione subito dopo la disciplina sullo *ius variandi* relativo alle mansioni conferma l’assunto. Peraltro, non pare sufficiente obiettare che l’art. 2103 c. 8 c.c. si limita a prescrivere la sussistenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive, come poteva dedursi anche prima del 1970. Infatti, la “straordinarietà” della fattispecie del trasferimento *ex art.* 2103 c.c. è data dal fatto che tali esigenze aziendali, come vedremo *infra* (§ 7), devono avere un nesso causale con la scelta di trasferire e quindi sopravvenire temporalmente rispetto al momento genetico e allo svolgimento pregresso del rapporto.

Ciò detto, che lo *ius variandi* necessiti di un fondamento legale espresso e debba essere esercitato nei limiti fissati dalla fonte istitutiva stessa¹⁴ è confermato dalla letteratura civilistica (non di diritto del lavoro). Infatti, in termini più generali, lo *ius variandi* non è riconosciuto dal legislatore solo al fine di proteggere l’interesse della parte del contratto cui è riconosciuto un determinato potere (nel nostro caso il datore di lavoro), ma al più generale scopo di conservare la funzionalità del rapporto di durata¹⁵. Perché ciò sia possibile, è necessario che l’esercizio dello *ius variandi* sia regolato in modo da salvaguardare in qualche misura anche l’interesse alla prosecuzione del rapporto dell’altra parte contrattuale. Tutto ciò, conferma come le fonti istitutive dello *ius variandi* devono essere interpretate con la dovuta cautela, evitando analogie o letture lasche se queste possono intaccare l’equilibrio complessivo del rapporto. Perciò è opportuno valorizzare con rigore i confini tracciati dal legislatore dell’art. 2103 c. 8 c.c. laddove ha fatto riferimento all’unità produttiva di origine e di destinazione.

Questa ricostruzione poteva forse in passato apparire come una speculazione teorica senza impatti pratici, dato che fino a qualche decennio fa non sembrava si potesse «dubitare del fatto che [l’unità produttiva] [fosse]

13. Cfr. Marazza, 2011, 1298, anche per altri riferimenti. Persiani, 2011, 422 riconduce nell’ambito dei poteri unilaterali non conformativi/specificativi lo *ius variandi* sulle mansioni e il potere di modificare il luogo di lavoro ai sensi dell’art. 2103 c.c. (oltre al potere disciplinare ai sensi dell’art. 2106 c.c.). Comunque non sembrano riscontrarsi significative differenze ricostruttive fra i due poteri unilaterali non conformativi. Non pare sufficiente obiettare che l’art. 2103 c. 8 c.c. si limita a prescrivere la sussistenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive, come poteva dedursi anche prima del 1970. Infatti, la “straordinarietà” della fattispecie del trasferimento *ex art.* 2103 c.c. è data dal fatto che tali esigenze aziendali, come vedremo *infra* (§ 7), devono avere un nesso causale con la scelta di trasferire e quindi, anche temporalmente, sopravvenire rispetto al momento genetico e allo svolgimento pregresso del rapporto.

14. Marazza, 2011, 1294.

15. Iorio, 2008, *passim*, spec. 13.

un elemento necessario e predeterminato dell’obbligo fondamentale del lavoratore; infatti, l’inserimento in una «parte» dell’organizzazione aziendale [era] indispensabile perché po[tesse] procedersi all’adempimento del contratto di lavoro»¹⁶. Tuttavia, oggi, v’è maggiore consapevolezza circa il fatto che l’unità produttiva non è più l’unico tipo di luogo ove si svolge attività lavorativa; perciò, il disallineamento fra mobilità geografica della persona e trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. è sempre più evidente e comincia a farsi spazio anche nelle aule di giustizia¹⁷. Dunque, ci ha visto bene e lungo chi, poco dopo l’emanazione dello statuto dei lavoratori, sottolineava che l’art. 2103 c.c. regola non il fenomeno della mobilità *tout court*, ma quello della mobilità «endoaziendale»¹⁸.

La tendenza a considerare l’art. 2103 c. 8 c.c. come una disciplina “spia” adattabile all’intero fenomeno della mobilità geografica o l’interpretazione estensiva della sua lettera¹⁹ non solo offuscano la parziale discrasia fra disciplina della mobilità geografica e disciplina del trasferimento *ex art.* 2103 c.c. ma hanno condotto, in casi particolari ma significativi e sempre meno rari, a delle contraddizioni logico-giuridiche dovute a una tralaticia resistenza a rivalutare in modo coerente la dimensione contrattuale e consensuale della determinazione del luogo di lavoro e della sua modifica. Ciò si nota spesso in letteratura, ma principalmente nella giurisprudenza su cui grava l’onere di barcamenarsi nei casi problematici senza poter eludere il momento decisivo.

Basti considerare la giurisprudenza che ha applicato la disciplina del 2103 c.c. anche in casi in cui era dubbia la sussistenza dell’unità produttiva *a qua* e di quella *ad quam*, candidamente ammettendo che «l’apprezzabilità dello spostamento topografico – che non è richiesto dall’art. 2103 c.c. – è un elemento ulteriore introdotto dalla giurisprudenza che gioca, tuttavia, solo a vantaggio del lavoratore nel senso che la notevole distanza tra i due diversi luoghi di lavoro – quello di provenienza e quello di destinazione – comporta l’applicazione dell’art. 2103 c.c. (necessità per il datore di giustificare lo spostamento del lavoratore) anche in mancanza del presupposto delle due diverse unità produttive»²⁰.

Oppure si consideri il caso del trasferimento all’estero, ritenuto da una parte della letteratura e dalla giurisprudenza un caso di trasferimento che richiede, in ogni caso, il consenso della persona, senza però mettere in discussione

16. D’Arrigo, 1992, 992.

17. Emblematico il caso deciso da Cass., 15 marzo 2016, n. 5056 che non ha applicato l’art. 2103 c.c. al trasferimento dal domicilio della persona all’unità produttiva.

18. La prima a sottolineare questo aspetto valorizzando il termine “endo-aziendale” pare Ballestrero Gentili, 1973, 176. Cfr. anche Zoli, 2012, 858; Cavallaro, 2022, 1683; Liso, 1982, 260. Anche Angiello, 2011, 712, usa questo linguaggio anche se l’autore sposa poi una concezione di trasferimento fondata sulla mobilità geografica.

19. Cfr. il passaggio di Marazza 2011 1305 secondo cui «tipica espressione dello *ius variandi* del datore di lavoro subordinato è il potere di modificare definitivamente il luogo di esecuzione della prestazione originariamente convenuto (art. 2103 c.c.)».

20. Trib. Milano, 6 febbraio 2006, *LG*, 2006, 10, 1034.

sione la presupposta svalutazione del momento negoziale, rispetto agli altri fenomeni di mobilità interni al territorio nazionale²¹. Infatti, volendo essere coerenti, bisognerebbe escludere il consenso nel caso del trasferimento da un’unità produttiva a un’altra (cfr. *infra* § 8).

Anche per evitare tali contraddizioni, si può restituire l’art. 2103 c. 8 c.c. al suo campo d’azione naturale, individuando un equilibrio virtuoso fra quest’ultima disciplina e la disciplina convenzionale della mobilità geografica, attraverso la valorizzazione della natura negoziale della determinazione del luogo di lavoro e l’applicazione della teorica del potere conformativo/specificativo e del potere costitutivo (*ius variandi*) anche alla dimensione geografica della prestazione di lavoro.

2. Il problematico parametro organizzativo (e non geografico) dell’unità produttiva, all’epoca dell’azienda senza confini

Fin qui si è dato per presupposto che l’art. 2103 c. 8 c.c. non copra l’intero fenomeno della mobilità geografica in corso di rapporto, ma solo una sua parte. Inoltre, si è affermato che esso non rappresenti una “spia” regolatrice dell’intero fenomeno, ma semmai deroghi a una regola “comune” altrimenti applicabile (la regola della modifica consensuale). In tal modo, è stato possibile chiarire subito quanto questa rigorosa ricostruzione sia normativamente impattante: il fenomeno della mobilità geografica, infatti, risulta essere soggetto a regimi regolativi diversi a seconda che le fattispecie che lo compongono siano o meno intercettate dalla disciplina dell’art. 2103 c. 8 c.c.

È ora il caso di approfondire il presupposto: cioè, chiarire in che termini l’art. 2103 c. 8 c.c. regoli trasversalmente, e quindi solo parzialmente, la mobilità geografica delle persone che lavorano. Nel farlo, si cercherà anche di evidenziare quanto il disallineamento fra mobilità geografica e trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. stia crescendo e sia destinato ad aumentare.

Il più rilevante tratto strutturale della fattispecie dell’art. 2103 c. 8 c.c., che riduce il campo d’applicazione dell’art. 2103 c.c. rispetto al fenomeno della mobilità *tout court*, riguarda il – sempre più problematico²² – riferimento all’unità produttiva²³.

21. Brollo, 1997, 388 e Orlandini, 2012, 50; *contra* Romei, 1985, 102 e Basenghi, 2000, 108; parla espressamente di «controversa» esclusione del trasferimento all’estero, Zoli, 2012, 860. Per altri riferimenti, Marazza, 2010, 365 e Del Vecchio, 2017, 129. In verità in passato v’era almeno un argomento che poteva giustificare un diverso regime normativo rispetto a quello ordinario (e quindi la necessità del consenso nel caso di trasferimento all’estero). Infatti, in precedenza era prevista anche la necessità di una autorizzazione ministeriale (l. 398/1987). Tuttavia, tale procedura è stata abrogata in occasione della riforma della legge sul lavoro all’estero per mano del d.lgs. 151/2015.

22. Ponte, 2015, 1395 ss; Faioli, 2021.

23. La bibliografia sul punto è immensa. Oltre al classico Cester, 1983 e ai riferimenti delle note successive, si rinvia a Tursi, 1999, 294 ss.

Il concetto di unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 c.c. è stato declinato in vario modo. Peraltro, le diverse declinazioni sono spesso state influenzate proprio dal "fantasma" della mobilità geografica²⁴. Un primo originario orientamento – chiaramente influenzato anche dalla letteratura pre-statutaria²⁵ – assegnava all'elemento geografico il ruolo di presupposto oppure di succedaneo dei requisiti per l'applicazione dell'art. 2103 c.c., dato che la sua *ratio* sarebbe quella di tutelare le persone che lavorano nel caso che il trasferimento impatti significativamente sulla loro vita privata²⁶. Secondo un altro orientamento più attento alla lettera della legge, l'elemento geografico non gioca un tale ruolo: di tal ché sarebbe trasferimento solo ed esclusivamente lo spostamento fra unità produttive diverse (ovvero fra loro indipendenti e strutturalmente/funzionalmente autonome), anche se questo spostamento non comporti una significativa mobilità geografica. E ciò, poiché l'art. 2103 c.c. mira a proteggere le persone che lavorano anche nella loro sfera professionale e non solo personale²⁷.

Successivamente, sono state avanzate in dottrina delle interpretazioni volte a riavvicinare le due tesi opposte, in particolare sottolineando come la distanza geografica incida necessariamente ma, per così dire, dall'esterno, sull'autonomia dell'unità produttiva, per cui ogni spostamento geograficamente rilevante integra, di fatto, la fattispecie dell'art. 2103 c. 8 c.c.²⁸; oppure si è sottolineato che possono esistere diverse nozioni di unità produttiva quante sono le *ratio* che si celano dietro ad ogni disposizione che fa uso di tale locuzione, di modo che nel caso del trasferimento²⁹ e in altri casi in cui rileva l'interesse della persona a una cerca collocazione geografica del lavoro, il concetto di unità produttiva può essere "malleato" in funzione del parametro geografico.

24. Brollo, 1997, 411. Ponte, 2015, *passim*, spec. 1403, evidenzia bene come proprio il riferimento all'unità produttiva nell'art. 2103 c.c. ha indotto gli studiosi della nozione *tout court* a relativizzarne il significato cercando di "iniettare" nella nozione adoperata all'art. 2103 c.c. un "gene" geografico.

25. Cipressi, 1967, 58, ma anche Persiani, 1971, 11.

26. Persiani, 1971, 21; Grandi, 1986; Scognamiglio, 1972, 505; Id., 1972, 504; Suppiej, 1972, 34; Pera, 1976, 65; Biagi, 1978, 135 ss.; Riva Sanseverino, 1979, 592; Angiello, 1986, 30; Calà, 1999, 76; Angiello, 2000, 15. Cass., 2 luglio 2018, n. 17246 e Cass., 6 giugno 1982, n. 3419, in *Rep. Foro It.*, voce Lavoro (rapporto), 1982, n. 911 secondo cui «poiché il disposto dell'ultima parte dell'art. 2103 c.c. (nel testo di cui all'art. 13 L. n. 300 del 1970) mira ad evitare al lavoratore il disagio derivante dal mutamento del luogo di lavoro, con allontanamento del centro dell'attività lavorativa da quello della sua vita familiare, la sussistenza di ragioni tecniche, organizzative e produttive non è richiesta per spostamenti da un'unità produttiva ad un'altra che non comportino alcun mutamento geografico del luogo di lavoro».

27. Per una ricostruzione critica di tale orientamento cfr. Di Stasi, 1989, 350 e ss. secondo cui essa provoca lo «svilimento del divieto di trasferimento»; cfr. anche Biagi, 1978, 173; Liso, 1982, spec. 262; Cester, 1983, spec. 254; Vallebona, 1987, 73; Tursi, 1999, 294 ss.; più recentemente Ponte, 2015. Cfr. Cass., 30 settembre 2014, n. 20600. Altri riferimenti in Donini, 2019. Cfr. anche Ricci, 2010, 722.

28. Cfr. Brollo, 1997, 422.

29. Questa l'opinione minoritaria funzionale a costruire diverse nozioni di unità produttive quante sono le *ratio* delle disposizioni che la richiamano (per tutti Garofalo M.G., 1993, 20).

La giurisprudenza e la contrattazione collettiva, infine, con il loro solito piglio pratico, se non creativo (bisogna riconoscere: per necessità), e quasi ispirati dalla situazione pre-statutaria, hanno, almeno in certi casi, messo una pezza sull'art. 2103 c. 8 c.c. affiancando dei parametri geografici agli elementi identificativi dell'unità produttiva o, addirittura, sovrapponendo/sostituendo questi ultimi con i primi. La contrattazione collettiva, infatti, regola i fenomeni di mobilità geografica a volte in modo indipendente dai fenomeni di trasferimento fra unità produttive – si pensi alle prerogative riconosciute solo in ragione del superamento di soglie spaziali, come un determinato numero di chilometri fra la sede di origine e quella di destinazione³⁰ –, a volte interferendo con la fattispecie legale dell'art. 2103 c. 8 c.c., cioè stabilendo delle soglie chilometriche oltre le quali si può considerare realizzata la fattispecie dell'art. 2103 c.c. (con tutti i problemi che ne derivano in termini di rapporto fra fonti)³¹ oppure prevedendo il consenso della persona laddove la legge non lo prevede³².

La giurisprudenza, pur aderendo alla tesi monista circa la nozione di unità produttiva (cfr. subito *infra*), assegna, sebbene nell'ambito di un orientamento ritenuto da alcuni minoritario, rilevanza allo spostamento territoriale significativo almeno «quando l'unità produttiva comprende uffici locali anche distanti notevolmente fra loro»³³.

Recentemente, questa problematica posizione è stata rivendicata apertamente dagli stessi giudici. Ciò è avvenuto non attraverso nuovi e convincenti argomenti, ma ammettendo che, nei casi di mobilità geografica, «vi è dunque un'apertura verso un'interpretazione non strettamente letterale della disposizione di legge laddove essa si riferisce al trasferimento “da un'unità produttiva a un'altra”. Apertura effettivamente giustificata dall'ossequio

30. Cfr. il ccnl industria metalmeccanica che applica guarentigie salvo che il trasferimento non si realizzi entro un raggio di 25 km.

31. Cfr. il ccnl industria metalmeccanica 20.6.2024 sottoscritto da Conflavoro e ConfSal «non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva secondo cui entro 100 km da quella per la quale è stato assunto»; l'art. 25 ccnl telecomunicazioni del 2020 secondo cui la disciplina dei trasferimenti «non si applica ai trasferimenti che vengano disposti verso Comuni appartenenti alla stessa provincia o a province limitrofe, qualora detti trasferimenti intervengano entro un raggio chilometrico pari a 25 km dalla sede, dallo stabilimento, o cantiere di pertinenza. Sono fatte salve le regolamentazioni eventualmente presenti a livello di singola azienda».

32. È quanto succede a volte in favore di persone anziane o con fragilità o particolari esigenze personali (cfr. ad esempio l'art. 61 del ccnl credito cooperativo del 9 luglio 2024, secondo cui «il trasferimento della lavoratrice e/o del lavoratore, ad eccezione di quelli inquadrati nel 3° e 4° livello dei quadri direttivi, che abbia compiuto i 45 anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio non può essere disposto senza il consenso della lavoratrice e/o del lavoratore stesso. Questa disposizione non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso, che disti meno di 50 chilometri dalla precedente sede di lavoro, e di trasferimento di personale preposto o da preporre a succursali»).

33. Cass., 2 luglio 2018, n. 17246; Cass., 18 maggio 2010, n. 12097; Cass., 29 luglio 2003, n. 11660.

allo scopo della disposizione, che è quello di tutelare la persona di fronte ai disagi e ai costi derivanti dalla scelta unilaterale del datore di lavoro di mutare il luogo fisico in cui deve essere resa la prestazione lavorativa»³⁴. La recente apertura giurisprudenziale appare significativa, perché sembra reagire proattivamente di fronte a nuovi casi sempre più problematici in quanto caratterizzati da una mobilità geografica alla lettera non rientrante nell'art. 2103 c. 8 c.c. (per la mancanza di unità produttive o della alterità fra unità *a qua* e *ad quam*).

Tuttavia, tale orientamento è stato giustamente criticato in dottrina³⁵ e in giurisprudenza³⁶, in quanto non fondato sul diritto positivo e perché difeso, soprattutto da una minoritaria giurisprudenza, in modo «apodittico»³⁷ o contraddittorio. Infatti, all'apertura verso i casi di mobilità geografica significativa non segue affatto una chiusura rispetto ai trasferimenti *ex art.* 2103 c.c. che, invece, riguardino unità produttive fra loro contigue³⁸.

Dunque, i succitati tentativi di fare sintesi fra i due orientamenti (unità produttiva come parametro anche geografico *vs* unità produttiva come parametro esclusivamente tecnico-organizzativo) non sono convincenti. In primo luogo, l'assunto per cui la distanza geografica solitamente separa unità produttive diverse è meramente fattuale, cioè non giuridicamente necessario. In secondo luogo, esso non risponde sempre al vero, a maggior ragione oggi, con la dematerializzazione e la remotizzazione: la distanza geografica, cioè, è sempre meno un criterio utile a distinguere unità produttive diverse. In terzo luogo, il legislatore storico intendeva regolare non solo e forse non tanto le mobilità geografiche, quanto combattere le prassi dei “reparti confino” nell'ambito di grandissimi stabilimenti, evidentemente volendo tutelare non solo esigenze personali di vita (come la vicinanza fra domicilio e luogo di lavoro) ma anche esigenze professionali, come quella a non essere emarginati

34. Cass., 18 luglio 2023, n. 20916; Cass., 14 luglio 2023, n. 20340; Trib. Milano, 6 luglio 2002, in *LG*, 2003, 593, secondo cui «poiché l'interesse protetto dall'art. 2103 c.c. è costituito dall'esigenza di bilanciare e limitare il potere unilaterale del datore di lavoro di modificare il luogo della prestazione lavorativa, al fine di evitare possibilmente disagi personali e professionali al lavoratore, occorre adottare una nozione sostanziale di trasferimento in senso geografico ravvisabile in un apprezzabile mutamento del luogo dello svolgimento della prestazione di lavoro, prescindendo dai requisiti dimensionali e di autonomia richiesti dall'art. 35 Stat. lav.»; ma cfr. la già citata Trib. Milano, 6 febbraio 2006.

35. Oltre ai richiami fatti *supra* e *infra*, cfr. anche Ciucciovino, 2014, 790, secondo cui il collegamento fra unità produttiva e aspetto meramente geografico è «non affidabile».

36. Cass., 7 febbraio 1987, n. 1315, in *Foro It.*, 1987, I, 2436; Cass., 12 ottobre 1983, n. 5943, in *Rep. Foro It.*, voce Lavoro (rapporto), 1984, n. 1877; Cass., 18 novembre 1981, n. 6126, in *Id.*, 1982, n. 1618.

37. Così Cavallaro, 2022, 1684.

38. Cass., 30 settembre 2014, n. 20600, Cass., 20 luglio 2003, n. 11660, Cass., 7 febbraio 1987, n. 1315 e Cass., 14 maggio 1985, n. 2995, a proposito di due unità produttive nello stesso comune.

dal contesto produttivo aziendale assegnato³⁹. In ultimo luogo si deve considerare che nell’ambito del (più noto) dibattito che ha diviso la letteratura⁴⁰, è ampiamente prevalsa la tesi monista⁴¹, secondo cui la nozione di unità produttiva, almeno nell’ambito dello statuto dei lavoratori che ha riscritto l’art. 2103 c.c., ha un carattere unitario⁴². Ciò a scapito della tesi pluralista o relativista, secondo cui esisterebbero diverse nozioni di unità produttiva quanti sono i diversi utilizzi che ne fa il legislatore nei vari contesti disciplinari⁴³. Perciò, l’idea di piegare la nozione di unità produttiva *ex art.* 2103 c.c. alle esigenze di “coprire” l’intera area o una più ampia area della mobilità geografica della persona che lavora non pare praticabile, dato che significherebbe esportare un discutibile stiracchiamento della disposizione anche oltre i ristretti confini della disposizione codicistica⁴⁴.

Per cui, in definitiva, sembra confermato anche dalla storia della nostra letteratura e della evoluzione organizzativa delle imprese che non c’è alcuna «equivalenza fra mutamento del luogo della prestazione e trasferimento da una unità produttiva a un’altra»⁴⁵.

Semmai, l’unica equivalenza che regge riguarda il fatto che, così come il luogo di lavoro può essere sia una sede/stabilimento, sia una zona o, addirittura, un itinerario fisso/predominante (come visto anche alla luce della disciplina sulla trasparenza - cap. II, § 6), lo stesso è stato correttamente affermato per le unità produttive, che possono essere delle zone od anche degli itinerari⁴⁶.

39. Lo ricordano giustamente Liso, 1982, 270 e Di Stasi, 1989, 351.

40. Brollo, 1997, 395-407.

41. Cass., 14 giugno 1999, n. 5892. La giurisprudenza, pur aderendo, come detto, alla tesi dell’unitarietà della nozione di unità produttiva, presenta in concreto posizioni frastagliate che individuano un equilibrio diverso fra concezione geografica e concezione organizzativa dell’unità produttiva ai fini del trasferimento (Tursi, 1999, § 6).

42. Gramiccia, 1974, 221 ss.; Cester, 1983, *passim*; Vallebona, 1987.

43. Cfr. Ferraro G., 1972, 61 ss.; Biagi, 1978, 135 ss.

44. Viceversa, v’è sostanziale unanimità di vedute rispetto al fatto che la legittimità del rifiuto *ex art.* 1460 c.c. di obbedire all’ordine di trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. dipenda soprattutto da circostanze geografiche, ovvero da una distanza fra luoghi di lavoro tale da incidere sulla vita della persona che lavora. Ciò però è conclusione ampiamente condivisibile perché la rilevanza geografica del trasferimento rientra a pieno titolo nel parametro di buona fede attraverso cui misurare la legittimità/illegittimità del rifiuto di obbedire ai sensi dell’art. 1460 c.c..

45. Cester, 1983, *passim*, spec. 249, 252; Sitzia, 2011, 73, anche per altri riferimenti. Secondo Ponte, 2015, 1398, invece, il senso del riferimento all’unità produttiva nell’art. 2103 c.c. è quello di «stabilire un legale tra luogo di lavoro e prestazione». Non si può negare che la disciplina del trasferimento stabilisca un legame, o se vogliamo, una tendenza regolativa, ma ciò non autorizza comunque ad ipotizzare una equivalenza piena.

46. Cass., 30 luglio 2019, n. 20520; Cass., 6 agosto 1996, n. 7196; Cass., 22 maggio 1979, n. 2970 ritengono giustamente che «può essere unità produttiva anche la zona da visitare o l’itinerario da compiere per eseguire la prestazione lavorativa». In questo caso, il particolare perimetro dell’unità produttiva e la conseguenza relativa indeterminatezza del luogo di lavoro incidono sull’orario di lavoro, dato che, a differenza delle ipotesi “normali”, i tempi necessari agli spostamenti rientrano nel concetto di orario di lavoro (cfr. Cass., 31 maggio 2024, n. 15332 secondo cui «in tema di orario di lavoro, il tempo impiegato giornalmente per raggiun-

Peraltro, che l'art. 2103 c. 8 c.c. non contenga e non possa essere interpretato come se contenesse, anche solo implicitamente, un riferimento ad elementi geografici, è confermato oggi attraverso l'interpretazione sistematica. Innanzitutto, infatti, si ricordi che l'art. 2103 c.c. è stato riformato dall'art. 13 st.lav., ovvero da un *corpus* normativo in cui il legislatore aveva adoperato senza timidezza il riferimento al «luogo di lavoro» quando aveva voluto⁴⁷, evidentemente evitandolo con consapevolezza rispetto alla fattispecie astratta del trasferimento.

Inoltre, altre discipline particolari che riguardano senz'altro la mobilità geografica delle persone in ragione della inequivocabile *ratio* fondata su esigenze principalmente personali, poggiano espressamente su parametri geografici, parametri che invece mancano radicalmente nell'art. 2103 c.c. attualmente vigente.

Ad esempio, l'art. 30 c. 3 d.lgs. 276/2003 prevede che, quando il distacco «comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive» (ex c. 1 del medesimo art. 30 d.lgs. 276/2003). In questo caso, infatti, all'elemento non necessariamente geografico del trasferimento da una unità produttiva del datore di lavoro a un'altra di un soggetto terzo (che in teoria può anche essere vicina al luogo di lavoro della persona coinvolta: si pensi al distacco fra società del medesimo gruppo che condividono medesime sedi e stabilimenti), si aggiunge a bella posta un parametro di fattispecie geografico⁴⁸.

gere la sede di lavoro non può, in via generale, considerarsi esplicazione dell'attività lavorativa vera e propria, non facendo parte del lavoro effettivo; esso, tuttavia, rientra nell'attività lavorativa vera e propria allorché sia lo strumento necessario per l'esecuzione della prestazione, ovvero si tratta di tempo del quale il lavoratore non può liberamente disporre o che caratterizza intrinsecamente la qualità dell'attività, svolta in assenza di un luogo di lavoro fisso o abituale»; lo stesso dicasi, peraltro, quando per contratto il datore di lavoro impone vincoli spaziali per lo svolgimento di prestazioni di disponibilità/reperibilità che implicano un eventuale spostamento presso un luogo di lavoro; cfr. Maserati, 2022).

47. Cfr. gli artt. 1 (libertà d'opinione), 6 (visite personali di controllo), 14 (diritto di associazione e di attività sindacale) e 26 (contributi sindacali) st.lav.

48. È interessante osservare che, quindi, in caso di distacco presso l'unità produttiva del distaccatario che si trovi a meno di 50 km dall'unità produttiva di origine, non sono dovute le comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive di cui all'art. 2103 c.c. Politicamente questa situazione regolativa è discutibile perché il distacco con impatto anche geografico ma sotto i 50 km di distanza è più impattante di un trasferimento ex art. 2103 c.c. alla medesima distanza, dato che la persona si deve assoggettare al potere direttivo di un terzo non datore di lavoro formale. Tecnicamente però non si può giungere a conclusioni diverse perché l'art. 2103 c. 8 c.c. si riferisce implicitamente solo ad unità produttive del medesimo datore di lavoro (tralasciamo, invece, il fatto che il distacco debba essere temporaneo mentre il trasferimento ex art. 2103 c.c. si dice debba essere tendenzialmente definitivo, visto che c'è un diffuso scetticismo, soprattutto in letteratura, circa la possibilità di distinguere, a priori, il trasferimento definitivo da trasferte o distacchi temporanei. Cfr. Romagnoli, 1972, nota 12; Liso, 1982, 271; Cester, 1983, 23; Bollani, 1999, § 3). La situazione comunque è meno irrazionale

Inoltre, si consideri la disciplina sul trasferimento discriminatorio *ex art. 15 st.lav.*⁴⁹ o la disciplina delle guarentigie degli amministratori di enti locali i quali, se lavorano per datori pubblici o privati, «non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato» (art. 78 d.lgs. 267/2000) o alla disciplina per i lavoratori dipendenti con disabilità gravi o con obblighi di assistenza di familiari disabili (art. 33 cc. 5-6 l. 104/1992) secondo cui questi non possono «essere trasferiti senza il[loro] consenso ad altra sede». Il fatto che il legislatore abbia fatto riferimento al concetto di “trasferimento” *tout court* o quello di “trasferimento ad altra sede” – senza dunque fare leva su concetti organizzativi di pertinenza dell’impresa come il concetto di unità produttiva – lascia supporre (anche in virtù delle rispettive *rationes*: proteggere la vicinanza al luogo del mandato elettorale o ai luoghi di cura personale o dei familiari), che la disposizione si riferisca a qualunque mobilità geografica, a prescindere dal fatto che vi sia o meno una unità produttiva *a qua* e una *ad quam*⁵⁰.

Infine, si consideri la disciplina a protezione delle persone che abbiano fruito di congedi parentali *ex d.lgs. 151/2001* le quali, alla fine di tale periodo di sospensione, hanno diritto «salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino» (art. 56 c. 1 d.lgs. 151/2001; analoga disciplina al c. 3). Anche in questo caso, infatti, a fianco del riferimento all’unità produttiva (giustificato da uno specifico interesse a proteggere anche la professionalità della persona) si trova un riferimento di tipo geografico (il perimetro comunale).

Ebbene, alla luce della preferibile nozione tecnica e non geografica di unità produttiva *ex art. 2103 c. 8 c.c.*, sono stati giustamente formulati due corollari significativi, entrambi (politicamente) problematici⁵¹. Il primo: è trasferimento *ex art. 2103 c.c.* anche quello fra unità produttive che si trovino entro un medesimo complesso industriale o comunque che non comporti apprezzabili mutamenti di tipo geografico, dato che la disposizione di legge intende proteggere anche l’interesse della persona alla sua professionalità⁵². Il

di quello che sembri dato che, comunque, il distacco è legittimo se sussiste l’interesse del datore di lavoro distaccante, ovvero un elemento diverso ma in qualche misura succedaneo delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di cui all’art. 2103 c.c.

49. Secondo cui è nullo qualsiasi patto od atto diretto a discriminare “nei trasferimenti” senza altro precisare.

50. Cass., 10 dicembre 1993, n. 12185; T.A.R. Reggio Calabria, 2 settembre 2016, n. 894.

51. Da ultimo, Vallebona, 2024, 568.

52. Liso, 1982, 268; Sitzia, 2011, 73 ss.; Cass., 29 luglio 2003, n. 11660 «in tema di trasferimento del lavoratore, poiché la finalità principale della norma di cui all'art. 2103 c.c. è quella di tutelare la dignità del lavoratore e di proteggere l'insieme di relazioni interpersonali che lo legano ad un determinato complesso produttivo, le tutele previste per il lavoratore trasferito rilevano

secondo corollario, simmetricamente, assume che «il caso dello spostamento geografico del lavoratore senza che esso comporti un mutamento di unità produttiva non è contemplato dalla disposizione» dell'articolo 2103 c.c.⁵³, per cui uno spostamento interno a una grande o grandissima unità produttiva (magari in tutto o in parte smaterializzata) oppure uno spostamento da un luogo e/o verso un luogo che non sono qualificabili come unità produttive (si pensi al domicilio di una persona) non sono disciplinate dall'art. 2103 c.c. Questi ultimi casi, forse, apparvero teorici o rari ai tempi in cui vennero evidenziati (1983), ma di sicuro chi li segnalò ha ricevuto solo conferme con il trascorrere del tempo e la diffusione di unità produttive sconfinate o volatili.

Non è possibile in questa sede ripercorrere *ex professo* le analisi sulla nozione di unità produttiva⁵⁴. Basti solo fare due considerazioni fra loro parallele: in primo luogo, la letteratura, per vero soprattutto al fine di individuare uno spazio giuridico di azione per l'esercizio delle libertà sindacali⁵⁵ nell'ambito delle piattaforme digitali, ma con argomenti suscettibili di valere anche in riferimento all'art. 2103 c. 8 c.c. (dato anche il prevalente approccio monistico sulla nozione di unità produttiva), ha evidenziato come le nuove tecnologie (piattaforme, *e-cloud*, etc.) permettano di ridisegnare i confini delle unità produttive su dimensioni spaziali più ampie o cangianti, senza effettivamente dissolverle, ma rilevando la sussistenza di quell'autonomia funzionale e strutturale in una dimensione non necessariamente materiale ma virtuale/digitale e quindi attraverso territorializzazioni diverse da quelle tradizionali⁵⁶. In secondo luogo, la giurisprudenza ha chiarito che il domicilio della persona che lavora da remoto può forse assurgere a «dipendenza aziendale» ai sensi dell'art. 413 c.p.c.⁵⁷ ma non assurge solitamente a unità produttiva ai sensi dell'art. 2103 c. 8 c.c. (e ai sensi dell'art. 35 st.lav.), di modo che una fetta importante di lavoro da remoto non sembra collocabile entro una unità produttiva⁵⁸.

Questa situazione mette in crisi la funzione dell'art. 2103 c. 8 c.c. più di quanto non sia accaduto in passato⁵⁹. Infatti, potrebbe essere oggetto di di-

anche quando lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto (ad es. nello stesso territorio comunale) da una unità produttiva ad un'altra, intendendo per unità produttiva ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, della quale costituiscia una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale» (*contra* Cass. 6 giugno 1982, n. 3419, cit.).

53. Cester, 1983, spec. 254.

54. Per tutti i richiami Tursi, 1999, e Vallebona, 1987.

55. Anche per via della centralità dell'art. 35 st.lav. rispetto agli studi sul concetto di unità produttiva. Cfr. Topo, 2022, 205.

56. Donini, 2019; Faioli, 2021, 3; Bellavista, 2023; Luccisano, 2023, 219.

57. Cass., 22 aprile 2022, n. 12907; Cass., 8 febbraio 2018, n. 3154; Trib. Tivoli, 11 luglio 2023, n. 1212; *contra* Cass., 05 luglio 2023, n. 19023; Cass., 15 marzo 2016, n. 5056.

58. Cfr. Turrin, 2022, 731 ss.

59. Secondo Ponte, 2015, 1404, «non sembra di difficile inquadramento il caso di trasferimento in un luogo che non è definibile unità produttiva ma che è molto distante dal luogo di

battito (anche *de iure condendo*) che un trasferimento fra unità produttive contigue debba rientrare o meno nell’ambito di applicazione dell’art. 2103 c.c., essendo oggettivamente dubitabile che la *ratio* della disciplina legale riguardi anche la professionalità e non solo l’interesse alla stabilità geografica. Invece, non sembrano esserci dubbi (e la giurisprudenza, in particolare, ne ha avuti pochi) sul fatto che una mobilità geografica significativa abbisogni di una qualche ragionevole disciplina che protegga l’interesse alla stabilità geografica del posto di lavoro, essendo pacifico che l’art. 2103 c.c. si fondi – quanto meno anche – su tale *ratio*.

Tuttavia, le soluzioni *de iure condito* fondate sui succitati “stiracchiamenti” dell’art. 2103 c. 8 cc. non sono convincenti, per le ragioni già richiamate. Piuttosto, è necessario andare alla ricerca di una regola di diritto estranea all’art. 2103 c. 8 c.c. che possa offrire soluzioni equilibrate.

Si danno, almeno, due ipotesi principali. Si può ritenere che la mobilità geografica extra-aziendale, cioè al di fuori dell’ambito di applicazione dell’art 2103 c.c., ricada comunque entro l’ambito dei poteri datoriali di tipo direttivo/organizzativo, di modo che i limiti al loro esercizio dipendano solo dalle ordinarie ricostruzioni sulla natura del potere direttivo⁶⁰. Oppure si può ritenere che la mobilità geografica in costanza di rapporto dipenda (anche) dall’accordo delle parti, cioè dall’oggetto negoziato nella fase genetica del rapporto capace di fare da regolamento contrattuale (impattando, così, anche sull’estensione del potere direttivo).

La denunciata sovraesposizione del potere direttivo/organizzativo geografico e la sottovalutazione della natura convenzionale del luogo di lavoro potrebbero indurre a preferire la prima ipotesi e ad escludere la seconda. Coerentemente con gli obiettivi di questa ricerca, si cercherà di dimostrare che, invece, la seconda ipotesi è altrettanto percorribile, essendo peraltro oggi corroborata da nuovi appigli di diritto positivo. Inoltre, si potrà osservare che le due alternative, in verità, non sono nemmeno reciprocamente escludenti⁶¹, potendo convivere addirittura virtuosamente.

Innanzitutto, va chiarito un possibile equivoco. L’alternativa non è sempre secca: ovvero fra esercizio di un potere doriale unilaterale e consenso delle parti. Oltre allo *ius variandi* datoriale – che, nei casi estranei all’art.

provenienza: si tratterà, probabilmente, di struttura connessa ad altra unità produttiva (essendo difficile da sostenere la sussistenza di una struttura “isolata” e, però, non autonoma) comunque diversa (e distante) da quella di provenienza (con conseguente applicazione della disciplina limitativa»). Questa considerazione non era criticabile, al tempo in cui veniva scritta, ma oggi non sembra più una adeguata descrizione della realtà organizzativa, a seguito della remozizzazione e “piattaformizzazione” del lavoro.

60. E dunque dai criteri di buona fede e correttezza, ragionevolezza; per tutti i riferimenti Perulli, 2009 e Ferrante, 2012.

61. Si ricordi che, come si è visto, l’accordo genetico del rapporto può sia limitare la mobilità geografica in via diretta, sia limitare l’esercizio del potere datoriale direttivo/organizzativo sulla geografia della prestazione (*supra* cap. II § 5).

2103 c. 8 c.c., si è detto di dover escludere – rimangono in campo, sia l'ipotesi dell'accordo modificativo da raggiungere tramite il consenso libero della persona, sia l'esercizio del potere datoriale conformativo, ovvero il potere direttivo di specificazione, che può essere esercitato nei limiti dell'oggetto dell'accordo contrattuale perfezionato fra le parti nella fase genetica del rapporto. Tale potere conformativo, come si è detto in precedenza (cap. II § 2), non è stato oggetto di adeguata attenzione sul fronte geografico, costringendo di fronte all'alternativa fra consenso e discrezionale potere datoriale; ma, in certi casi, il potere conformativo può giocare un ruolo importante rispetto alla buona tenuta del sistema, come vedremo.

In secondo luogo, la tesi secondo cui la mobilità geografica al di fuori dell'art. 2103 c.c. ricada nell'ambito di un più ampio e meno regolato potere datoriale, in quanto esercitabile non solo senza consenso ma anche a prescindere da comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, appare irrazionale alla luce del sistema complessivamente considerato. Infatti, se da un lato è razionale che l'ordinamento limiti l'esercizio del potere direttivo/organizzativo nel caso di trasferimento fra unità produttive e non lo limiti nel caso di mobilità interna a una stessa unità produttiva (sul presupposto che la persona che lavora non subisce alcun impatto professionale, mentre l'impatto sulla vita personale è solo eventuale anche se meno remota di un tempo), non ha alcuna *ratio* né appare ragionevole che l'ordinamento limiti il trasferimento tra unità produttive diverse e non limiti la mobilità geografica per c.d. trans-aziendale, ovvero da/a luoghi estranei all'azienda. Infatti, per la persona che lavora, la mobilità geografica che comporti anche l'ingresso in – oppure l'uscita da – una unità produttiva ha un sicuro impatto rilevante, sia sotto il profilo professionale (perché la persona entra in – o abbandona – una comunità di lavoro organizzata dallo stesso datore), sia sotto il profilo personale (dato che il presupposto del ragionamento è che la mobilità estranea al 2103 c.c. abbia comunque una significatività geografica).

Dunque, seguendo il criterio interpretativo apagogico, è doveroso andare alla ricerca di soluzioni interpretative che garantiscano non solo soluzioni più equilibrate e attente agli interessi delle persone, ma anche capaci di garantire la razionalità e ragionevolezza del sistema normativo.

Per mettere in pratica questa ipotesi – ovvero applicare alla mobilità estranea al 2103 c.c. le regole che derivano dalla natura convenzionale del rapporto e della determinazione del luogo di lavoro, ovvero le regole del consenso e/o del potere conformativo/specificativo – sembra opportuno procedere per ipotesi significative pur consapevoli del rischio di non poter ricoprendere il fenomeno nella sua completezza data la sua eterogeneità e fluidità. Consideriamo, quindi – a parte il caso lineare del trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. da una unità produttiva a un'altra, o endoaziendale⁶² – il caso della mobilità

62. Nel presente contributo il concetto di endo/extra-aziendale allude solo alla collocazione del luogo di lavoro al di dentro o al di fuori delle unità produttive dell'impresa (cfr. Zoli,

da una unità produttiva a un luogo di lavoro extra-aziendale, il caso opposto della mobilità da un luogo extra-aziendale a una unità produttiva (*infra* § 3), e, infine, il caso della mobilità geografica interna a una unità produttiva (anch'esso tecnicamente endoaziendale, ma estraneo all'art. 2103 c. 8 c.c.) o del tutto estranea alle unità produttive (trasferimento da un luogo a un altro, nei casi in cui la persona non è stabilmente o formalmente "incardinata" in una unità produttiva) (*infra* § 5 e § 6).

3. La mobilità geografica fra unità produttive e la mobilità trans-aziendale (ovvero da un luogo endoaziendale a uno extra-aziendale e viceversa)

Cominciamo dall'ipotesi in cui il luogo di lavoro iniziale (o quello di partenza rispetto alla mobilità geografica da considerare) corrisponda a una unità produttiva dell'impresa (geograficamente contenuta/determinata⁶³) o sia individuato all'interno di essa⁶⁴.

In tal caso, data la sussistenza di uno dei requisiti previsti dall'art. 2103 c. 8 c.c. (l'unità produttiva *a qua*), il datore di lavoro potrà esercitare il proprio *ius variandi* riconosciutogli dalla disposizione nei limiti della fattispecie ivi delineata, ovvero solo verso un'altra unità produttiva (quella *ad quam*) avente i necessari caratteri di autonomia funzionale/strutturale (oltre alle comprovate esigenze aziendali su cui *infra* § 7)⁶⁵, sempre che la contrat-

2012, 855, che riferisce il concetto di mobilità extra-aziendale come la mobilità che riguarda la crisi di impresa, ovvero la mobilità riferita al rapporto di lavoro *tout court*, non invece solo al luogo di lavoro).

63. Questa precisazione sarà più chiara quando si considereranno i casi di cui al § 5 e al § 6.

64. Come visto considerando la disciplina sugli obblighi di informazione, la comunicazione del luogo di lavoro implica l'indicazione di uno spazio geografico determinato/determinabile e non l'indicazione di un elemento organizzativo che potrebbe non avere connotati geografici sufficientemente precisi. Perciò il luogo di lavoro può corrispondere con quello dell'unità produttiva o trovarsi al suo interno (oltre che al di fuori di esso, come vedremo al § 5 e al § 6).

65. Nell'ipotesi che la mobilità geografica da una unità produttiva ad un'altra si verifichi nell'ambito di un distacco *ex art.* 30 d.lgs. 276/2003 (quindi nel caso che l'unità produttiva di destinazione appartenga al terzo distaccatario) l'art. 2103 c.c. non pare applicabile sia perché presuppone che le unità produttive appartengano al medesimo datore di lavoro, sia perché le due discipline non sono cumulabili, essendo in conflitto (cfr. Stolfa, 1987, 138). L'art. 30 d.lgs. 276/2003, infatti, impone che sussistano «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive» (e, aggiunge, «sostitutive») solo in caso di mobilità geografica oltre i 50 km, evidentemente derogando all'ipotetica applicazione dell'art. 2103 c.c. che impone la sussistenza di comprovate ragioni organizzative, tecniche e produttive (ma non anche sostitutive) anche in caso di mobilità entro meno di 50 km (*contra* D'Arrigo, 1992, 995, secondo cui v'è la necessità di applicare «entrambe le discipline (...) alle (...) ipotesi nelle quali si verifichino mutamenti di luogo di lavoro; quindi ogni qualvolta al mutamento di unità produttiva si accompagni anche l'alterazione di un altro elemento del rapporto di lavoro dovranno essere rispettati i requisiti di legittimità richiesti dalla legge sia per il trasferimento che per l'altra fattispecie

tazione collettiva non abbia eccezionalmente imposto anche la necessità del consenso, per lo meno in casi particolari⁶⁶. Viceversa, nel caso in cui il datore di lavoro intenda trasferire la persona da una unità produttiva a un luogo di lavoro extra-aziendale, cioè che non è una diversa unità produttiva e/o che non si trova all'interno di una diversa unità produttiva, non potrà avvalersi dello *ius variandi ex art. 2103 c.c.*, se non sposando le criticabili interpretazioni adattive/creative richiamate nel paragrafo precedente, che stridono con il principio di tipicità dei poteri datoriali (conformativo e, *a fortiori*, costitutivo/modificativo).

Ci si deve chiedere, quindi, quale regola sia applicabile. Innanzitutto, deve rilevarsi l'inesistenza di altre fattispecie tipiche di *ius variandi* geografico. Per cui non rimane che rintracciare una regola applicabile nell'ambito del diritto dei contratti, valorizzando nei termini esplicitati nei capitoli precedenti la convenzione delle parti.

Ebbene, alla luce del luogo di lavoro individuato (e comunicato per iscritto) originariamente (o prima della prevista modifica dello stesso) si danno due possibilità teoriche: che residui uno spazio di esercizio del potere direttivo conformativo o che si applichi la regola del consenso delle parti⁶⁷. Nella mobilità da un'unità produttiva a un luogo extra-aziendale è difficile individuare spazi di potere conformativo funzionali alla modifica del luogo di lavoro (come è, invece, per le mobilità interne all'unità produttiva o per le mobilità estranee a unità produttive, cfr. *infra* § 5 e § 6). Infatti, se l'organizzazione aziendale rispetto alle mansioni assegnate comporta il radicamento della persona all'interno di una unità produttiva, è difficile che una mobilità verso spazi extra-aziendali possa assumere una valenza solo specificativa e non modificativa delle condizioni di lavoro contrattate⁶⁸. Tuttalpiù, potrebbe

innovativa»). La situazione normativa può apparire contraddittoria e irragionevole ma può essere sdrammatizzata dal fatto che nel distacco è necessario in ogni caso che sussista un interesse del datore distaccante (peraltro *in re ipsa*, in caso di distacco *infra* gruppo, cfr. art. 30 c. 4-ter d.lgs. 276/2003), ovvero un requisito prossimo a quelle delle suddette esigenze aziendali (cfr. Brollo, 1997, 468).

66. Cfr. i ccnl che prevedono eccezionalmente il consenso pur in presenza di un trasferimento *ex art. 2103 c. 8 c.c.* (cfr. *supra* nota 13).

67. Peraltro, dato il caso considerato (la mobilità da una unità produttiva ad un luogo extra-aziendale quale il domicilio della persona) l'eventuale esigenza di ottenere il consenso vale sia per il datore, sia per la persona che lavora.

68. Ad eccezione ovviamente di istituti di mobilità temporanea che presuppongono l'esistenza e la permanenza di un (diverso) luogo di lavoro pur quando la persona è chiamata a recarsi altrove per adempiere la prestazione, in ragione dell'esercizio di un potere eminentemente direttivo/organizzativo (cfr. Cass., 20 marzo 1987, n. 2783 secondo cui «atteso (...) che la determinazione del luogo della prestazione lavorativa, individuato a norma dell'art. 1182, primo comma, codice civile, costituisce il presupposto (...) della trasferta, questa, al contrario del mutamento definitivo di tale luogo, implica (non un mutamento definitivo dello stesso luogo, ma) uno spostamento provvisorio e temporaneo, per il sopravvenire di esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente, non previste per lo più al momento dell'assunzione, che rendono necessario, per effetto dell'esercizio del potere unilaterale di direzione aziendale

darsi il caso particolare in cui il tipo di professionalità/mansioni e l’organizzazione aziendale giustifichino una concordata e consapevole mobilità transaziendale di tipo abituale (cioè, preventivabile *ab initio*). Tuttavia, in tal caso, lo svolgimento della prestazione di lavoro all’interno di una unità produttiva non dovrebbe assumere il carattere di luogo di lavoro fisso/predominante, facendo mancare in partenza il requisito della mobilità da un luogo geografico determinato (e il caso che si sta trattando in questa fase ricadrà dunque in quello della mobilità del tutto interna o del tutto estranea alle unità produttive, su cui *infra* § 5 e § 6).

Ciò precisato, mancando significativi spazi di potere direttivo conformativo, non sussistono alternative valide alla regola del consenso della persona che lavora in modo da sostanziare una modifica contrattuale^{69,70}. Considerata la crescente diffusione di lavoro domiciliare da remoto, si può intuire la rilevanza di questa conclusione, dato che il domicilio della persona che lavora a distanza potrebbe configurare una dipendenza aziendale ai sensi dell’art. 413 c.p.c. o una porzione di un’unità produttiva, ma non un’unità produttiva indipendente⁷¹.

attribuito all’imprenditore (art. 2094, codice civile), il dislocamento nella località in cui sono sorte le esigenze stesse e fintanto che queste siano soddisfatte».

69. Questa conclusione sembra possa essere estesa anche al distacco in favore di un soggetto terzo distaccatario, nel caso in cui il luogo di lavoro di destinazione non sia una unità produttiva. In questo caso, infatti, a rigore, non si realizza la fattispecie regolata all’art. 30 d.lgs. 276/2003 (che prescrive l’inserimento in una unità produttiva del distaccatario) e ci si trova in una similare situazione di mancanza di norme speciali. È vero che prima del 2003, in una tale situazione di “vuoto” regolativo, la maggioranza della giurisprudenza e della letteratura ritenevano comunque il distacco *tout court* legittimo anche senza il consenso della persona in quanto espressione del potere direttivo (per tutti i riferimenti cfr. Pizzoferrato, 1993, 447 e De Falco, 2012, 150), ma a tale conclusione si giungeva principalmente guardando alla questione della natura del potere direttivo e/o dell’impatto del distacco sulle mansioni, non invece considerando l’eventuale impatto sul profilo geografico (cfr. ad esempio Ghinoy, 1985, 145). Guardata invece da quest’ultimo punto di vista, è più confacente l’orientamento opposto che, sempre prima del 2003, ha ricostruito il fenomeno del distacco in ottica di modificazione contrattuale attraverso lo schema del contratto a favore del terzo ex art. 1411 c.c. (Esposito, 2002, 53, redatto poco prima dell’entrata in vigore della disciplina attualmente vigente, ove si trovano tutti i riferimenti alla letteratura e giurisprudenza antecedenti alla riforma, ma già Mengoni e Treu, 1969, 240; cfr. anche, Napoli, 1995, 313). Sviluppando questo approccio si può sostenere che in caso di distacco in cui il luogo di lavoro di destinazione sia extraaziendale, il consenso della persona è necessario, almeno quando esso implichi una mobilità geografica significativa, ovvero estranea al potere conformativo geografico esercitabile dal distaccante e/o dal distaccatario.

70. Nel caso del rappresentante di RSA/RSU il nulla osta sindacale previsto dall’art. 22 st.lav. si aggiunge alle comprovate esigenze aziendali in caso di trasferimento verso un’altra unità produttiva (a prescindere dalla distanza geografica) oppure al consenso del sindacalista, in caso di mobilità geografica verso un luogo extra-aziendale. Infatti, l’art. 22 st.lav. si applica al trasferimento da una unità produttiva ma a prescindere dal luogo di destinazione (ovvero a prescindere dal fatto che esso rappresenti un’altra unità produttiva o uno spazio esterno).

71. Interessante, in prospettiva futura, ovvero per l’ipotesi in cui il progresso tecnologico possa permettere di individuare unità produttive anche presso singoli domicili di persone che

Si consideri ora il caso opposto, ovvero quello della mobilità di una persona da un luogo di lavoro extra-aziendale, cioè non qualificabile come unità produttiva, verso una unità produttiva. In questo caso, alla luce di tutto quanto detto *supra*, l'applicazione dell'art. 2103 c.c. è da escludere *tout court*. Questa conclusione è stata condivisa anche da una sentenza di Cassazione che, giustamente, non ha voluto estendere oltre modo l'applicazione dell'art. 2103 c. 8 c.c. mancando il presupposto di un'unità produttiva *a qua* e quindi ha ritenuto irrilevante la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive⁷².

Ciò detto, la medesima Cassazione ha ritenuto che la mobilità geografica della persona possa realizzarsi con ordine unilaterale del datore perché «la determinazione del luogo della prestazione lavorativa rientra nella potestà organizzativa datoriale e incontra un limite solo nelle previsioni dettate in materia di trasferimento»⁷³.

La motivazione formulata, alla luce di quanto fin qui detto, non appare condivisibile, almeno nei termini assoluti e generali che la caratterizzano (cfr. *infra* § 4 ove si chiarirà in che misura la decisione, a prescindere dal motivo addotto, sia condivisibile). Non si chiarisce, infatti, perché il potere datoriale sul fronte della geografia della prestazione non debba essere trattato alla stregua di altri profili del potere direttivo; quindi, verificando rigorosamente l'esistenza di limiti ad esso dedicati. In altri termini, esclusa l'esistenza di fonti legali (dato che l'art. 2103 c.c. non è applicabile), si poteva e doveva verificare l'esistenza di fonti negoziali (collettive o individuali) capaci di confinare il potere datoriale.

Se così non fosse, ne scaturirebbe, soprattutto in futuro per via della diffusione del lavoro trans-aziendale, un sistema incapace di contenere il potere direttivo/organizzativo, su un aspetto delicatissimo del rapporto di lavoro.

Peraltro, l'assetto che si desume dalla decisione appare irrazionale. Infatti, stando a quanto ritenuto dalla Cassazione, una mobilità impattante come quella che si realizza da un domicilio personale extra-aziendale a una unità produttiva (sia per ragioni geografiche che personali/professionali), risulterebbe lasciata alla mercé di un potere datoriale incontrollato, mentre una mobilità tendenzialmente meno impattante (come quella fra due diverse unità produttive, magari non eccessivamente distanti) risulterebbe soggetta al limite delle comprovate ragioni aziendali.

lavorano, quanto sta accadendo in ambito di diritto tributario transnazionale. In quel contesto, infatti, accade che il lavoro da remoto svolto in Italia per imprese straniere può condurre a considerare il domicilio della persona che lavora come una stabile organizzazione dell'impresa, soggetta quindi alla relativa tassazione (cfr. Della Valle, 2022, 44; Giacobbe, 2023).

72. Cfr. Cass., 15 marzo 2016, n. 5056 che ribadisce come nel caso di luogo di lavoro corrispondente al domicilio della persona che lavora potrebbe esistere, a tutto concedere, una dipendenza aziendale rilevante ai fini di cui all'art. 413 c.p.c. (ma cfr. *infra* § 4).

73. Sempre Cass., 15 marzo 2016, n. 5056.

Perciò, coerentemente con quanto detto *supra*, è preferibile, *de iure condito*, rivalutare l'approccio contrattuale, verificando la sussistenza di un residuo potere conformativo del datore e, in mancanza, riconoscendo il ruolo essenziale del consenso delle parti.

Simmetricamente a quanto evidenziato nel caso precedente, anche in questa ipotesi non sembrano esserci spazi significativi per l'esercizio di un potere conformativo. Infatti, nel caso di mobilità dall'esterno all'interno dell'unità produttiva, in primo luogo, l'originario sradicamento della persona da un contesto aziendale difficilmente può essere sostituito da un radicamento in esso senza modifiche sostanziali all'equilibrio contrattuale. Tuttalpiù, parallelamente a quanto si è evidenziato *supra*, potrebbe darsi il caso particolare in cui il tipo di professionalità/mansioni e l'organizzazione aziendale giustifichino una concordata e consapevole mobilità extra o trans-aziendale di tipo abituale (cioè, preventivabile *ab initio*). Tuttavia, in tal caso, lo svolgimento della prestazione di lavoro all'esterno di una unità produttiva non dovrebbe assumere il carattere di luogo di lavoro fisso/predominante, facendo mancare in partenza il requisito della mobilità da un luogo geografico determinato. Se così è, il caso che si sta trattando in questa fase ricadrà dunque in quello della mobilità del tutto estranea alle unità produttive, su cui *infra* § 5 e § 6).

Viceversa, quando il luogo di lavoro extra-aziendale è abituale (come è, ad esempio, nel caso dell'*home working*), il consenso delle parti in caso di mobilità verso l'unità produttiva non sembra possa essere escluso, se si vuole rimanere fedeli ai principi contrattuali che devono contrassegnare il rapporto (salvo quanto si dirà *infra* a proposito della volontà datoriale di interrompere lo svolgimento del lavoro agile)⁷⁴.

Le conclusioni formulate su entrambi i casi (mobilità da unità produttiva a luogo extra-aziendale e viceversa), nella misura in cui richiedono il consenso di entrambe le parti, appaiono razionali e giustificate da una considerazione che, in passato, era marginale o ignorata ma che in futuro assumerà sempre più rilievo, ovvero che questo tipo di mobilità estranee all'art. 2103 c. 8 c.c. interferiscono più pesantemente sugli interessi delle parti alla prosecuzione del rapporto, modificando le condizioni di contesto che avevano dato origine al perfezionamento dell'accordo contrattuale di lavoro. Queste mobilità, infatti, sono in grado di incidere contestualmente sia sulla stabilità geografica del luogo di lavoro, sia sul contesto professionale della persona, chiamata ad inserirsi o a lasciare una comunità di colleghi e/o uno spazio go-

74. La conclusione, anche in questo caso, può essere estesa alla diversa fattispecie del distacco. Infatti, in questo caso, a rigore, non si realizza la fattispecie dell'art. 30 d.lgs. 276/2003 mancando un'unità produttiva *a qua*, per cui si può fare leva sulle conclusioni della letteratura secondo cui, in un caso non normato come questo, ci si trovi di fronte ad una modifica di rilevanza negoziale che necessita del consenso della persona (cfr. *supra* nota 69).

vernato e protetto (nel bene e nel male) dal datore di lavoro⁷⁵. È quindi del tutto ragionevole che a questi casi non si applichi la medesima regola applicabile ai casi di trasferimento endoaziendale, ma la regola del consenso. In altre parole, e adottando il punto di vista del momento genetico del rapporto, la soluzione appare razionale, anche perché la persona che stipula il contratto di lavoro può conoscere più agevolmente la conformazione organizzativa e spaziale dell’impresa, anche durante lo svolgimento del rapporto e figurarsi possibili mobilità endo-aziendali, mentre non può prevedere l’impatto di eventuali mobilità extra-aziendali.

4. Una conferma sistematica guardando alle discipline che impattano sulla mobilità geografica: i trasferimenti soggetti al consenso e il lavoro da remoto

La conclusione cui si è giunti fin qui, facendo leva principalmente sui principi civilistici e su una rigorosa interpretazione dell’art. 2103 c. 8 c.c. in tema di *ius variandi*, è corroborata – oggi più che al tempo in cui tale approccio è sostanzialmente divenuto minoritario o comunque è rimasto accantonato – da diverse altre discipline che si applicano a casi in cui la mobilità geografica delle persone è un requisito applicativo essenziale⁷⁶.

In primo luogo, merita considerare le discipline che vietano la mobilità geografica a protezione di specifici interessi personali della persona che lavora – e che abbiamo già considerato *supra* (§ 2) ma solo per evidenziare che le fattispecie individuate dal legislatore differiscono significativamente da quella di cui all’art. 2103 c. 8 c.c. per i riferimenti geografici *ivi* inseriti e/o per la mancanza di riferimenti all’unità produttiva. Ebbene, tali discipline vietano la mobilità geografica, salvo che la persona che lavora non acconsenta espressamente, restituendo quindi rilievo all’accordo delle parti⁷⁷.

75. La mobilità in questione, infatti, implica lasciare (o entrare in) uno spazio in cui, ad esempio, il datore di lavoro esercita un controllo ravvicinato e più stringente (ma, ormai è un dato acquisito, anche più trasparente del controllo esercitabile da remoto), ma garantisce anche le protezioni di sicurezza.

76. Ci si riferisce all’art. 78 d.lgs. 267/2000 a tutela degli amministratori locali, all’art. 33 cc. 5-6 l. 104/1992 sulle persone disabili o con esigenze di cura di familiari disabili, all’art. 56 d.lgs. 151/2001 sulle persone fruitrici di congedi parentali; non invece all’art. 30 c. 3 d.lgs. 276/2003 che, nella sua fattispecie generale (c. 1) non considera la mobilità geografica quale requisito essenziale del distacco (che, infatti, non raramente si realizza entro spazi contigui, come accade in caso di distacco infra-gruppo). Cfr. Esposito, 2002, 83, secondo cui, come visto, «a caratterizzare il distacco non è tanto la modifica del luogo dell’adempimento, quanto piuttosto il mutamento della organizzazione di riferimento del contratto di lavoro originario» (ma cfr. Levi, 2011, 1592, secondo cui al distacco è implicitamente connaturato uno spostamento della persona, e De Falco, 2012, 147).

77. Gli amministratori di enti locali che siano anche dipendenti pubblici o privati, «non

Naturalmente questo argomento sistematico potrebbe essere adottato sia per confermare la tesi per cui al di fuori dell'art. 2103 c. 8 c.c. torna in auge il consenso delle parti – sul presupposto che tali discipline fungano da spia del sistema; sia per sostenere, *a contrario*, che tali casi, data la loro *ratio* affatto peculiare, rappresentino una regola speciale in deroga alla disciplina generale, dimostrando così l'esistenza di un potere direttivo sulla geografia della prestazione, libero in generale e limitato, solo entro i confini del 2103 c. 8 c.c., dalle comprovate esigenze aziendali.

Tuttavia, questa seconda opzione interpretativa non sembra fondata. Le suddette discipline, infatti, intersecano ampiamente l'area di azione dell'art. 2103 c. 8 c.c., soprattutto alla luce delle interpretazioni estensive invalse⁷⁸. Dato che l'art. 2103 c. 8 c.c. è l'unica disciplina esistente in materia di mobilità, la *ratio* principale di tali disposizioni speciali non può che essere quella di derogarvi, aggiungendo alle comprovate ragioni aziendali, il consenso espresso altrimenti non necessario.

Inoltre, anche le discipline che intercettano il fenomeno specifico della mobilità trans-aziendale, ovvero da una unità produttiva a un luogo di lavoro extra-aziendale e viceversa, confermano quanto sin qui detto. In più, esse svelano un profilo normativo emergente che, soprattutto *de iure condito*, andrebbe considerato e, in qualche modo, meglio regolato. Ci si riferisce alle discipline del lavoro agile (artt. 18 e ss. l. 81/2017) e del telelavoro⁷⁹.

Come noto, questi casi disciplinati da legge o contrattazione collettiva possono perfezionarsi o cessare di esistere, sia contestualmente alla stipula dell'accordo di lavoro dipendente, sia in costanza di rapporto di lavoro (art. 2 c. 1 secondo periodo, dell'accordo interconfederale del 2004), potendo comportare non solo una peculiare determinazione originaria del luogo di

possono essere soggetti, *se non per consenso espresso*, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato» (art. 78 d.lgs. 267/2000); i lavoratori dipendenti con disabilità gravi o con obblighi di assistenza di familiari disabili non possono «essere trasferiti[i] senza il[loro] consenso ad altra sede» (art. 33 cc. 5-6 l. 104/1992); le persone che hanno beneficiato di congedi parentali, hanno diritto «salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino» (art. 56 c. 1 d.lgs. 151/2001 e, analogamente, c. 3) (c.vi nostri).

78. Anche se tali discipline regolano anche fenomeni di mobilità geografica estranei all'art. 2103 c.c. In altre parole, le discipline speciali di cui sopra si sovrappongono in riferimento alle mobilità geografiche da un'unità produttiva a un'altra, ma non in riferimento alle mobilità geografiche interne alla medesima unità o totalmente estranee alle unità produttive. Nel distacco, invece, la sovrapposizione è totale visto che la sua disciplina presenta la medesima fattispecie dell'art. 2103 c. 8 c.c. (il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra) ma regole non compatibili con quest'ultimo che, per la loro specialità, prevalgono (cfr. il c. 3 art. 30 d.lgs. 276/2003).

79. Accordo interconfederale 09-06-2004 recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES (cfr. Magno, 1996).

lavoro (in parte o del tutto extra-aziendale)⁸⁰, ma anche una modificaione di esso.

Ebbene, in entrambi i casi, le discipline del lavoro agile e del telelavoro riconoscono un ruolo centrale al consenso della persona⁸¹. Come è noto, infatti, entrambi gli istituti si fondano, in fase istitutiva, sull'accordo delle parti e quindi sull'incontro delle volontà (art. 2 dell'accordo interconfederale⁸² e art. 18 c. 1 l. 81/2017⁸³). Ciò conferma che, perché la prestazione sia resa anche o solo in un contesto extra-aziendale, è necessario il consenso della persona (e del datore di lavoro) sia in sede di assunzione, sia in costanza di rapporto⁸⁴.

Rispetto alla cessazione di tale peculiare modalità di svolgimento della prestazione, la situazione normativa, dal punto di vista che ci occupa, è più

80. Non sembra si possa escludere l'applicabilità della disciplina del lavoro agile della l. 81/2017 anche ove le parti si accordino per uno svolgimento della prestazione esclusivamente all'esterno dei locali aziendali, purché permanga una certa libertà di determinazione e modificaione del luogo in capo alla persona che lavora (ché altrimenti saremmo di fronte alla diversa fattispecie del telelavoro). Per i dettagli cfr. *infra* nota 87.

81. Come è noto, il discorso cambia radicalmente – e conferma *a contrario* quanto evidenziato nel testo – nel caso del lavoro agile di epoca pandemica (2020-2024 secondo le diverse discipline *pro tempore* vigenti). Infatti, allora il lavoro agile non era necessariamente oggetto di un accordo delle parti ma di un diritto/dovere delle stesse «anche in assenza degli accordi individuali» (cfr. art. 90 cc. 1 e 2 d.l. 34/2020 convertito in l. 77/2020, art. 42 c. 3 *bis*, d.l. 48/2023 convertito in l. 85/2023 e art. 18 *bis* d.l. 145/2023 convertito in l. 191/2023, per i requisiti di accesso al lavoro agile anche senza accordo). Rimane, invece, soggetto al principio consensualistico, nei termini di cui al testo, il lavoro agile delle persone che possono vantare un diritto di precedenza ai sensi dell'art. 18 c. 3 *bis* d.lgs. 81/2017. Cfr. sul punto Trib. Ragusa 11 luglio 2025 in *De Jure*, in un caso di supposto arbitrario svolgimento della prestazione da remoto da parte della persona, per tale ragione poi licenziata in via disciplinare. In tal caso, la Giudice ha affermato che «non può (...) ragionevolmente sostenersi che il lavoratore eventualmente in possesso dei requisiti idonei a consentire l'accesso preferenziale allo smart working possa in maniera del tutto autonoma decidere se e quando rendere la propria attività lavorativa in non meglio precisato locali diversi dalla sede aziendale. Il dipendente interessato, per contro, è tenuto ad ottenere dal datore di lavoro una autorizzazione preventiva, da integrare indefetibilmente con la stipulazione dell'accordo di cui sopra». La motivazione, tuttavia, non convince o non è esauriente rispetto alle caratteristiche del caso concreto, dato che la persona licenziata aveva svolto “arbitrariamente” il lavoro da remoto nel corso del 2023, sul presupposto di rientrare nei casi di diritto/dovere allo svolgimento della prestazione da remoto previsti dalla disciplina di legge emergenziale allora vigente.

82. Cfr. Bettini, 2001, 63.

83. Si consideri che nel caso del lavoro agile, nella sostanza l'accordo produce l'effetto eccezionale di trasferire il potere conformativo/specificativo geografico sulla persona che lavora, sebbene solo in riferimento alla prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali. Si tratta di una facoltà conformativa (e non di uno *ius variandi* eccezionalmente riconosciuto in capo alla persona che lavora), sia perché il luogo di lavoro esterno all'azienda non deve essere pre-determinato nell'accordo, sia perché le parti possono variamente limitarlo, ad esempio vietando luoghi non sufficientemente sicuri e/o non collocati nel territorio nazionale (cfr. *infra* § 8).

84. Anche rispetto al *quomodo* della prestazione, e quindi alla precisa collocazione extra-aziendale, la disciplina del telelavoro e quella del lavoro agile lasciano alle parti la possibilità di prendere accordi specificativi (anche) sul luogo di lavoro (Ludovico, 2023, 74).

complessa, ma svela, come si diceva, una tendenza di interesse, anche *de iure condendo*.

La disciplina del telelavoro prevede che «la reversibilità può comportare il ritorno all’attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest’ultimo o del lavoratore. Le modalità di tale reversibilità sono fissate mediante accordo individuale e/o collettivo»⁸⁵ (art. 3 ult. c.). La disciplina del lavoro agile prevede che entrambe le parti possano recedere dall’accordo di lavoro agile con un preavviso di 30 giorni (in caso di accordo a tempo indeterminato) o senza preavviso in presenza di un giustificato motivo (in caso di accordo a tempo determinato) (art. 19 c. 2 l. 81/2017). Pertanto, la legge riconosce sì un ruolo centrale all’autonomia privata, ma non nel senso di pretendere un accordo fra le parti, quanto nel senso di autorizzare ognuna di esse a porre nel nulla l’accordo precedentemente perfezionato.

Considerando queste discipline particolari, quindi, la mobilità geografica trans-aziendale non è affatto governata dal potere direttivo datoriale (che sia conformativo o costitutivo), ma risulta governata dall’autonomia privata. Tuttavia, in una logica pienamente contrattualista, in caso di prestazione di lavoro resa in tutto o in parte in un contesto extra-aziendale (ovvero in caso di stipula di accordo di lavoro agile), è necessario il consenso delle parti (*ab origine* o *in itinere* del rapporto). In caso di mobilità da un luogo extra-aziendale a un’unità produttiva (ovvero in caso di cessazione dell’accordo di lavoro agile), rileva la volontà anche solo di una sola parte.

Quanto detto, vale quando le parti decidono di collocare la prestazione di lavoro, in tutto o in parte, al di fuori di una unità produttiva (che, si ricorda, può essere intesa anche come zona o itinerario o come spazio entro cui possono esistere più di un luogo di lavoro), a prescindere dal fatto che le parti formalizzino per iscritto e/o comunque consapevolmente un accordo di lavoro agile o di telelavoro. Va evidenziato, infatti, a conferma della rilevanza dell’autonomia privata e a scapito dell’intervento eteronomo in ambito di geografia della prestazione, che il telelavoro e il lavoro agile rappresentano le uniche due forme di lavoro subordinato non standard⁸⁶ per le quali la legge non prevede mai meccanismi sanzionatori di nullità e di conversione nella forma di lavoro standard. Ciò vuol dire che la disciplina regolativa è applicabile ogni qual volta il rapporto di lavoro presenti i tratti fondamentali della fatispecie generale, ovvero, nel caso del telelavoro, quando la prestazione che potrebbe essere resa all’interno di locali aziendali è resa al di fuori di essi con postazione di lavoro e orario fissi (art. 2 accordo interconfederale); nel caso del lavoro agile quando la prestazione viene eseguita (anche) all'esterno senza una postazione di lavoro e un orario fissi (art. 18 l. 81/2017)⁸⁷.

85. Cfr. Ludovico, 2023, 74.

86. Non rileva ora il fatto che l’accordo di telelavoro può riguardare anche il lavoro autonomo.

87. Dato che il telelavoro implica una postazione fissa esterna ai locali aziendali e il lavoro

Non a caso, la forma scritta degli accordi di lavoro agile o di telelavoro non è richiesta *ad substantiam* ma ai soli fini della trasparenza (art. 1 c. 1 let. b) d.lgs. 152/1997 e art. 2 c. 2 Accordo interconfederale) e, nel solo caso del lavoro agile, ai soli fini della prova e della regolarità amministrativa (art.19 c. 1 l. 81/2017)⁸⁸.

In questo senso Cass. 5056/2023 – già criticata *supra* (§ 3) per aver espresso in modo molto netto il principio secondo cui, al di fuori dell’art. 2103 c. 8 c.c., «la determinazione del luogo della prestazione lavorativa rientra nella potestà organizzativa datoriale» – potrebbe però aver deciso correttamente il caso di specie, in quanto si trattava di un caso di mobilità geografica dal domicilio della persona all’unità aziendale, nel contesto di un rapporto probabilmente riconducibile alla fattispecie del lavoro agile o del telelavoro. Di modo che, l’unica regola di cui verificare il rispetto sarebbe il preavviso e/o la giusta causa di recesso datoriale dall’accordo di lavoro da remoto.

Peraltro, non vale a contestare questa conclusione il fatto che il lavoro agile o il telelavoro sarebbero contratti di lavoro speciali la cui disciplina si discosta da quella generale dato che è chiaramente prevalsa l’opinione che considera questi istituti parte integrante e non derogatoria della disciplina del lavoro subordinato (come visto *supra*, cap. II § 5).

Quanto sin qui detto, inoltre, non può essere considerato solo il frutto della più recente disciplina lavoristica. Infatti, il medesimo principio (la rilevanza della volontà della persona o, almeno dell’incontro delle volontà) po-

agile una prestazione resa in parte all’interno e in parte all’esterno senza postazione fissa, sembra rimanere orfano di disciplina il caso del lavoro svolto totalmente all’esterno dei locali aziendali senza postazione fissa. Tuttavia, a ben guardare, il requisito dello svolgimento parzialmente interno o parzialmente esterno ai locali aziendali non è essenziale ai fini dell’applicabilità della disciplina sul lavoro agile. Infatti, la disciplina del lavoro agile potrà, anzi dovrà, essere applicata per analogia quando ci si trovi di fronte a prestazioni rese all’esterno «senza una postazione fissa», dato che non si rinvengono discipline diverse applicabili e che l’ipotesi di un lavoro da remoto totalmente deregolato e alla mercé della volontà delle parti (*rectius* del datore) non è certo un’ipotesi che il legislatore ha messo in conto. Inoltre, si potrebbe tentare una interpretazione del requisito correttiva rispetto a quella comune. Usualmente si ritiene che esso si riferisca alla distribuzione temporale del lavoro svolto “fisicamente” fuori o dentro gli spazi aziendali. Tuttavia, si può concepire questo elemento della fattispecie nel senso di riferirsi alla distribuzione spaziale della prestazione resa. Questa, infatti, può essere svolta “fisicamente” da un luogo esterno ed essere destinata a soddisfare un’esigenza di una specifica sede aziendale di assegnazione, ove pure non ci si rechi fisicamente (si pensi alla persona che lavora a distanza partecipando da remoto a riunioni ibride che si tengono sempre presso una stessa sede aziendale di riferimento). Questa interpretazione è corroborata dalla letteratura civilistica che, trattando del luogo dell’adempimento, distingue fra luogo della prestazione (il luogo in cui si trova fisicamente il debitore) e luogo di perfezionamento dell’adempimento (il luogo in cui si trova il creditore da soddisfare) (Di Majo, 1994, 119, Nonne, 2010, 264; cfr. *supra* cap. I § 4). Questa differenza è stata dimenticata in ambito lavoristico per l’usuale coincidenza dei due luoghi, ma oggi merita di essere nuovamente valorizzata, dato che sempre più spesso tale coincidenza non sussiste più.

88. Cfr. Ludovico, 2023, 161.

teva desumersi già in passato, *mutatis mutandis*, alla luce della disciplina del lavoro a domicilio (l. 877/1973): in quel caso, la fattispecie legale prevedeva un luogo di lavoro extra-aziendale non nella disponibilità del datore ma della persona che lavora ed a partire da questa considerazione, la letteratura e la giurisprudenza hanno dedotto la non applicabilità alla fattispecie del potere unilaterale di trasferimento *ex art. 2103 c.c.*, nonché del potere unilaterale *tout court* di determinare e/o modificare il luogo di lavoro⁸⁹.

Con ciò, si è cercato di dimostrare, in primo luogo, che, in occasione della modifica geografica del luogo della prestazione di tipo trans-aziendale, assume una rilevanza centrale la volontà comune e l'autonomia privata delle parti, mentre non rilevano le comprovate esigenze aziendali data l'estranetità al caso dell'art. 2103 c. 8 c.c.⁹⁰. E, in secondo luogo, si è evidenziato che, mentre in direzione di uscita dagli spazi aziendali è sempre necessario il consenso delle parti nella direzione opposta, pur non potendosi parlare di un potere datoriale libero, si rinviene una facoltà di entrambe le parti a provocare una modificazione geografica del luogo di prestazione attraverso il recesso dall'accordo sul lavoro extra-aziendale.

5. La mobilità geografica interna o estranea all'unità produttiva: i patti di mobilità

Veniamo, infine, ai casi in cui la mobilità geografica si realizza totalmente all'interno di una medesima unità produttiva oppure totalmente al di fuori di essa o, ancora, in modo da prescindere del tutto da essa in ragione dell'organizzazione e/o del tipo di professionalità lavorativa.

In questi casi, come evidenziato più volte, l'art. 2103 c. 8 c.c. non è applicabile perché mancano non solo l'unità produttiva *a qua* o quella *ad quam* (come nei casi visti *supra* § 3), ma entrambe le unità produttive di origine e di destinazione.

Anche in questo caso, come nei precedenti, non sembra che la disciplina applicabile a questi casi debba necessariamente condurre a riconoscere al datore un potere direttivo senza limiti, come si potrebbe essere indotti a pensare a causa della sovraesposizione dello *ius variandi* e alla sottovalutazione della rilevanza negoziale della determinazione del luogo di lavoro, ampiamente criticata *supra* (cap. I).

Piuttosto, è opportuno adoperare ancora gli strumenti del diritto dei contratti come abbiamo fatto *supra* e come normalmente si fa in materia di man-

89. Tuttavia, l'argomento in questo caso è meno forte: l'accordo modificativo del luogo di lavoro, infatti, a differenza che nei casi del lavoro agile e/o del telelavoro, comporta l'uscita dallo schema legale del lavoro a domicilio che, invece, è senza dubbio, un contratto di lavoro speciale (cfr. per tutti Nogler, 2000, 69).

90. Con l'eccezione del distacco *ex art. 30 c. 3 d.lgs. 276/2003* e della trasferta, che rientra senza dubbio fra i poteri datoriali.

sioni e professionalità). Di guisa che, esclusa l'esistenza di altre fonti di *ius variandi* applicabili ai casi ora da considerare, non rimane che scandagliare gli spazi di esercizio del potere direttivo conformativo/specificativo e, oltre i limiti di esso, lo spazio d'azione della regola dell'accordo delle parti.

Cominciamo dall'ipotesi della mobilità tutta interna all'unità produttiva. Nel caso di assegnazione a una unità produttiva, senza ulteriori delimitazioni convenzionali, la persona che lavora accetta che il datore di lavoro possa esercitare il proprio potere conformativo/specificativo anche a livello geografico entro i confini dell'unità produttiva stessa. Quando i confini di questa e il luogo di svolgimento della prestazione coincidono per estensione geografica o non differiscono significativamente, il potere conformativo ha difficilmente un rilievo geografico significativo (si pensi al "trasferimento" da un piano di uno stabilimento produttivamente autonomo e indipendente – che quindi assurga a una unità produttiva – a un altro), quindi non si pongono questioni particolari che necessitino di essere affrontate.

Quando, invece, l'unità produttiva si sviluppa entro confini geografici sufficientemente ampi (*supra* § 2) da contenere più luoghi di lavoro potenziali (che siano essi sedi geograficamente definite o zone o itinerari – *supra* cap. II § 6 e cap. III § 2), si pone una questione che merita di essere ben focalizzata per essere risolta adeguatamente.

Come si è visto, la giurisprudenza, nel tentativo di colmare il vuoto di tutela che scaturisce dai limiti della fattispecie dell'art. 2103 c.c., si è limitata, a volte, a presumere che in caso di mobilità geografica significativa sussista la condizione dell'autonomia delle unità produttive *a qua* e *ad quam*, che imporrebbe di comprovare le ragioni aziendali (a volte, facendo salva la prova datoriale dell'inesistenza di tale alterità); in altri casi, addirittura a ritenere *praeter legem* sufficiente tale distanza geografica per applicare l'art. 2103 c. 8 c.c. (cfr. *supra* § 2). Si tratta di un rimedio pratico comprensibile e forse anche efficiente, ma che non soddisfa sotto il profilo teorico, come si è già detto.

Con maggior cura per i profili teorici, si è affermato che, se il legislatore ha posto il limite delle comprovate ragioni aziendali nella mobilità endoaziendale tra unità produttive diverse, evidentemente non ha voluto porre limiti in caso di mobilità interna a una medesima unità produttiva, sul presupposto che si tratti di un trasferimento meno impattante per la persona coinvolta.

Il presupposto è però impreciso e l'assunto di fondo pecca per eccesso, forse a causa del cono d'ombra prodotto dall'art. 2103 c. 8 c.c. sull'intera vicenda della determinazione e modificazione del luogo geografico della prestazione. Infatti, a stretto rigore, il legislatore dell'art. 2103 c. 8 c.c. si è limitato a prevedere lo *ius variandi* in caso di trasferimento che abbia (quanto meno) un impatto di tipo professionale, nonché un rilievo organizzativo⁹¹.

91. Cester, 1983, nota 86-88.

tanto da essere applicabile anche fra unità produttive geograficamente contigue (cfr. *supra* § 2) ed essere autorizzato solo a fronte di esigenze aziendali sopravvenute o sopravvenienti (sul tema della sopravvenienza delle esigenze, cfr. *infra* § 7); non ha invece preso posizione espressamente riguardo al trasferimento geografico che abbia impatto solo sulla persona che lavora ma che non dipenda da nuove e impreviste esigenze aziendali. Dunque, il presupposto per cui un trasferimento interno all'unità sia meno impattante è vero solo dal punto di vista dell'impresa, ma non per la persona che lavora, la quale pur rimanendo inserita nel medesimo (ancorché ampio) contesto produttivo può subire conseguenze negative di tipo personale in ragione della modificazione geografica. Non ha senso quindi affermare che un trasferimento interno alla medesima unità produttiva non abbisogni di una qualche regolazione a protezione della persona che lavora. Perciò, in mancanza di una disciplina di *ius variandi* tipizzata, è opportuno che in casi del genere debba tornare a coltivarsi la logica convenzionale. Vediamo come.

Si deve riconoscere che, in casi del genere (cioè di mobilità interne ad ampie unità produttive), la dinamica negoziale che dà vita al rapporto di lavoro fa solitamente emergere dei limiti all'esercizio del potere datoriale sulla determinazione e modifica del luogo di lavoro⁹². Ciò, sia per ragioni di funzionalità del rapporto (le parti devono sapere in anticipo dove la persona che lavora si impegna a recarsi), sia per ragioni legate alla natura della prestazione subordinata dovuta (che giustificano una determinata collocazione geografica della prestazione: per sede, zona, itinerario, etc.), sia in virtù dell'esegesi dell'accordo contrattuale (successivamente alla sua stipula le parti assumono condotte tali da svelare una certa modalità spaziale/geografica della prestazione), sia grazie agli obblighi di trasparenza che, come visto, impongono di comunicare per iscritto un luogo di lavoro che non può corrispondere genericamente a una unità produttiva, soprattutto ove questa sia particolarmente ampia o dai confini fluidi. Ebbene, quello che viene determinato in sede di accordo o quello che si deduce dal suo oggetto non è altro che il conferimento di – e allo stesso tempo il limite al – potere datoriale di tipo conformativo/specificativo. Alla luce di tutto ciò, è vero, come spesso si dice, che la mobilità interna all'unità produttiva riguarda un potere datoriale, ma va chiarito che non si tratta di uno *ius variandi* (atipico) senza i limiti dell'art. 2103 c.c., ma del potere direttivo conformativo i cui limiti devono essere individuati nell'(o dedotti dall') accordo contrattuale.

In questa ipotesi di mobilità, quindi, l'esercizio del potere direttivo conformativo assume un ruolo piuttosto significativo, meritevole di essere esplorato meglio di quanto non sia stato fatto in passato, sia perché, come detto *supra* (cap. II § 4), è un istituto decisamente negletto (soprattutto in letteratura, se paragonato alla sua applicazione al caso delle mansioni), sia in ragione dell'evoluzione delle modalità organizzative e produttive, che vede le

92. Ichino, 2003, 327.

unità produttive dematerializzarsi o divenire geograficamente fluide, e quindi estendersi ed evolversi continuamente dal punto di vista spaziale, presentando non raramente confini opachi (e ciò ben oltre alcune fattispecie classiche e particolari, come quelle dei piazzisti, dei lavoratori itineranti, etc.).

Quest'ultima considerazione ci permette anche di chiarire che l'ipotesi della mobilità geografica interna all'unità produttiva può essere trattata contestualmente ai casi di mobilità totalmente estranei agli spazi aziendali. Infatti, questo secondo caso, come il primo, non è regolato da fonti istitutive di uno *ius variandi*. Inoltre, il caso della mobilità nell'ambito di un'unità produttiva geograficamente ampia o spazialmente indefinita finisce per coincidere, sia in teoria che in pratica, con il caso dell'inesistenza o irrilevanza delle unità produttive rispetto alla medesima vicenda di mobilità personale. Infatti, oggi più che mai, grazie alle innovazioni tecnologiche che permettono di svolgere la prestazione da remoto (impattando sull'organizzazione del lavoro e/o sulla mobilità fisica e logistica delle persone), l'unità produttiva (ma anche l'azienda *tout court*) corrisponde sempre meno a un luogo geografico e sempre più a una «rete»⁹³. Accanto ai casi classici del lavoro itinerante, del trasfertismo⁹⁴, del lavoro a domicilio, sono sempre più diffusi oggi il lavoro subordinato *location-based* (organizzato tramite piattaforme digitali su base geografica urbana o metropolitana), oppure quello *web-based* (organizzato tramite piattaforme digitali od anche attraverso meno innovativi strumenti di remotizzazione del lavoro, seppure più difficilmente configurabile come lavoro subordinato), quello robotizzato dell'impresa 4.0 e 5.0, o addirittura il lavoro nel metaverso. Questi nuovi lavori sono organizzati potenzialmente senza alcun confine geografico, mettendo in rete i luoghi di lavoro delle persone (e non delle imprese), come i loro domicili o gli spazi che si scelgono o che vengono loro messi a disposizione (si pensi agli spazi di *co-working*, di *near-working*, agli uffici satellite, al lavoro nel meta-verso⁹⁵). Ebbene, si tratta di spazi che non presentano i tratti classici dell'unità produttiva, soprattutto se considerati individualmente e dal punto di vista esclusivamente spaziale⁹⁶, né addirittura quelli dell'azienda *tout court*⁹⁷.

93. Esposito, 2002, 7.

94. Ichino, 2003, 327.

95. Donini, Novella e Vallauri, 2022; Martone, 2022, 1131; Biasi, 2023; Lamberti, 2023, 205. Cfr. Maio, 2024, 581.

96. In questa sede si sta cercando di sviluppare il tema a partire dall'assunto pacifico per cui una unità produttiva deve presentare dei tratti di autonomia/indipendenza, ma senza prendere posizione sul significato che questo carattere essenziale deve o può assumere, e su cui la letteratura si è molto intrattenuta (per tutti i riferimenti classici cfr. Tursi, 1999). Ciò, in particolare, perché si sta cercando di sviluppare una ricerca e proporre una impostazione della questione che non dipenda da una particolare visione dell'unità produttiva ma sia adeguata alle principali tesi diffuse: sia quelle che, nei casi qui scandagliati, considerano dissolta l'unità produttiva, sia quelle che vedono invece sussistere grandi ed ampie unità produttive.

97. Guarda molto in avanti, in questo senso, Napoli, 1996, 148 quando afferma che

Tutto ciò comporta rilevanti difficoltà a rintracciare l'autonomia che dovrebbe sempre caratterizzare l'unità produttiva e quindi il rischio che un'impresa (ad esempio una fortemente dematerializzata e quindi deterritorializzata) non possa essere distinguibile in diverse unità produttiva oppure considerare in una sorta di unica unità produttiva globale.

Detto ciò, torniamo all'applicazione a queste ipotesi di mobilità (interna a un'unica grande unità produttiva o totalmente estranea ad essa) delle regole che si possono trarre dal diritto dei contratti.

Cominciamo dal caso in cui le parti riconoscano al datore di lavoro un potere conformativo geografico senza limiti significativi.

Tale potere può essere conferito al datore esplicitamente, cioè attraverso un patto di mobilità e/o in ragione del complessivo regolamento contrattuale, come riconosciuto anche in giurisprudenza⁹⁸.

In questi casi, dato l'aggravio rilevante sulla posizione debitoria della persona che lavora, bisogna prestare grande attenzione non solo alle clausole eventualmente scritte dell'accordo o alle risultanze, certamente scritte, delle informative sulla trasparenza, ma anche alle condotte delle parti successive al perfezionamento dell'accordo contrattuale di lavoro, dato che queste potrebbero smentire eventuali risultanze formalizzate in clausole di contenuto esplicitamente topografico favorevoli al datore di lavoro (clausole fittizie o simulate), o, in certi casi, risultare illegittime.

Il primo caso (il patto di mobilità smentito dal complesso della dinamica negoziale sviluppata anche dopo la genesi dell'accordo) si verifica quando si formalizza *ab origine* l'assenza di un luogo di lavoro fisso/predominante, ma in concreto quest'ultimo risulti sussistere e presentare effettivamente i caratteri di abitualità/stabilità. Ad evidenziare che l'accordo formale è stato superato da un altro voluto comune delle parti, in questo caso, starà il tempo di svolgimento della prestazione in un medesimo luogo; tuttavia, il tempo sufficiente a costituire tale carattere di abitualità non può essere inteso in senso assoluto, piuttosto va colto in stretta connessione con la natura delle mansioni, con l'organizzazione aziendale *pro tempore* vigente e con il tipo

«occorre superare la concezione che fa coincidere il lavoro nell'impresa come equivalente del lavoro nell'azienda».

98. Cfr. Sitzia, 2011, 72; Vallebona, 2024, 568; nonché Id., 2008, 193 ss., § 20.5. La giurisprudenza ha affrontato la questione in relazione al problema della spettanza o meno dei trattamenti di trasferta, i quali postulano l'esistenza di un luogo di lavoro fisso/predominante (Cass., 16 maggio 2006, n. 11103, in *Foro it.*, 2007, II, 531; Cass., 14 agosto 2004, n. 15889, in *Giust. civ. Mass.*, 2004, 7; Cass., 22 agosto 1997, n. 7872, in *RIDL*, 1998, II, 265 e ss., con nota di Pilati; Cass., 16 maggio 1995, n. 5355; Cass., 4 dicembre 1991, n. 13051, in *MGL*, 1992, 138; Cass., 13 febbraio 1988, n. 1568, *MGL*, 1988, 500 ss., con nota di Sarzina; Cass., 23 gennaio 1988, n. 537, in *Giust. civ. Mass.*, 1988, 8/9; Cass., 20 dicembre 1985, n. 6571, in *Giust. civ. Mass.*, 1985, 12; Cass., 3 giugno 1985, n. 3292 in *Giust. civ.* 1985, I, 2179; Trib. Milano, 10 luglio 2006, in *Lav. giur.*, 2007, 532; Trib. Savona, 12 maggio 2006, in *De Jure*).

di produzione d'impresa, di modo che l'esistenza di un luogo di lavoro fisso/predominante potrà essere riscontrata entro un tempo più o meno ampio a seconda delle caratteristiche del caso concreto⁹⁹. Quando ciò accada, viene a mancare del tutto il presupposto dell'ipotesi (cioè un patto di mobilità effettivo e l'assenza di un luogo fisso/predominante), per cui la persona che lavora potrà essere trasferita in un altro luogo previo accordo con la persona che lavora (nel caso in cui il luogo di lavoro effettivamente fisso/predominante non corrisponda ad una unità produttiva), oppure ai sensi dell'art. 2103 c. 8 c.c. (nel caso esista in effetti una unità produttiva *a qua*).

Il secondo caso (quello del patto di mobilità illegittimo) si verifica quando le parti riconoscono al datore di lavoro il potere di modificare un luogo di lavoro fisso/predominante. In questa ipotesi, infatti, il patto di mobilità rischia di essere illegittimo: non solo perché potrebbe derogare all'art. 2103 c. 8 c.c., violando il successivo c. 9 della disposizione (quando nei fatti il trasferimento sia riconducibile ad una unità produttiva di origine e ad una di destinazione)¹⁰⁰; ma anche perché viola l'art. 1182 c. 1 c.c. e i necessari requisiti di determinatezza/determinabilità del luogo di lavoro¹⁰¹.

Ciò detto, l'esempio classico di patto di mobilità effettivo e legittimo, che segna gli ampi confini del potere conformativo datoriale, è dato dal caso del personale chiamato a lavorare presso cantieri di opere dislocati in luoghi sempre diversi¹⁰² oppure del personale che, in ragione delle mansioni assegnate,

99. Cass., 16 maggio 1995, n. 5355.

100. La clausola del contratto in cui le parti riconoscano *a priori* la sussistenza di esigenze tecniche organizzative, produttive funzionali a futuri trasferimenti, infatti, è certamente illegittima per violazione di norma ingeribile, dovendo tali ragioni sussistere al momento dell'esercizio del potere (cfr. *infra* § 7). Sull'ingeribilità dell'art. 2103 c. 8 c.c. cfr. Bollani, 1999, § 7 per i riferimenti essenziali (ma anche *infra* § 8).

101. Chiaro sul punto Trib. Milano, 6 luglio 2002 secondo cui «ben avrebbe potuto la datrice di lavoro individuare in anticipo un ambito territoriale entro il quale la prestazione avrebbe potuto ritenersi esigibile (...) ma non certo individuare nel contratto di lavoro una sede con la facoltà insindacabile di mutarla senza alcun limite, ciò risultando contrario non solo al disposto di cui all'articolo 2103, ma anche ai principi generali in materia di adempimento delle obbligazioni secondo i quali la prestazione deve eseguirsi nel luogo convenzionalmente stabilito dalle parti (art. 1182 comma 1 c.c.), il cui mutamento deve ritenersi possibile entro i limiti di determinatezza (...) e di ragionevolezza (...»).

102. Trib. Napoli, 18 maggio 2017, n. 3950 secondo cui «la giurisprudenza riconosce ipotesi in cui la prestazione lavorativa deve essere eseguita abitualmente in località diverse da quella dove ha sede l'azienda e nega la ricorrenza del trasferimento o della trasferta quando l'attività fuori sede rappresenta null'altro che una normale modalità operativa della prestazione pattuita, quale elemento caratterizzante del rapporto». Cfr. anche Cass., 21 gennaio 1995, n. 683; Cass., 14 luglio 1988, n. 4621; Cass., 28 gennaio 1987, n. 818; Cass., 17 settembre 1986, n. 5648; Cass., 10 maggio 1986, n. 3121; Cass., 14 aprile 1986, n. 2627; Cass., 16 aprile 1985, n. 2526; Pret. Milano, 12 dicembre 1987; in particolare, per i dipendenti di imprese edili, v. Cass., 16 maggio 1995, n. 5355 secondo cui «il lavoratore, nel caso di specie, ha avuto, nel periodo di sette anni, ben sei diverse dislocazioni lavorative; per guisaché, considerata la peculiarità delle lavorazioni edili, si può conseguentemente ritenere che [egli] sia stato assegnato, con provvedimenti definitivi, in sei diverse sedi lavoro».

è chiamato a visitare, tempo per tempo, diverse unità produttive del datore di lavoro o quelle dei suoi clienti¹⁰³. In questi casi, infatti, si deve escludere sia la fattispecie del trasferimento, perché le esigenze di esso non sono sopravvenute, ma totalmente preventivabili *ab origine* (e preventivate con il patto di mobilità; cfr. *infra* § 7 sul tema della sopravvenienza)¹⁰⁴, sia la fattispecie della trasferta, data la relativa abitualità dei cambi di collocazione geografica.

Peraltro, queste ipotesi esemplificative possono essere aggiornate alla luce delle recenti evoluzioni organizzative che impattano sulla topografia della prestazione. Infatti, si deve osservare che corrisponde al medesimo fenomeno del patto di mobilità a favore del potere datoriale conformativo anche l'accordo stipulato per garantire la facoltà della persona che lavora di scegliersi il luogo di lavoro (entro eventuali limiti esterni), come conferma ancora una volta non solo la disciplina specifica sul lavoro agile, ma anche la disciplina riformata sulla trasparenza, che, in mancanza di luogo di lavoro fisso/predominante chiede di dichiarare per iscritto se la persona è libera o meno di determinare il luogo di lavoro. In questo caso, il “patto di mobilità” consiste nel trasferimento del potere conformativo (naturalmente solo in riferimento alla collocazione geografica e non alle mansioni e alla sua qualità) in capo alla persona che lavora, nei limiti eventualmente fissati dall'accordo e nel rispetto di ogni altra disciplina eventualmente applicabile alle caratteristiche geografiche del rapporto di lavoro subordinato, a cominciare dalla disciplina del lavoro agile (l. 81/2017).

6. (segue) i patti di stabilità e il “trasloco”

Fin qui si è considerata l'ipotesi del riconoscimento negoziato di un potere conformativo/specificativo senza limiti significativi e delle questioni giuridiche che da questo possono scaturire. Ora si consideri il caso in cui, all'opposto, le parti limitano *ab origine* e in varia guisa il potere conformativo necessario a rendere funzionale la prestazione di lavoro e quindi implicito nell'oggetto del contratto. La contrattazione collettiva di solito prevede sia delle misure di indennizzo del disagio che segue all'esercizio del potere conformativo (come dello *ius variandi* geografico), sia delle limitazioni dei poteri datoriali attraverso la previsione del necessario consenso della persona che lavora¹⁰⁵. La

103. Per le guardie giurate, v. Pret. Torino, 15 aprile 1992; per gli ispettori vendite e per i piazzisti, v. Cass., 6 agosto 1996, n. 7196; Cass., 21 novembre 1991, n. 12513; Pret. Treviso, 18 dicembre 1990; Pret. Milano, 7 dicembre 1989.

104. Ma, secondo alcuni (Cass., 16 maggio 1995, n. 5355), la fattispecie del trasferimento non è conferente anche perché la mobilità non presenta i tratti della tendenziale stabilità (tuttavia, sulle critiche circa la capacità discreziva di questa caratteristica della mobilità rispetto agli istituti in parola cfr. *infra* § 7).

105. Cfr. *ex plurimis*, l'art. 61 ccnl credito cooperativo del 9 luglio 2024.

contrattazione individuale può fare lo stesso. Per quel che riguarda la nostra analisi, in particolare, le parti possono limitare il potere conformativo geografico attraverso clausole di contenuto espressamente topografico che incidono in qualche modo sulla dinamica spaziale che altrimenti potrebbe essere dedotta dall’oggetto del contratto (mansioni e organizzazione), evidentemente in una logica di compromesso fra le esigenze datoriali – che nel caso di specie potrebbero giustificare trasferimenti geograficamente relativamente più significativi – ed esigenze della persona che lavora – che nel caso di specie giustificano una limitazione dei poteri datoriali e/o un trasferimento del potere in capo a chi deve prestare l’attività lavorativa.

Questa situazione richiama alla mente un’ipotesi di mobilità che potremmo ricondurre al lavoro c.d. plurisede¹⁰⁶. Si tratta, in particolare, del caso in cui nell’ambito di un rapporto senza un luogo di lavoro fisso/predominante le parti concordano di limitare la mobilità in un’area geografica convenzionale, ovvero non si limitano ad affermare che «il lavoratore è occupato in luoghi diversi» secondo le direttive datoriali, o che «è libero di determinare il proprio luogo di lavoro», ma fissano dei confini, ad esempio stabilendo quali sono i diversi luoghi di lavoro assegnabili dal datore o individuabili dalla persona che lavora.

Si pensi al caso, più volte discusso in giurisprudenza, del personale di sorveglianza chiamato a prestare la propria attività presso le sedi dei clienti del datore di lavoro (banche, supermercati, etc.)¹⁰⁷ o ad altro personale chiamato a svolgere servizi presso terzi o in zone/itinerari variabili. Ebbene, in questi casi la singola sede del cliente, o una singola zona o un singolo itinerario, non rappresentano, almeno ordinariamente, un’unità produttiva autonoma del datore di lavoro (come, invece, per il cliente del datore di lavoro): queste, semmai, è essere una parte di una amplissima unità produttiva autonoma oppure rappresentare la “spia” dell’inesistenza di unità produttive ai sensi dell’art. 2103 c.c. (si pensi a certe organizzazioni tramite piattaforme digitali). In tali casi è normale che le parti individuino una serie di sedi (per esempio su base metropolitana, provinciale o regionale o anche solo nazionale) escludendone altre.

In questi casi si può qualificare l’accordo (o la clausola scritta) in termini di patto di stabilità (relativa o assoluta) volto a limitare il potere conformativo altrimenti scaturiente dall’assenza di un luogo di lavoro fisso/predominante. Accordo di stabilità, la cui esistenza, è opportuno ribadirlo, può essere dedotta anche alla luce della condotta delle parti successiva alla stipula dell’accordo contrattuale. Inoltre, anche in questo caso, vale il discorso evidenziato *supra*, per cui la clausola di stabilità può essere negoziata anche quale limite

106. Cfr. Sitzia, 2011, che giustamente coglie una differenza fra lavoro itinerante e lavoro plurisede.

107. Trib. Milano, 14 luglio 2010; Trib. Milano, 28 maggio 2010; Trib. Milano, 6 luglio 2002.

per la persona che lavora, alla quale sia stata accordata la facoltà di determinare liberamente il luogo di lavoro non fisso/predominante¹⁰⁸.

Al di fuori di detti limiti posti in capo al potere conformativo, tornerà in auge la regola del consenso e quindi la necessità di addivenire a un accordo modificativo del luogo della prestazione di lavoro.

Infine, è opportuno segnalare il caso particolare della mobilità geografica dovuta non tanto a una decisione di trasferimento della persona che lavora, ma al trasferimento geografico (*rectius*, trasloco) dell'unità operativa stessa e/o del luogo di lavoro (che non assurga a unità produttiva).

Ebbene, coerentemente con la giurisprudenza e la dottrina prevalenti, va innanzitutto chiarito che il caso non rientra nell'ambito dell'art. 2103 c. 8 c.c.¹⁰⁹. Merita fare però una puntualizzazione sulle ragioni di questo assunto preliminare. Tradizionalmente, si è detto che in questo caso il datore non esercita una opzione organizzativa (da comprovare), ma compie a monte una scelta (insindacabile) da cui scaturisce l'inevitabile mobilità delle persone assegnate all'unità produttiva, pena il loro licenziamento¹¹⁰.

Questa ragione non convince e non prova abbastanza. Non convince perché la scelta a monte di traslocare una unità produttiva non è affatto così diversa da qualunque altra esigenza aziendale: anche il trasloco, infatti, può essere un'opzione insindacabile come ogni altra scelta che induce il datore

108. Classica la clausola di stabilità che limita la mobilità oltre i confini nazionali per escludere problemi di diritto internazionale privato e ciò sia che il potere conformativo spetti al datore sia che lo stesso venga trasferito alla persona che lavora (ad esempio in modo agile).

109. Liso, 1982, 262, nota 12, e Pera, 1973, 1048, sin da subito hanno escluso la ricongducibilità all'art. 2103 c.c. del trasferimento della persona che lavora dovuto al trasferimento geografico (il trasloco insomma) della unità produttiva (cfr. anche Brollo, 1997, 462. Conf. Cass., 28 novembre 2016, n. 24112; Cass., 14 luglio 2023, n. 20340: «la nozione di trasferimento d'ufficio di cui all'art. 2103, comma 8, c.c., alla quale deve intendersi facciano rinvio le disposizioni dei contratti collettivi che non definiscono ulteriormente tale nozione (nella specie, l'art. 91 del ccnl del personale dell'area dirigenziale e l'art. 49 del ccnl del personale non dirigente del Registro Aeronautico Italiano, del 14 luglio 1997), non comprende l'ipotesi in cui il datore di lavoro trasferisce la propria sede da un luogo a un altro e, quindi, non assuma scelte discrezionali direttamente concernenti il luogo in cui fare svolgere ai lavoratori dipendenti le loro prestazioni, nell'ambito della dislocazione territoriale delle proprie unità operative». Ma v'è giurisprudenza che considera applicabile la regola delle comprovate ragioni aziendali in quanto corrispondenti al giustificato motivo oggettivo che sussisterebbe nel caso di non accettazione del trasferimento e di sussistenza delle prime (cfr. Trib. Bari, 23 gennaio 2022 in *Labor*, 5/2022, 599 con nota di Simoncini).

110. Cfr. Cass., 14 luglio 2023, n. 20340 secondo cui «manca, nel caso di specie, la scelta del datore di lavoro di collocare i lavoratori in un luogo piuttosto che in un altro, tra quelli in cui si svolge la sua attività. È invece lo stesso datore di lavoro che trasferisce altrove la propria sede operativa, dopo di che non residua alcuna possibile scelta discrezionale in merito al luogo in cui dislocare i propri dipendenti, i quali devono necessariamente seguire il datore di lavoro che trasferisce la sua sede».

a trasferire una persona. Distinguere i casi sembra un po' come tagliare il cappello in due¹¹¹. Inoltre, la ragione non prova abbastanza, perché essa vale in ogni caso di mobilità, interno od esterno all'art. 2103 c.c. Infatti, se le parti stabiliscono dei limiti convenzionali alla mobilità ma sopravvengono vicende organizzative che impongono o che giustificano un trasferimento, il mancato consenso può sempre prefigurare ragione di licenziamento legittimo (cfr. *infra* § 7 e § 9)¹¹².

Semmai esiste un argomento letterale forte che merita di essere valorizzato. Esso si basa sull'idea che l'art. 2103 c. 8 c.c. presupponga la sopravvivenza e la stabilità dell'unità operativa *a qua* al momento del trasferimento e, in questo senso, che esso riguardi esigenze aziendali che concernono lo specifico rapporto di lavoro e non l'unità produttiva nel suo complesso¹¹³. Se si può accedere a questa interpretazione, nel caso di specie il trasferimento *ex art.* 2103 c.c. non si configura perché l'unità produttiva *a qua* manca o è destinata a scomparire.

Ciò detto, quanto al profilo regolativo, va detto che la giurisprudenza e la letteratura non prendono posizione affermando la sussistenza di un potere datoriale di trasferimento geografico ma, giustamente, si limitano ad evidenziare che «lo spostamento del luogo in cui deve essere eseguita la prestazione lavorativa, essendo una conseguenza inevitabile, rappresenta anzi una soluzione di favore per i dipendenti, per i quali l'unica alternativa sarebbe il licenziamento per giustificato motivo oggettivo»¹¹⁴.

In effetti, in mancanza di una regola di *ius variandi* applicabile (regola che peraltro sarebbe auspicabile prevedere) e di spazi di potere conformativo (difficilmente ipotizzabili data la non prevedibilità *ab origine* di un caso del genere), non rimane che ipotizzare l'applicazione della regola del consenso. Se questa soluzione può apparire teoricamente problematica, il profilo rimediale già evidenziato e che sarà subito *infra* (§ 8) approfondito, dimostra la sua sostenibilità, dato che al diniego non potrà che seguire il recesso datoriale.

111. Pera, 1973, 1053, «la decisione relativa alla collocazione territoriale dell'attività aziendale si pone, qualitativamente, allo stesso livello di quella relativa all'entità del personale occupabile utilmente nell'impresa; più in generale anche questa decisione si colloca nel novero di quelle essenziali e pregiudiziali insite nell'attività dell'imprenditore (...) il tutto attenendo alla ricerca di un'utile spazio economico di questa attività».

112. A margine si segnala che questa considerazione, in qualche misura, è in sintonia con quella giurisprudenza europea, oggi accolta anche in Italia, secondo cui il trasferimento collettivo deve essere trattato come un licenziamento collettivo, imponendosi la relativa disciplina (per tutti i riferimenti cfr. Ortis, 2022, più in generale cfr. anche Gaudio, 2022).

113. Chiarissimo in questo senso, Pera, 1973, 1051 secondo cui «certamente la norma, di per sé, si riferisce ad una situazione del tutto diversa da quella presentatasi nel caso, attinente al trasferimento del singolo dipendente da unità produttiva ad altra, implicitamente supponendo la perdurante coesistenza delle diverse unità facenti capo alla medesima impresa».

114. Cass., 29 marzo 2000, n. 3827.

7. Il limite della “sopravvenienza” delle ragioni tecniche, organizzative e produttive e il valore negoziale delle esigenze prevedibili e preesistenti

Un altro elemento dell’art. 2103 c.c. conferma e precisa la ricostruzione normativa proposta. Si tratta dell’elemento regolativo per eccellenza ma che, per la sua intrinseca caratteristica, incide anche sui confini della fatispecie dello *ius variandi* geografico: ovvero le «comprovate ragioni organizzative, tecniche e produttive».

Di questo elemento della disposizione si sono dati giudizi molto diversi, non tanto rispetto alla sua intrinseca ampiezza – è comune l’idea che si tratti di una clausola generale o aperta che porta con sé i medesimi problemi di altre clausole analoghe, come quella sui licenziamenti – quanto alla luce del presupposto teorico che si sposi in relazione alla questione della mobilità geografica delle persone che lavorano. Chi riteneva che, prima del 1970, non fosse rinvenibile un potere datoriale di determinazione del luogo di lavoro e trasferimento, considerava la regola come un’apertura pro-imprese, chi partiva dal presupposto contrario, considerava la regola come una nuova garanzia per le persone che lavorano¹¹⁵. Nell’impostazione accolta in questo contributo entrambe le prospettive colgono nel segno. Infatti, se si considera l’art. 2103 c. 8 c.c. come una disposizione istitutiva dello *ius variandi* geografico, esso fonda un nuovo potere datoriale (come affermano i primi), se si valorizzano i limiti dell’ambito di applicazione della norma che si è cercato di evidenziare invece di cedere ad una applicazione troppo lasca, si può riconoscere un limite significativo al potere datoriale¹¹⁶.

In ogni caso, dottrina e giurisprudenza hanno portato avanti un rilevante lavoro di precisazione della regola, principalmente a favore dei lavoratori o, per lo meno, in funzione di riequilibrio – dato che è, più o meno consapevolmente, prevalsa la tesi che riconosce il potere datoriale *tout court* di modifica del luogo di lavoro.

Semplificando al necessario¹¹⁷, da un lato si afferma unanimemente che le suddette esigenze aziendali non possono essere sindacate nel merito, trattandosi di aspetti attinenti alla libertà costituzionale di organizzazione dell’impresa (art. 41 c. 1 Cost.)¹¹⁸; dall’altro, si avverte che tali esigenze aziendali

115. Ballestrero Gentili, 1973, 175. Comunque, la questione della valenza garantista o meno dell’art. 2103 c.c., sotto questo profilo è davvero aperta (cfr. Carabelli, 2004, 5 secondo cui l’art. 2013 c.c. «indipendentemente dalla sua famigerata novella statutaria si è alla fine rivelato assai meno garantista di quanto si temesse»).

116. Brollo, 1997, 519. Un limite, peraltro, non riscontrabile rispetto al potere conformativo/specificativo geografico, che soggiace ai limiti posti dall’accordo e ai principi di razionalità, buona fede e correttezza.

117. Tutti i riferimenti in Brollo, 1997, spec. 507, Angiello 2011, 722.

118. Per cui non è dato valutare le ragioni di una scelta e/o verificare se esistono altre opzioni organizzative. Cass., 26 ottobre 2018, n. 27226 secondo cui il controllo giurisdiziona-

debbono essere accertate come vere¹¹⁹ ed oggettive¹²⁰, nonché devono presentare un «nesso di causalità e/o di correlazione materiale» con il trasferimento¹²¹, dato che la libertà d’impresa «non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale» (art. 41 c. 2 Cost.).

Complessivamente, alla luce di questa situazione, si dice che l’esercizio dello *ius variandi* deve essere razionale¹²² e trasparente¹²³. Dal nostro punto di vista può dirsi qualcosa di più che sembra essere emerso più raramente nel discorso, ma non smentito. Ovvero che le esigenze aziendali che giustificano il trasferimento da un’unità produttiva a un’altra devono avere una certa caratteristica temporale che finisce per delimitare ulteriormente la fattispecie, ovvero devono sopravvenire (nel senso che si chiarirà subito).

Il profilo temporale delle esigenze aziendali è emerso in giurisprudenza per chiarire che il trasferimento *ex art.* 2103 c. 8 c.c. è legittimo anche se l’avvenimento tecnico-organizzativo che giustifica la mobilità si realizza materialmente dopo l’ordine di trasferimento¹²⁴. E ciò è condivisibile, per-

le trova «un preciso limite nel principio di libertà dell’iniziativa economica privata (garantita dall’art. 41 Cost.), il controllo stesso non può essere esteso al merito della scelta imprenditoriale, né questa deve presentare necessariamente i caratteri della inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una tra le scelte ragionevoli che il datore di lavoro possa adottare sul piano tecnico, organizzativo o produttivo».

119. Cass., 23 ottobre 2024, n. 27506 «il controllo giurisdizionale sulle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato, deve essere diretto ad accettare soltanto se vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell’impresa».

120. Come si desume attraverso la giurisprudenza che, dopo varie esitazioni, ha ammesso la legittimità del trasferimento per incompatibilità ambientale o professionale, a condizione che il tratto soggettivo delle persone coinvolte abbiano provocato disfunzioni organizzative oggettivamente dimostrabili (per tutti i riferimenti Zoli, 2012, 863).

121. Brollo, 1997, 513. Cass., 4 gennaio 2000, n. 24, in *OGL*, 2000, I, 151, secondo cui «l’art. 2103 c.c. richiede come unico presupposto di legittimità del provvedimento di trasferimento del lavoratore la sussistenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, restando pertanto circoscritto il controllo giudiziale all’accertamento del nesso di causalità tra il provvedimento di trasferimento e le predette ragioni poste a fondamento della scelta imprenditoriale». Trib. Matera, 1 maggio 2017, in *IUS Lavoro*, 2018 (nota di: Fargnoli); Trib. Bari, 23 ottobre 2008, «un trasferimento per esser legittimo deve essere giustificato da esigenze serie e reali ed essere, inoltre, idoneo a consentire in modo razionale il loro soddisfacimento ma non si richiede una rigorosa correlazione fra la durata del trasferimento e quella delle esigenze aziendali che l’hanno determinata, la sussistenza delle quali deve essere verificata con esclusivo riguardo al tempo del trasferimento». Cass., 17 giugno 1989, n. 6832 in *DPL*, 1991, 2396; Cass., 4 marzo 1989, n. 1203, in *RDL*, 1989, II, 492; Pret. Milano, 8 luglio 1989, in *NGL*, 1989, 466.

122. Perulli, 1992, 190.

123. Zoli, 2012, 866.

124. Cfr. Cass., 7 agosto 2013, n. 18827, secondo cui «il trasferimento del lavoratore giustificato da esigenze relative ad una riorganizzazione aziendale finalizzata ad una più economica gestione (nella specie, la perdita di una gara d’appalto e il conseguente smobilizzo del cantiere) si pone come momento inevitabile nel processo di riorganizzazione, che deve neces-

ché la ragione aziendale che giustifica il trasferimento è, all'origine, un fatto in sé intellettuale (una opzione imprenditoriale) che diventa comprovabile – e quindi rilevante *ex art.* 2103 c. 8 c.c. – nel momento in cui prende corpo nella realtà; ma questo processo di realizzazione non è necessariamente istantaneo, perciò il trasferimento (entro termini ragionevoli e di buona fede) può essere legittimamente perfezionato entro il tempo che va dal momento in cui l'opzione aziendale è divenuta comprovabile fino alla sua completa realizzazione.

Il profilo temporale, inoltre, è emerso per chiarire che il trasferimento è legittimo anche se, successivamente, l'esigenza (già comprovata) cessa di sussistere, perché non è necessaria «una rigorosa correlazione fra la durata del trasferimento e della delle esigenze aziendali che l'hanno determinata»¹²⁵. E anche ciò è condivisibile, dato che altrimenti ne risulterebbe indirettamente limitata la libertà d'impresa *pro futuro*, ovvero la possibilità del datore di scegliere (nuovamente) fra le tante opzioni possibili.

Il profilo temporale che si vuole evidenziare ora, invece, guarda al passato del rapporto, e non al futuro. In particolare, esso riguarda la relazione che intercorre fra le ragioni aziendali che legittimano il trasferimento *ex art.* 2103 c.c. e il momento genetico del rapporto (e quindi, come vedremo, anche il rapporto con l'accordo delle parti).

Il fatto che le esigenze aziendali devono essere comprovabili e causalmente/materialmente connesse con l'ordine di trasferimento implica (anche) che queste ragioni debbano avere un qualche nesso logico-temporale con la mobilità; nesso che è rimasto un po' in ombra (a parte quanto appena detto *supra*).

Si potrebbe essere indotti a pensare che le ragioni aziendali comprovate devono maturare contestualmente all'ordine di trasferimento. Ma si tratterebbe di una forzatura, per le stesse ragioni appena esposte rispetto al caso degli avvenimenti modificativi che si realizzano dopo l'ordine di trasferimento. E, in effetti, le ragioni aziendali comprovabili possono preesistere temporalmente rispetto al momento dell'ordine di trasferimento, essendo sufficiente la loro sussistenza in quest'ultimo momento¹²⁶. Tuttavia, questa preesistenza sembra presentare un limite che va chiarito e che in qualche

sariamente precedere, e non seguire, il nuovo assetto finale dell'impresa; di conseguenza, non è necessario che l'avvenimento giustificativo del provvedimento di trasferimento – ossia l'inutilizzabilità della prestazione nella sede di provenienza – sussista al momento dell'adozione della misura, mentre deve ritenersi legittimo e giustificato il trasferimento disposto in vista del futuro riassetto aziendale anche se tale riassetto sopravvenga in un momento successivo».

125. Cass., 4 marzo 1989, n. 1203. D'Arrigo, 1992, 999. Il discorso è più complicato nei casi in cui la ragione è sicuramente temporanea sin dalla sua origine: in questi casi, infatti, certa dottrina sostiene che dovrebbe sussistere una correlazione fra durata delle esigenze aziendali e durata del trasferimento (Menghini, 1989, 259).

126. Cavallaro, 2022, 1691.

modo dà sostanza ai principi di buona fede e correttezza certamente applicabili anche all'esercizio dello *ius variandi*, come dei poteri conformativi/specificativi. In particolare, si può dire che il limite consiste nella necessaria sopravvenienza delle ragioni aziendali rispetto al momento genetico del rapporto¹²⁷.

Il concetto di sopravvenienza, però, merita di essere chiarito e precisato per non intralciare la libertà del datore di assumere scelte che impongano dei trasferimenti. Fermo restando che il momento esclusivamente intellettuale della scelta imprenditoriale può avvenire in qualunque momento, anche precedente alla stipula di un contratto di lavoro (non essendo controllabile né comprovabile), il processo di realizzazione di tale scelta, ovvero la maturazione del requisito (giuridicamente rilevante) della comprovabilità delle ragioni in un determinato momento, restringe il campo d'azione del datore rispetto al tema della determinazione originaria e/o della modifica del luogo di lavoro relativamente a un dato rapporto di lavoro. E, infatti, venendo in essere la ragione aziendale, il datore che voglia stipulare un nuovo contratto di lavoro ne può già tenere conto in sede di accordo sulla (o assegnazione della)¹²⁸ sede di lavoro. Se lo fa, *nulla quaestio*: le parti si accorderanno per individuare la sede di lavoro opportuna alla luce delle già sussistenti esigenze aziendali (e il datore, ad esempio, rinuncerà a trasferire altre persone assunte precedentemente alla realizzazione delle esigenze aziendali); se non lo fa, individuando e concordando un luogo di lavoro che prescinde dalle esigenze già sussistenti, il datore finisce però per rinunciare ad esercitare il potere di trasferimento rispetto a quel dato rapporto di lavoro. Infatti, ove trasferisse la persona in virtù di ragioni già realizzate al momento della conclusione dell'accordo contrattuale (*rectius*, chiaramente comprovabili anche prima di quel momento) sarebbe fortemente in dubbio soprattutto il nesso causale¹²⁹. Questa conclusione sembra obbligata, altrimenti si dovrebbe ammettere, anche solo in teoria, che la determinazione iniziale sul luogo di lavoro possa essere posta immediatamente nel nulla attraverso l'esercizio del potere di

127. Anche se questo carattere non viene sviscerato nei rispettivi contributi, fra i pochi che evidenziano il limite si segnalano D'Arrigo, 1992, 990 e Persiani, 2012, 423.

128. Questo discorso vale sia che si accetti l'idea dell'origine negoziale della determinazione iniziale del luogo di lavoro, sia che si ritenga che essa sia già esercizio di un potere datoriale.

129. Cfr. Cass., 20 marzo 1990, n. 2306; Cass., 20 marzo 1987, n. 2783. Il requisito della sopravvenienza è spesso ritenuto essenziale anche in riferimento allo *ius variandi* relativo alle mansioni: cfr. Cass., 14 novembre 2019, n. 29626 secondo cui «l'art. 2103 c.c. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di declassamento va interpretato alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l'altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, anche inferiori, a quelle precedentemente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile».

trasferimento che matura subito dopo la stipula dell'accordo contrattuale. Ma una tale conclusione strida con la diffusa convinzione che i rapporti contrattuali e, a maggior ragione, i poteri unilaterali che da questo scaturiscono (come lo *ius variandi* geografico) sono caratterizzati non da arbitrio e assolutezza, ma da buona fede e correttezza.

Questa impostazione del discorso è confermata da quanto a suo tempo detto a proposito della determinatezza/determinabilità del luogo di lavoro originario (*supra* cap. II § 3) e in generale sui tipi di rapporto che presentano una connaturata peculiare geografia della prestazione di lavoro: si è, infatti, chiarito, in prima istanza, che, alla luce dell'oggetto del contratto, cioè delle mansioni dedotte in esso e/o della specifica professionalità della persona inserita nell'organizzazione, il luogo di lavoro potrebbe non essere determinato in senso stretto, ma essere solo determinabile, fino a non essere più un luogo fisso/predominante, con la conseguenza di far sorgere in capo al datore di lavoro un rilevante potere conformativo/specificativo. Ebbene, nel caso del luogo di lavoro non fisso/determinabile si è detto che il trasferimento *ex art. 2103 c. 8 c.c.* non è nemmeno configurabile, perché manca l'unità produttiva *a qua*, ma si tratta solo di un argomento letterale. Ora si può aggiungere un argomento logico, ovvero che in un caso del genere, l'esigenza aziendale di mobilità connota a tal punto il momento genetico del rapporto (ed è quindi *ab origine* comprovabile) da non poter avere un nesso causale con un successivo trasferimento presentandolo semmai con il patto di mobilità eventualmente stipulato *ab origine*.

In definitiva, nei casi in cui le esigenze aziendali (strettamente legate al tipo di mansioni e/o professionalità oppure legate ad altri profili organizzativi, produttivi o tecnici dell'impresa) sono sussistenti e comprovabili sin dall'origine del rapporto, queste dovrebbero trovare spazio nell'accordo contrattuale ed essere soddisfatte attraverso l'esercizio del potere conformativo/specificativo.

8. Ulteriori conferme del rilievo dell'accordo nella mobilità geografica: il trasferimento a domanda e quello all'estero

Qualche altra interessante conferma a proposito del rilievo dell'accordo contrattuale (oltre i confini già analizzati e tracciati dal regolamento negoziale per il potere conformativo/specificativo e dalla legge per lo *ius variandi* geografico), è offerta dalla disciplina sulla mobilità geografica a domanda della persona che lavora e dalla disciplina del lavoro degli italiani all'estero.

Il caso del trasferimento su domanda è sociologicamente rilevante e significativo, soprattutto con l'enorme potenziamento della mobilità geografica delle persone: si pensi alle tante persone che per ragioni personali (come

un ricongiungimento familiare) desidererebbero trasferirsi in un altro luogo trovando nel datore di lavoro disponibilità; o ai datori di lavoro che, volendo trasferire una dipendente al di fuori dei casi previsti nell'accordo contrattuale e/o dalla legge sullo *ius variandi*, ricerchino e ottengano un suo genuino consenso.

Questo caso è considerato problematico giustamente¹³⁰ ed ha condotto a posizioni decisamente diverse.

Secondo alcuni autori, si deve «escludere che il consenso prestato dal lavoratore valga di per sé a rendere legittimo il trasferimento»¹³¹ a prescindere dalla sussistenza di ragioni tecniche, organizzative o produttive, a ciò ostando anche il disposto dell'art. 2103 c. 9 c.c. che vieta ogni patto contrario alle disposizioni dei cc. precedenti. Altri, viceversa, sostengono che il trasferimento su richiesta della persona che lavora non rientri nemmeno nella fattispecie di cui all'art. 2103 c.c. poiché questa norma si riferisce solo a casi di variazioni volute unilateralmente dal datore di lavoro¹³², di tal ché il trasferimento domandato dalla persona e accettato dal datore sarebbe ammesso previo mutuo consenso. In pratica le due tesi si distinguono perché guardano al medesimo fenomeno concreto da due versanti diversi: la prima tesi guarda al momento dell'incontro delle volontà e al patto (quindi predilige la soluzione della nullità), la seconda guarda al momento della richiesta proveniente dalla persona che lavora (quindi predilige la soluzione della legittimità del successivo consenso).

Naturalmente, chi accede a questa seconda tesi deve poi aggiungere che la richiesta deve maturare da una scelta esclusiva dello stesso, «pervenuto a tale unilaterale decisione senza alcuna sollecitazione, neppure indiretta, del datore di lavoro, che l'abbia invece subita»¹³³. E qui si nasconde il problema concreto, dato che il datore di lavoro che voglia accogliere la richiesta della persona deve accollarsi il rischio di un successivo ripensamento del richiedente (che abbia genuino interesse in un ritorno nella sede di partenza o un cinico interesse a monetizzare un contenzioso non facile) e di un giudizio in cui non sarà necessariamente agevole la prova della richiesta *motu proprio* del trasferito¹³⁴. Non a caso, quando si verificano fenomeni del genere, i datori di lavoro sono soliti, a posteriori, proporre la formalizzazione di una

130. Brollo, 1997, 449; Alessi e Ravelli, 2020, ult. par.

131. Bollani, 1999, 45. Cass., 20 maggio 1993, n. 5695, in *RGL*, 1994, II, 1044; Cass., 1 dicembre 1988, n. 6515, in *MGL*, 1989, 189.

132. Ballestrero, 1973, 188; Dell'Olio 1986, 518. Cass., 8 agosto 2011, n. 17095.

133. Cass., 8 agosto 2011, n. 17095; Trib. Reggio Emilia, 20 gennaio 2022, n. 8; Trib. Roma, 15 dicembre 2016; Trib. Milano, 16 marzo 2015, n. 350.

134. Non si condivide, pertanto, la posizione di D'Arrigo, 1992, 989 secondo cui «d'altra parte sarebbe contrario agli interessi del lavoratore ritenere nullo il trasferimento richiesto dal dipendente e che il datore conceda graziosamente, pur non esistendo delle esigenze organizzative tecniche o produttive che lo giustifichino».

rinunzia o transazione *ex art. 2113 c.c.* che elimini ogni rischio connesso al particolare caso di trasferimento¹³⁵.

A parere di scrive, pur riconoscendo gli inevitabili problemi di incertezza sulla genuinità del consenso, la tesi preferibile è quella che riconosce legittimità alla richiesta (effettiva) di trasferimento e rilievo giuridico al reciproco consenso. La tesi opposta, secondo cui la richiesta e il consenso sarebbero in contrasto con il carattere inderogabile della norma (di per sé deducibile dal sistema e comunque confermato anche dal c. 9 dell'art. 2103 c.c.), infatti, sembra non considerare che, nel caso di specie, non si tratta di dare rilievo all'autonomia privata in un campo presidiato dall'eteronormazione inderogabile, ma di dare rilievo a un profilo del caso che impedisce la sussunzione stessa della fattispecie concreta in quella astratta, dato che non c'è dubbio che il trasferimento di cui si tratta è quello subito dalla persona, come la forma passiva del disposto normativo testimonia.

Il secondo caso riguarda la disciplina del lavoro degli italiani all'estero e, in particolare, il caso del trasferimento all'estero¹³⁶. Anche in questo caso si registrano delle significative divergenze. In letteratura, secondo alcuni, il trasferimento *ex art. 2103 c. 8 c.c.* da un'unità produttiva sita in Italia a una collocata all'estero non presenta alcuna peculiarità; quindi, è ammesso nel rispetto della disciplina ordinaria, ovvero anche senza consenso¹³⁷. Secondo altri, una tale rilevante modifica del rapporto¹³⁸ assurge ad elemento novativo che giustifica la necessità del consenso¹³⁹ e quindi

135. Sull'applicabilità a posteriori dell'art. 2113 c.c. ai casi di trasferimenti non si nutrono particolari dubbi, nel senso che l'art 2103 c. 9 c.c. non impedisce questo particolare tipo di accordo perfezionato in sede assistita.

136. Basenghi, 1988; Marazza 2010; Del Vecchio, 2017. Si deve evidenziare che oggi il tema del lavoro italiano all'estero si sovrappone solo in parte con quello dell'applicazione della l. 317/1987, che riguarda oramai il lavoro degli italiani/europei verso paesi extra-Ue e non anche il lavoro all'interno dell'Ue. Si permetta il rinvio a Falsone, 2023, 444.

137. Romei, 1985, 102; Basenghi, 1988, 108; Bollani, 1999, § 9; Zoli, 2012, 860. Si deve evidenziare, però, che il trasferimento di segno opposto, ovvero da una unità produttiva sita all'estero ad una sita in Italia, potrebbe non essere soggetto all'art. 2103 c.c. ma a discipline straniere, soprattutto se più garantiste per la persona che lavora (l'art. 8 Reg. CE 17 giugno 2008, n. 593, cosiddetto "Roma I", infatti, vieta di privare la persona che lavora di prerogative di cui avrebbe inderogabilmente diritto secondo la legge del luogo della prestazione, anche ove le parti abbiano legittimamente scelto di applicare al rapporto il diritto italiano). Questa considerazione è rilevante anche perché, come vedremo *infra* (§ 10), in alcuni paesi stranieri la disciplina della determinazione e modificazione del luogo di lavoro è più attenta alla volontà della persona di quanto non accada nel nostro ordinamento.

138. Si pensi anche all'impatto dovuto all'applicazione del diritto internazionale privato – sia per quanto riguarda la disciplina lavoristica (art. 8 Reg. "Roma I" che regola il principio della *lex loci laboris*), sia per quanto riguarda la disciplina fiscale (il modello OSCE cui aderisce l'Italia, infatti, ruota attorno al principio di territorialità).

139. Orlandini, 2012, 49 nt. 238 e già Magno, 1976, 326. Secondo alcuni, però, tale consenso dovrebbe essere reso in fase genetica del rapporto e non al momento della proposta di mobilità (cfr. Ichino, 2003, 344, secondo cui «ove la disponibilità del lavoratore per la mis-

comporta un'assimilazione al caso (diverso) del contratto di lavoro all'estero¹⁴⁰.

La giurisprudenza ha tendenzialmente preferito la tesi della consensualità¹⁴¹. Tuttavia, la posizione assunta appare giustificata più dall'esigenza pratica di regolare un fenomeno davvero impattante per le persone, limitando il potere unilateralale del datore, che da rigore ricostruttivo. Infatti, a parte le valide critiche espresse dalla letteratura che esclude qualunque rilievo al consenso in caso di trasferimento transnazionale, l'orientamento "consensualista" risulta contraddittorio nel contesto in cui viene espresso, soprattutto se si fa tesoro di quanto evidenziato ai cap. I e II. Infatti, questo orientamento sembra far rientrare dalla finestra i principi dell'autonomia privata e del valore negoziale della determinazione e modifica del luogo di lavoro, dopo aver chiuso loro la porta rispetto al fenomeno del trasferimento *tout court*. Infatti, questo orientamento assume tale posizione senza spiegare le possibili ragioni della evidente contraddizione sistematica e senza esprimere alcuna (auto) critica alla generalizzata sovraesposizione dello *ius variandi* geografico a scapito della valenza negoziale della dinamica geografica della prestazione di lavoro (su cui *supra* cap. I e II).

In ogni caso, a prescindere da questa considerazione, si deve riconoscere che l'orientamento criticato non ha avuto l'occasione di essere rivisto, soprattutto entro le aule di giustizia, alla luce dell'attuale contesto normativo e dell'organizzazione del lavoro. In primo luogo, si deve considerare che nel 2015, con il d.lgs. 151/2015 attuativo del *Jobs act*, è venuto a mancare un presupposto normativo che giustificava in qualche misura la tesi consensualista, ovvero la procedura di collocamento e di autorizzazione ai sensi dell'art. 1 c. 4 e art. 2 d.l. 317/1999 (fino alla costituzione del mercato unico anche fra i Paesi della Comunità Europea), che implicava il mutuo accordo delle parti¹⁴². In secondo luogo, la globalizzazione e la relativa maggiore libertà di movimento delle persone implica che oggi le mobilità transnazionali non sono sempre e comunque più disagevoli di altre mobilità nazionali (si pensi ai lavoratori di aree di frontiera rispetto ai lavoratori che si muovono dal Sud al Nord d'Italia)¹⁴³.

sione non sia espressamente prevista dal contratto, l'invio all'estero non può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro»).

140. Cfr. Napoli, 1995, 20 a proposito del contratto di lavoro all'estero, come contratto "particolare". Peraltra, nell'ambito di questa seconda tesi si dovrebbe poi stabilire se il consenso sia necessario e sufficente o solo necessario, dovendo sussistere anche le esigenze aziendali ex art. 2103 c.c.

141. Cass. 25 febbraio 1987 n. 2015; Cass. 3 giugno 1985, n. 3291; Cass. 28 maggio 1985, n. 3232; Cass., 8 giugno 1983, n. 3926. Cfr. Di Majo, 1994, 155 secondo cui la rilevanza del consenso in caso di trasferimento all'estero sarebbe una «eccezione introdotta dalla giurisprudenza».

142. Le procedure di collocamento per liste e autorizzazione a lavorare all'estero erano già di dubbia applicabilità in ragione della generale soppressione di tutte le liste di collocamento ordinarie e speciali stabilita dall'art. 1-bis d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181: cfr. Calafà, 2009, 1039.

143. Viceversa, però, rimangono in essere i problemi di gestione del rapporto che derivano dall'applicazione del diritto internazionale privato. Infatti, anche se nel 2008 (quindi successivamente alla giurisprudenza di cui *supra*) il criterio della *lex loci laboris* è stato riformato in

Nel nuovo contesto, quindi, sono recessivi gli argomenti a favore di una sorta di specialità del trasferimento transnazionale rispetto a quello nazionale, che giustifichino solo la riemersione della regola del consenso. Ciò, però, non vuol dire che il trasferimento verso l'estero debba rimanere sempre esente da particolari garanzie. Piuttosto, una soluzione coerente consiste nel valorizzare, anche rispetto al caso del trasferimento all'estero, i limiti negoziali alla determinazione e modificazione del luogo di lavoro negli stessi termini proposti *supra* per il trasferimento all'interno del territorio italiano.

Senza ripercorrere le varie ipotesi di trasferimento endoaziendale o trans/extra-aziendale di cui si è detto, valga qui rilevare che in sede di stipula dell'accordo contrattuale e nella fase genetica del rapporto potranno essere concordati od essere desumibili dalla complessiva dinamica del rapporto eventuali limitazioni non solo al potere conformativo geografico, ma anche allo *ius variandi*. Così, è chiaro che le parti che non pongano alcun limite negoziale geografico in sede di accordo per la prestazione di lavoro in una impresa multinazionale, riconoscono di fatto al datore di lavoro il potere di trasferire ai sensi dell'art. 2103 c.c. anche verso l'estero. L'eventualità di un trasferimento all'estero, infatti, è o dovrebbe essere ben nota anche alla persona assunta dall'impresa multinazionale. Viceversa, nei casi di trasferimento estranei allo *ius variandi* di cui all'art. 2103 c.c. il datore di lavoro potrà esercitare il potere specificativo geografico ricavabile dall'accordo e dalla dinamica negoziale complessiva (comprese quindi le caratteristiche delle mansioni e della professionalità coinvolte, nonché eventuali patti di mobilità o stabilità) oppure dovrà ricercare l'accordo della persona.

Oggi, peraltro, questa conclusione sembra confermata anche dalla disciplina sulla determinazione del luogo di lavoro esterno ai locali aziendali in caso di lavoro agile. Come si è visto *supra*, infatti, nell'accordo di lavoro agile la persona è libera di determinare il luogo di lavoro all'esterno degli spazi aziendali salvo le limitazioni derivanti dall'accordo individuale e/o collettivo. Si tratta di una specie di potere conformativo/specificativo eccezionalmente trasferito alla persona, anche se solo nel tempo di lavoro svolto al di fuori dei locali aziendali. Ebbene, basta scorrere i più rilevanti accordi collettivi o i formati di contratti individuali, per avvedersi del fatto che le parti spesso negoziano espressamente i limiti alla possibilità di svolgere la prestazione anche al di fuori del territorio nazionale¹⁴⁴. E ciò conferma il fatto che, nel

senso estensivo con l'entrata in vigore del Reg. "Roma I", l'estensione ha riguardato, almeno nelle intenzioni, solo i lavoratori c.d. mobili/itineranti, non invece il caso del trasferimento (il regolamento fa, infatti, riferimento alla legislazione non più solo del Paese «nel quale» è resa la prestazione, ma anche quella «dal quale» essa è resa).

144. Cfr. l'accordo per il lavoro agile in ENI (https://www.filtemcgil.it/images/download/ACCORDI/energia_petrolio/2025/250528-ENI-accordo%20evoluzione%20smart%20working.pdf) o il regolamento della Regione Lombardia, per quanto riguarda il settore pubblico (<https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/1d61a4c9-0ba5-4544-a2e1-047f97e6d159/Regolamento+Lavoro+Agile.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-1d61a4c9-0ba5-4544-a2e1-047f97e6d159-p4HNZir>).

silenzio, la persona potrebbe invece esercitare la sua facoltà di specificazione geografica della prestazione anche verso l'estero. Ebbene, se è così, non v'è ragione di escludere la stessa logica anche rispetto al potere conformativo o allo *ius variandi* geografico, in capo al datore di lavoro.

9. Gli effetti dell'approccio contrattualista nella dimensione rimediale (nell'interesse della persona che lavora e del datore di lavoro)

È opportuno ora chiarire gli effetti sul piano rimediale di un'impostazione che riequilibrerà il rapporto fra potere datoriale di modifica del luogo di lavoro e volontà della persona che lavora.

In caso di esercizio del potere datoriale conformativo cui la persona non voglia acconsentire o dello *ius variandi* geografico cui la persona non voglia adeguarsi, la strada più sicura da intraprendere dovrebbe essere quella di obbedire all'ordine datoriale e impugnare giudizialmente l'atto di trasferimento¹⁴⁵ dato che il contenuto della decisione giudiziale in caso di disubbidienza non può essere dato per scontato. Solo in determinati casi gravi è consigliabile l'azione di autotutela che consiste nel disubbidire all'ordine di trasferimento. Infatti, anche se la dottrina prevalente ritiene che in caso di trasferimento illegittimo e, quindi, nullo la prestazione non sia dovuta *ex se*¹⁴⁶ e la giurisprudenza maggioritaria è orientata nel senso di ammettere la disubbidienza almeno in termini di eccezione di inadempimento *ex art. 1460 c.c.*¹⁴⁷, sulla persona che lavora grava sia il rischio di un *decisum* diverso rispetto alla propria opinione sulla legittimità dell'atto datoriale (che trasformerebbe l'eccezione di legittimo inadempimento in un inadempimento disciplinamente sanzionabile), sia il rischio che la propria condotta inadempiente venga considerata non in buona fede (come richiesto dall'*art. 1460 c. 2 c.c.*) e quindi illecita, a prescindere dalla eventuale illegittimità del trasferimento¹⁴⁸.

145. L'impugnazione deve avvenire entro i termini decadenziali di cui all'*art. 32 della l. 183/2010*, pari a 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e 180 giorni per l'impugnazione giudiziale. Infatti, è prevalsa l'opinione secondo cui la modifica al termine di impugnazione giudiziale operata con la l. 92/2012 (che ha sostituito con il detto termine di 180 quello precedente di 270 giorni) valga non solo con riferimento ai licenziamenti ma anche per i trasferimenti (Trib. Modena, 7 maggio 2019, n. 8; Trib. Siena, 11 gennaio 2019, n. 63; Trib. Torino, 27 aprile 2016; *contra*, peraltro con argomenti condivisibili Trib. Taranto, 19 novembre 2018).

146. Zoppoli 1991; Vallebona, 1995, 130; Brollo, 1997, 274 e 631; Zoli, 2012, 886, ma cfr. anche Cass., 19 maggio 2022, n. 16206; Cass., 3 maggio 2022, n. 13895; Cass., 19 ottobre 2021, n. 28923; Cass., 10 gennaio 2019, n. 434; Cass., 24 luglio 2017, n. 18178; Cass., 23 marzo 2012, n. 4709; Cass., 29 luglio 2011, n. 16780; Cass., 10 novembre 2008, n. 26920; Cass., 9 marzo 2004, n. 4771; Cass., 14 giugno 1999, n. 5892; Cass., 19 novembre 1996, n. 10109; Cass., 29 gennaio 1990, n. 577; Cass., 3 luglio 1984, n. 3892; Cass., 4 maggio 1981, n. 2715; Cass., 18 novembre 1975, n. 3875; Cass., 21 marzo 1975, n. 1073 e Cass., 6 marzo 1975, n. 832.

147. Cass., 19 maggio 2022, n. 16206.

148. Perciò l'autotutela è un fatto «meno frequente» (Zoli, 2012, 886, cfr. anche Tullini, 1990, 230).

In ragione di questa particolare posizione di debolezza, si è consolidata in giurisprudenza e poi per via amministrativa una prassi che restituisce un minimo di rilievo alla volontà della persona che subisca un ordine di trasferimento che abbia un rilevante impatto geografico, a prescindere dalla sua (il) legittimità. Infatti, secondo i giudici e l'INPS, in qualità di erogatrice della NASPI, in caso di rifiuto del trasferimento ad altra sede distante oltre 50 km dalla residenza della persona che lavora e/o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico (dunque anche a prescindere dalla sussistenza dei requisiti dell'art. 2103 c. 8 c.c. – cfr. *supra* § 2), la persona che lavora può dimettersi e/o addirittura risolvere il rapporto consensualmente beneficiando del trattamento di disoccupazione, come se sussistesse una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro¹⁴⁹.

Ciò detto, in caso di non accettazione di un trasferimento inteso quale esercizio di un potere datoriale, il datore di lavoro è certamente autorizzato a procedere in via disciplinare, irrogando financo il licenziamento nel caso di perdurante assenza nel luogo di lavoro *ad quam*. Anche alla luce delle previsioni dei contratti collettivi, peraltro, il datore di lavoro sarà tenuto a graduare la sanzione, solitamente in ragione del numero di giorni di assenza, potendo licenziare la persona per notevole inadempimento (cioè, giustificato motivo soggettivo) e quindi riconoscere il preavviso o per giusta causa, e quindi senza il preavviso¹⁵⁰.

Tuttavia, la rivalutazione della valenza negoziale della determinazione e modifica del luogo di lavoro svela la possibilità di esiti diversi. Infatti, fino a che il fenomeno del trasferimento è stato incanalato solo entro gli spazi di potere datoriale in qualità di *ius variandi* (*ex art. 2103 c.c.*) o di potere conformativo/specificativo, non si danno altre ipotesi che non siano la condotta inadempiente e sanzionabile della persona che non adempia all'ordine legittimo di trasferimento o l'illegittimità dell'atto datoriale di trasferimento che produce la sua nullità e quindi la cessazione dei suoi effetti. L'effetto della nullità dell'atto datoriale illegittimo, infatti, è generalmente dedotto in ragione dell'*art. 2103 c. 9 c.c.* – anche se, alla lettera, tale comma si riferisce alla nullità dei patti contrari¹⁵¹ – o, più correttamente, in ragione della funzione protettiva della norma che impone di considerarla inderogabile *in peius*¹⁵².

Ora, nel caso di trasferimenti cui non si applichi l'*art. 2103 c.c.*, ma che superino i confini negoziati dalle parti con i succitati patti di mobilità/stabi-

149. Cfr. Trib. Udine, 7 marzo 2023, n. 73 anche per altri richiami e il messaggio IPS n. 369 del 26 gennaio 2018, la Circolare INPS 18 dicembre 2012 n. 142 (§ 2.2.), la Circolare INPS del 10 ottobre 2006 n. 108.

150. Per tutti i riferimenti, Brollo, 1997, 633.

151. Motivo per cui Pera, 1978, 137-138, come detto, isolatamente, ha interpretato questa previsione quale caso particolare di inderogabilità sia *in melius* che *in peius*.

152. Isolatamente, per l'annullabilità Suppiej, 1975, 366.

lità, è necessario stabilire quali siano le conseguenze rimediali, da ambo le parti.

Ebbene non è affatto detto, come invece è nel caso di trasferimento in violazione dei limiti di legge inderogabile sullo *iuis variandi*, che l'atto datoriale sia nullo in quanto illegittimo, imponendo necessariamente la permanenza della persona nel luogo di lavoro *a qua*. In questo caso, infatti, la fattispecie cui ci si riferisce non è, a ben guardare, quella di un ordine datoriale (illegittimo, perché *contra pactum*), ma quella della proposta (di per sé, certamente lecita) cui la persona non aderisca impedendo la modifica delle condizioni del contratto (derogabili nei limiti fissati dalla legge). Infatti, in caso di trasferimento oltre i limiti negoziati (a prescindere dalla modalità con cui il trasferimento viene comunicato), il dissenso della persona non autorizza alcuna reazione disciplinare legittima né permette alcuna azione che costringa ad eseguire effettivamente la mobilità. Perciò, il trasferimento, anche se comunicato nella forma di un ordine, sarà assimilabile giuridicamente a una proposta di modifica contrattuale non accolta. Da ciò, può scaturire una valida ragione inherente «all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa», ovvero un giustificato motivo oggettivo di licenziamento¹⁵³, ma ciò a condizione che le esigenze aziendali che hanno fondato la proposta di trasferimento presentino i requisiti di legge come implementati dalla giurisprudenza, ovvero siano oggettivamente sussistenti e presentino un nesso causale con il trasferimento non accolto e con il conseguente licenziamento; nonché a condizione che il datore di lavoro adempia all'onere di *repêchage*, come è confermato dall'orientamento giurisprudenziale che estende tale onere anche a sedi diverse da quella assegnata alla persona coinvolta¹⁵⁴. Inoltre, a differenza che nei casi di licenziamento per giusta causa (per non aver adempiuto al supposto ordine di trasferimento),

153. App. Brescia, 27 febbraio 2018, n. 80 secondo cui «in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro a cui era addetto il lavoratore licenziato ha l'onere di provare di non poter diversamente utilizzare il dipendente in analoghe mansioni (o anche in mansioni inferiori, qualora queste vengano accettate dal dipendente), e in concreto – riguardando l'onere probatorio un fatto negativo – deve dimostrare quest'ultimo fatto, prescindendo da un rigido e prefissato schema di prova, mediante idonei fatti positivi, come la circostanza che non vi fossero altri posti di analogo livello o che i residui posti di lavoro al tempo del licenziamento fossero stabilmente occupati da altri lavoratori, presso tutte le sedi dell'attività aziendale, salvo il caso di preliminare rifiuto del lavoratore di trasferirsi altrove».

154. Ciò conformemente all'indirizzo di legittimità Cass., 3 dicembre 2019, n. 31522 secondo cui «la dimostrazione di non potere utilizzare il lavoratore deve essere estesa a tutte le sedi dell'attività aziendale e che l'obbligo di *repêchage* deve essere adempiuto anche con riferimento a posizioni inferiori, ove rientranti nel bagaglio professionale del lavoratore e compatibili con l'assetto organizzativo del datore di lavoro, previa acquisizione del consenso del prestatore» (cfr. Cass., 12 gennaio 2017, n. 618; Cass., 9 novembre 2016, n. 22798; Cass., 13 giugno 2016, n. 12101 e Cass., 16 maggio 2003, n. 7717).

spetterà alla persona che non accetti la modifica del luogo di lavoro e che perciò sia licenziata per giustificato motivo oggettivo, l'indennità di preavviso¹⁵⁵.

Tutto ciò per dire che l'accoglimento di una prospettiva che valorizzi la dimensione negoziale del profilo spaziale della prestazione lavorativa non produce affatto il rischio di dover conservare rapporti di lavoro non più funzionali alla gestione dell'impresa. Infatti, qualunque maggior spazio riconosciuto alla volontà della persona che lavora rispetto alle vicende modificative della geografia della prestazione, dovrà necessariamente misurarsi con la facoltà per il datore di lavoro di licenziare per giustificato motivo oggettivo, con il solo limite per quest'ultimo di dover rispettare i (più stringenti) limiti prescritti dalla legge e dalla giurisprudenza per il più radicale atto di recesso datoriale.

10. Alcune conferme dal diritto del lavoro comparato (riferimenti essenziali)

La comparazione con la disciplina nazionale di altri Paesi rafforza le conclusioni fin qui tratte. Non è possibile svolgere un approfondimento comparato critico ed esaustivo in questa sede – dato che ciò meriterebbe un impegno monografico autonomo. Tuttavia, considerando la disciplina legislativa sulla determinazione e modifica del luogo di lavoro di altri sistemi giuridici vicini (geograficamente o culturalmente), si può constatare che il ruolo riservato alla volontà della persona che lavora è ben maggiore di quello che il diritto del lavoro italiano le ha riconosciuto.

Innanzitutto, va detto che è diffusa, anche in paesi di *common law*, la consapevolezza circa la problematicità della linea di confine fra potere direttivo datoriale e ruolo limitativo giocato dal(l'oggetto del) contratto e dal consenso *lato praestatoris* rispetto alle eventuali esigenze di variazione delle condizioni di lavoro; ciò, anche in specifico riferimento al luogo di lavoro¹⁵⁶.

Tuttavia, ferma la comune problematicità del tema, in sistemi diversi da quello italiano, alla volontà della persona che lavora il legislatore domestico o la giurisprudenza hanno assegnato un ruolo esplicito e, in varia misura, ri-

155. Peraltro, la debenza dell'indennità di preavviso è a volte prevista da alcuni ccnl, in caso di non accettazione del trasferimento (cfr. art. 33 c. 3 del ccnl Trasporti Loigistica).

156. Cfr. McGaughey, 2018, 236 secondo cui «the implied right of employing entities to direct employees enables workplace patterns to be altered from time to time. (...) Outside the right to direct, and its limits, the basic position is that express contract terms cannot be varied without consent of all parties. However, employing entities might insert unilateral variation or “flexibility” clauses in contracts: express terms purporting to enable employing entities to change other express terms. They might also dismiss workers who refuse to accept a proposed change. The law has not developed a clear response to either of these problems».

levante. In tal modo, i limiti del potere direttivo/organizzativo sul fronte della geografia del rapporto di lavoro sono desumibili in modo più agevole.

In Francia, ad esempio, il luogo di lavoro è considerato, in termini di principio, un elemento del rapporto che il datore di lavoro può determinare esercitando il proprio potere direttivo. Addirittura, alle clausole contrattuali che indicano un luogo di lavoro più o meno determinato, è stato riconosciuto dalla giurisprudenza un mero valore informativo¹⁵⁷. Tuttavia, anche in virtù dell'articolo L. 1121-1 del Code du travail francese secondo cui «nessuno può apportare ai diritti delle persone e alle libertà individuali e collettive restrizioni che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere né proporzionate allo scopo perseguito»¹⁵⁸, tale potere datoriale di determinare e modificare il luogo di lavoro è stato significativamente limitato dalla giurisprudenza, pur in assenza di una disciplina legale più specifica. Secondo la giurisprudenza francese, infatti, il datore di lavoro può imporre alla persona che lavora un altro luogo di lavoro, solo nell'ambito di un «medesimo settore geografico»¹⁵⁹, perché in tal caso si configura una mera modifica delle condizioni di lavoro. L'ampiezza del settore geografico è definita dalla giurisprudenza alla luce di una serie di criteri diversi (distanza geografica, tempi di trasporto, appartenenza o meno alla medesima unità produttiva)¹⁶⁰, ma ciò che più conta è che, secondo i giudici francesi, la mobilità oltre il «medesimo

157. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 avril 2012, n°11-15.971, Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 octobre 2011, 09-71.322.

158. «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché». Cfr. in generale Dockes, 2004, 203 e, più recentemente, Verkindt, Favenne-Hery, Duchange, 2024 539 secondo cui «le contrat de travail est un contrat à exécution successive. Des changements secondaires ou importants sont susceptibles d'intervenir. Le salarié est-il tenu de les accepter? Cette question est devenue centrale dans une économie où la mobilité professionnelle et géographique du salarié est un facteur de réussite. Elle a connu de profondes évolutions depuis vingt ans. Le contrat de travail est un îlot de résistance».

159. Da ultimo Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 octobre 2024, 22-22.917.

160. Da ultimo chiariti da Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 janvier 2024, 22-19.752, inédit. Sul punto cfr. Verkindt, Favenne-Hery, Duchange, 2024 543 secondo cui «Deux critiques peuvent être apportées à cette création prétorienne. D'une part, la notion de secteur géographique est laissée à l'appréciation souveraine des juges du fond à partir de critères objectifs: la distance kilométrique, la desserte en moyens de transport, le temps de trajet. Mais ce qui est vrai à Marseille pourra ne pas l'être à Lille. D'autre part, le secteur s'apprécie, en principe, de manière objective sans prise en considération de la situation personnelle de l'intéressé. Mais les juges recourent à la théorie de l'abus de droit ou à la protection de la vie personnelle du salarié pour compenser les effets négatifs d'une telle jurisprudence. Enfin, les parties peuvent contractualiser un lieu d'affectation exclusif du salarié (ce qui interdira tout changement) ou au contraire, prévoir une mobilité en dehors du secteur d'activité (ce qui autorisera une telle mobilité). Cette notion de secteur géographique est à reconstruire en présence d'un accord de "performance collective" déterminant les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et en cas d'application d'une clause de mobilité sécurisée insérée au contrat de travail».

settore geografico» abbisogna del consenso della persona che lavora perché, in tal caso si configura una considerato una modifica del contratto di lavoro (salvo che le parti non abbiano espressamente sottoscritto una legittima clausola di mobilità in sede di assunzione).

In Germania, pur in assenza, come in Francia, di una disciplina specifica sulla determinazione/modificazione del luogo di lavoro, il ruolo della volontà della persona che lavora è ancora più chiaro e rilevante. Ciò, grazie al § 106 del Gewerbeordnung (GewO) - Codice Industriale Tedesco secondo cui «il datore di lavoro può determinare più nel dettaglio il contenuto, il luogo e il tempo della prestazione lavorativa secondo equo apprezzamento, nella misura in cui tali condizioni di lavoro non siano già stabilite dal contratto di lavoro, da disposizioni di un accordo aziendale, da un contratto collettivo applicabile o da norme di legge»¹⁶¹. Questa previsione ha favorito la diffusione di più chiare ed esplicite clausole contrattuali sull'estensione e i limiti del potere datoriale di determinazione e modificazione del luogo di lavoro. Quando il datore di lavoro esercita il potere direttivo in modo da impattare sulla geografia della prestazione entro i limiti eventualmente fissati dal contratto di lavoro, dovrà solo rispettare il principio, precisato dalla giurisprudenza, del c.d. equo apprezzamento. Quando il datore di lavoro intenda superare tali confini, potrà proporre un accordo di modifica («Änderungsvereinbarung»), che la persona che lavora è libera di accettare o rifiutare. In alternativa – o se la proposta di modifica non è accettata dalla persona – il datore può formalizzare la disdetta con offerta di modifica («Änderungskündigung», prevista dal § 2 della Legge sulla Protezione dal Licenziamento - Kündigungsschutzgesetz-KSchG). In questo caso, il datore di lavoro licenzia formalmente la persona che lavora, offrendole contestualmente un nuovo contratto con la nuova sede di lavoro. La persona che lavora, in questo caso, ha tre opzioni: accettare l'offerta, rifiutarla e impugnare giudizialmente il licenziamento, sostenendo che non è socialmente giustificato, oppure accettare il trasferimento con riserva («Annahme unter Vorbehalt») per salvaguardare la posizione lavorativa e poter impugnare la modifica in giudizio. Come si vede, il ruolo della volontà della persona che lavora è piuttosto valorizzato, anche nella fase più critica che può comportare la minaccia della cessazione del rapporto di lavoro.

Un maggior ruolo della volontà della persona che lavora è riconosciuto pure nel sistema spagnolo. Intanto, va evidenziato che in Spagna, prima della riforma dello statuto dei lavoratori del 1994 (l. n. 11 del 19 maggio 1994), ai datori di lavoro era vietato decidere unilateralmente sui trasferimenti di luoghi di lavoro che comportassero cambiamenti di residenza. Inoltre, tali decisioni aziendali erano, in ogni caso, soggette addirittura alla previa auto-

161. «Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind».

rizzazione amministrativa dell'Autorità del Lavoro. Oggi, il Regio Decreto Legislativo n. 2 del 23 ottobre 2015, contenente il Testo Rivisto della Legge sullo Statuto dei Lavoratori, ha ampiamente rivisto la disciplina estendendo non poco il potere datoriale in punto di modifica del luogo di lavoro, e prevedendo, come in Italia, la necessaria sussistenza di ragioni economiche, tecniche, organizzative o di produzione¹⁶². Tuttavia, a differenza che nel nostro Paese, la volontà della persona che lavora non è stata completamente estromessa dal sistema. Infatti, ai sensi degli artt. 40 e 41 dello statuto dei lavoratori spagnolo, il trasferimento, a prescindere dal fatto che comporti (art. 40) o meno (art 41) un cambio di residenza, può essere accettato, impugnato giudizialmente o respinto dalla persona che lavora. Nel primo caso, essa avrà diritto al rimborso delle eventuali spese di trasferimento, nel secondo potrà far valere in giudizio l'insussistenza delle ragioni giustificative, nel terzo caso potrà optare per la risoluzione consensuale del rapporto ottenendo il diritto a un'indennità pari a 20 giorni di stipendio per anno di servizio, con una soglia massima di 9 mensilità (in caso di trasferimento che non comporti il cambio di residenza) o di 12 mensilità (in caso di trasferimento che comporti il cambio di residenza). Come si vede, quindi, alla volontà della persona che lavora è stato fatto fare “un passo indietro” rispetto all'esercizio del potere direttivo (che ha effetto immediato), ma assume ancora oggi un ruolo significativo in relazione al costo aziendale della decisione di trasferire la persona. Infatti, l'indennità prevista in caso di opzione per la risoluzione consensuale è dovuta alla persona che lavora, a prescindere dalla sussistenza o meno delle ragioni giustificative del trasferimento comunicato dal datore.

Come si vede, quindi, nei tre casi considerati, il ruolo della volontà della persona che lavora è maggiore, seppure in misura e modo diverso, rispetto al ruolo risicatissimo riservatole in Italia, almeno stando all'orientamento maggioritario di letteratura e giurisprudenza ampiamente considerato e criticato in questo e nei capitoli precedenti.

Ciò, rappresenta una ragione ulteriore a sostegno della proposta ricostruttiva presentata in questo contributo, finalizzato a valorizzare di più il ruolo della volontà delle parti e dell'accordo contrattuale, sulla base dei principi e delle regole di diritto civile che caratterizzano le fondamenta del sistema normativo italiano.

162. Per tutti i riferimenti cfr. Cruz Villalon, 2023, 390.

Conclusioni: tornare all'accordo e al regolamento contrattuale per “contenere” le nuove geografie del lavoro subordinato

Con questo contributo si propone una rilettura sistematica della disciplina in materia di determinazione e modificazione del luogo di adempimento della prestazione di lavoro subordinato. La rivisitazione e l'aggiornamento delle questioni sollevate dalla geografia della prestazione di lavoro sono apparse necessarie in un contesto in cui l'organizzazione datoriale (che sia impresa o meno, non rileva) non presenta sempre confini spaziali chiari e/o stabili grazie all'introduzione nell'attività produttiva di nuove tecnologiche capaci di remotizzare il lavoro, cioè, per dirla con il linguaggio del diritto civile, capaci di rompere la tradizionale corrispondenza fra luogo di adempimento del debitore, luogo di soddisfacimento del credito, spazi aziendali dedicati ad una collettività organizzata di persone che lavorano in modo dipendente. L'urgenza di una rivisitazione aggiornata, peraltro, è data più recentemente anche dalla crescente diffusione della mobilità delle persone che lavorano in modo subordinato, dovuta sia alle medesime tecnologie introdotte dai datori di lavoro, sia allo sviluppo dei trasporti e della logistica. Questa congerie di fenomeni reali, infatti, moltiplica, rispetto al passato, le opzioni geografiche relative alla collocazione spaziale della prestazione di lavoro dipendente.

In questo contesto è apparso opportuno sviluppare un'analisi giuridica attraverso un approccio contrattualista. Per cui si valorizza il ruolo dell'accordo contrattuale di lavoro dipendente, quale indiscutibile fonte genetica delle posizioni giuridiche della persona che lavora e del datore di lavoro, e i principi del diritto dei contratti, a cominciare dalla volontà comune delle parti. Infatti, la scarsità (per certi versi inevitabile, per altri criticabile) di disposizioni speciali inderogabili in punto di geografia della prestazione, non permette, *de iure condito*, di costruire un sistema normativo equilibrato capace di garantire tutti gli interessi in campo, senza valorizzare la volontà comune delle parti. Non a caso, la dottrina e la giurisprudenza che hanno sottovalutato la valenza negoziale della determinazione iniziale del luogo di lavoro e/o che hanno interpretato in maniera estensiva l'art. 2103 c. 8 c.c. hanno finito per riconosce-

re un potere datoriale non adeguatamente limitabile, nemmeno attraverso le clausole di buona fede e correttezza. Questa situazione non ha dato in passato adito a critiche diffuse o orientamenti giurisprudenziali troppo squilibrati a favore del datore di lavoro solo perché la dimensione geografica della prestazione non era ancora abbastanza dinamica. Oggi e in futuro, invece, questa situazione potrebbe trasformarsi in un problema non facilmente gestibile.

Attraverso un’analisi anche sistematica si è, quindi, cercato di dimostrare che una rilettura in chiave contrattualista sia non solo possibile e auspicabile, ma anche pienamente supportata dal sistema normativo vigente e dai più recenti interventi normativi che in qualche misura intercettano la dimensione geografica della prestazione di lavoro: si pensi, alla nuova disciplina sulla trasparenza delle condizioni di lavoro, alla disciplina del distacco, alle discipline limitative della mobilità in ottica di conciliazione vita/lavoro, alle regole sul telelavoro e lavoro agile.

Più nel dettaglio, attraverso un percorso articolato in tre capitoli, si è cercato di decostruire le interpretazioni diffuse che hanno a lungo privilegiato il potere direttivo/organizzativo datoriale anche sul fronte del luogo della prestazione, per restituirci la sua corretta dimensione di elemento essenziale del contratto di lavoro e dimostrare che tali interpretazioni, ad un certo punto, siano state riproposte e date per scontato in modo acritico e tralaticio, salvo tornare a valorizzare la dimensione contrattualista nei casi più problematici o particolari, perdendo però in coerenza.

Il primo capitolo ha preso le mosse da una constatazione preliminare: l’assenza, nell’ordinamento giuslavoristico italiano, di una definizione legislativa generale di “luogo di lavoro”. Questo vuoto normativo ha storicamente favorito l’espansione di un potere datoriale pressoché incondizionato di determinazione e modifica della collocazione geografica della prestazione, spesso assimilata *sic et simpliciter* alla sede dell’azienda. In questo contesto, si è proposta una decisa rivalutazione dell’art. 1182 c.c., disposizione generale cardine del diritto delle obbligazioni in materia di luogo dell’adempimento. La sua scarsa applicazione in ambito lavoristico è stata il frutto di una visione che considerava il rapporto di lavoro come intrinsecamente speciale e refrattario alle categorie del diritto comune, anche in relazione alla sua geografia. Al contrario, si è cercato di dimostrare che la gerarchia dei criteri indicata da tale disposizione codicistica – che pone al vertice la «convenzione» tra le parti e, solo in subordine, gli usi, la natura della prestazione e altre circostanze – offre la chiave di volta per una ricostruzione della materia più efficiente ed equilibrata.

Riconoscere la primazia dell’accordo significa trattare il luogo di lavoro non come una mera coordinata spaziale, ma come un elemento qualificante del sinallagma contrattuale, la cui definizione incide profondamente sia sugli obiettivi organizzativi e produttivi dell’impresa, sia sul progetto di vita e professionale della persona e sulla sua disponibilità a vincolarsi. Si è

poi proceduto a un'analisi critica del criterio sussidiario della «natura della prestazione», evidenziando la fallacia dell'interpretazione che, facendo leva sulla «natura subordinata» del rapporto in senso astratto, ha finito per legittimare un potere unilaterale del datore di lavoro senza adeguate limitazioni. Superando financo gli stessi interessi reali dell'impresa. A questa visione, si è contrapposta quella della «natura della prestazione subordinata» (in senso concreto), che guarda alle caratteristiche specifiche dell'attività dedotta nell'accordo contrattuale (ad esempio, l'attività di un installatore rispetto a quella di un impiegato d'ufficio). Tuttavia, si è concluso che anche questo criterio, sebbene teoricamente più corretto, si rivela sempre più spesso insufficiente e ambiguo. Perciò, si è potuto riaffermare che non sembrano esserci valide alternative – lo si ripete, *de iure condito* – alla valorizzazione della volontà delle parti nella determinazione del luogo di lavoro, nella fase genetica del rapporto (con le intuibili conseguenze che questo assunto ha rispetto alla fase funzionale).

Il secondo capitolo ha sviluppato ulteriormente il tema della centralità dell'accordo, esplorandone la dinamica e il problematico rapporto con il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, la sua estensione e la sua eventuale negoziabilità rispetto alla dimensione geografica della prestazione. Si è chiarito come sia possibile ed opportuno applicare anche al luogo di lavoro, le teoriche più diffuse in materia di determinazione e qualità delle mansioni, anche se queste ultime, per ragioni non esplicitate, ad oggi non sono state approfondite sotto il profilo geografico. Così, si è proposto di valorizzare il potere meramente “conformativo”, che è sempre esercitabile ma che si esprime bene quando il datore di lavoro precisa e specifica la geografia della prestazione caratterizzata e/o definita contrattualmente come “mobile”. Parallelamente, si è quindi riconosciuto il ruolo dello *ius variandi* geografico, che incide in senso modificativo sull'oggetto del contratto, ma solo nei limiti e termini previsti dalla legge e, quindi, all'art. 2103 c.c.

Prima di approfondire questo secondo aspetto, la riflessione si è poi concentrata sul requisito della determinatezza o, almeno, della determinabilità dell'oggetto del contratto (art. 1346 c.c.), applicato specificamente al luogo di lavoro e si è evidenziato come l'indeterminatezza dell'oggetto sia in fatto e in diritto impossibile e inammissibile, proprio valorizzando la dimensione contrattuale e il principio secondo cui per determinare la comune intenzione delle parti si «deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto» (art. 1362 c.c.). In tal modo, infatti, lo svolgimento iniziale del rapporto è in grado di determinare, anche solo in parte, ciò che formalmente appare del tutto indeterminato. Di qui l'importanza, soprattutto nell'interesse del datore di lavoro, di promuovere lo studio e l'uso di clausole di stabilità o di mobilità, che devono però essere formulate in modo tale da definire con chiarezza l'ambito geografico della disponibilità richiesta alla persona che lavora. Tali pattuizioni, si è argomentato,

non costituiscono una “carta bianca” per il datore di lavoro, ma devono essere interpretate ed eseguite nel costante rispetto dei principi di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.), che impongono un bilanciamento tra le esigenze organizzative dell’impresa e i fondamentali interessi della persona che lavora. Infine, si è evidenziato come il recente d.lgs. 104/2022, in materia di trasparenza, abbia rafforzato questa impostazione contrattualista. L’obbligo di informare preventivamente e per iscritto la persona sul suo luogo di lavoro o sul fatto di lavorare in più luoghi non è solo un mero adempimento formale, ma inevitabilmente eleva, quanto meno in fatto (anche), la dimensione geografica a elemento trasparente e definito del patto, rendendo ogni successiva variazione unilaterale più complessa e soggetta a una regolazione più stringente.

Come anticipato, nel terzo e ultimo capitolo si è affrontata la questione dello *ius variandi* geografico, ovvero del potere costitutivo/modificativo esercitabile in corso di rapporto, focalizzando l’attenzione sull’unica ipotesi normata dall’art. 2103, c. 8, c.c.: il trasferimento da un’unità produttiva ad un’altra. In primo luogo, si è aderito alla tesi secondo cui tale trasferimento non necessita del consenso della persona (essendo, per l’appunto, un’ipotesi di *ius variandi*); ma ciò non in virtù della lettera della disposizione, quanto in considerazione di altri frammenti normativi che hanno nel tempo supportato l’orientamento prevalente già formato e divenuto oramai diritto vivente, quindi difficilmente discutibile *de iure condito*. In secondo luogo, l’analisi ha dimostrato come questa norma abbia una portata più circoscritta di quella che non raramente le viene riconosciuta e come essa non possa essere considerata una sorta di disciplina generale della mobilità geografica della persona che lavora. La fattispecie legale del trasferimento, infatti, si applica esclusivamente a uno spostamento da un’«unità produttiva» a un’altra, a prescindere dal fatto che vi sia o meno una significativa mobilità geografica. A questo proposito si è evidenziato che il concetto stesso di «unità produttiva» – intesa come un’entità dotata di autonomia tecnica e organizzativa, secondo le varie interpretazioni diffuse in dottrina – complica non poco la regolazione della geografia delle moderne e diffuse forme di lavoro, come quello itinerante, il lavoro pluri-sede, il lavoro da remoto o quello nel metaverso, che per loro natura non sono ancorate fisicamente a una specifica unità produttiva spazialmente determinata o appartengono ad unità produttive amplissime e fluide.

Per tutte le forme di mobilità che non rientrano nella nozione di trasferimento *ex art. 2103 c. 8 c.c.*, si è sostenuto che possa e debba riespandersi il principio generale del consenso, secondo cui ogni modifica di un elemento essenziale del contratto richiede un nuovo accordo tra le parti, a meno che una mobilità più ampia non sia già stata validamente pattuita nell’accordo contrattuale attraverso clausole specifiche o non sia dovuta per il tipo di mansioni/professionalità e di inserimento nell’organizzazione datoriale, che connotano l’oggetto del contratto. Una serie di dati normativi recenti

conferma questo assunto: si pensi alla disciplina del telelavoro e del lavoro agile che implicano una collocazione geografica della prestazione che strida con l'idea del puro e semplice incardinamento in un'unità produttiva; oppure alle diverse normative che vietano la mobilità in ottica di conciliazione vita/lavoro. L'art. 2103 c. 8 c.c. va quindi letto come una norma di carattere eccezionale, che consente al datore di lavoro di derogare al principio consensualistico a precise e rigorose condizioni.

Per di più, non deve solo sussistere l'elemento fattuale della fattispecie che si è già evidenziato (ovvero l'esistenza di un'unità produttiva *a qua* e di una *ad quam*), dato che altri elementi essenziali sono rintracciabili considerando tale fattispecie di *ius variandi*, ovvero considerando la necessità che sussistano «comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive». Infatti, si è sottolineato che, secondo l'interpretazione prevalente, tali ragioni devono essere oggettive, effettive e verificabili, nonché presentare un nesso causale con la persona interessata e la sua collocazione professionale. Ma, soprattutto, si è valorizzato il fatto che tali ragioni aziendali devono essere «sopravvenute» rispetto al momento dell'assunzione e/o rispetto ad una collocazione geografica di origine. Ciò, infatti, comporta che eventuali esigenze aziendali già previste e/o preesistenti potrebbero non configurarsi come ragioni legittimanti l'esercizio dello *ius variandi*. Non a caso, seppur attraverso i criteri di buona fede e correttezza e/o valorizzando il requisito del nesso causale, questi casi sono stati considerati dalla giurisprudenza e dalla letteratura come casi discutibili di trasferimento.

Infine, si sono presi in considerazione i casi particolari in cui, perdendo in coerenza, la letteratura e la giurisprudenza poco sensibili ad un approccio contrattualista finiscono eccezionalmente per restituire rilievo al consenso delle parti (il trasferimento a domanda, il trasferimento all'estero, il trasloco dell'azienda o dell'unità produttiva). In tal modo, si sono offerti ulteriori argomenti a conferma della necessità dell'accordo modificativo del luogo di lavoro.

Si è, poi, fatto riferimento al profilo rimediale della ricostruzione. In particolare, anticipando possibili critiche, si è evidenziato che la valorizzazione del consenso della persona che lavora rispetto a vicende modificative della geografia della prestazione non comporta, nella normalità dei casi, un'insostenibile sopravvivenza di rapporti di lavoro disfunzionali rispetto alle esigenze organizzative. Infatti, ove questa disfunzionalità potenziale sussistesse, si configurerebbero di norma anche le «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa», che giustificano il licenziamento per motivi oggettivi. Questa conclusione appare preferibile, in termini di equilibrio fra gli interessi in campo, rispetto all'ipotesi del licenziamento disciplinare per mancata accettazione della mobilità geografica (e disobbedienza all'ordine di trasferimento), dato che il recesso per giustificato motivo oggettivo richiede non

solo che la ragione sia sussistente e abbia un nesso causale con la posizione lavorativa interessata, ma anche che sia prima infruttuosamente adempiuto l'onere di *repêchage*.

Per concludere, si è evidenziato che anche la comparazione con altri sistemi giuridici (come Francia, Germania e Spagna) dimostra che il sistema italiano valorizza molto meno il ruolo della volontà delle parti e del contratto. Infatti, negli altri Paesi analizzati la volontà del lavoratore ha un ruolo più rilevante e tutelato riguardo alla determinazione e alla modifica del luogo di lavoro. Sebbene con meccanismi diversi, il consenso del lavoratore limita più efficacemente il potere direttivo del datore di lavoro rispetto a quanto accade nel diritto italiano.

Considerando complessivamente gli esiti della ricerca svolta, si ritiene che il sistema normativo fiorito, sotto il profilo considerato, durante “l’età dell’oro” del diritto del lavoro, sia in grado di reggere i colpi delle inimmaginabili novità tecnologiche degli ultimi decenni, nella misura in cui offre adeguati margini interpretativi per rivalutare e valorizzare la dimensione contrattuale e negoziale della determinazione e modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. Questa dimensione sembra presentare, sotto il profilo tecnico-giuridico, una sua coerenza e razionalità e, sotto il profilo di politica del diritto, un suo equilibrio rispetto ai contrastanti interessi in gioco.

È certamente vero che valorizzare la volontà delle parti rappresenti un rischio per la persona che lavora, data la nota posizione di debolezza che inficia la libertà anche solo di esprimere un determinato interesse contrattante con quello aziendale. Tuttavia, la proposta ricostruttiva rappresenta un passo avanti rispetto ad una situazione in cui sembra vigere un incontrastato potere direttivo sguarnito di paletti posti da norme inderogabili. Inoltre, la ricostruzione proposta si adatta in particolare alle nuove forme di lavoro geograficamente più dinamiche, nell’ambito delle quali è relativamente più facile raggiungere un consenso o esprimere un interesse potenzialmente in conflitto: si pensi al lavoro impiegatizio remotizzabile e a come, in effetti, si stiano registrando più situazioni virtuose che patologiche rispetto al passaggio ad una organizzazione del lavoro agile. Allo stesso modo, la ricostruzione nulla toglie alle tipologie di lavoro più tradizionali e geograficamente statiche, rispetto alle quali tutt’al più essa non produce effetti significativi.

In ogni caso, questo giudizio complessivo sull’attuale sistema normativo non impedisce di auspicare, in futuro, una maggiore attenzione del legislatore rispetto alla dimensione prettamente geografica della prestazione lavorativa, ad esempio dando rilievo a diverse concezioni di “luogo di lavoro”, a seconda della questione da regolare: il luogo della prestazione di lavoro anche svincolato dall’unità produttiva (ad esempio in materia di sicurezza), il luogo di soddisfazione del creditore/datore (ad esempio per le questioni di diritto internazionale privato), il luogo della collettività organizzata dei lavoratori (in materia sindacale).

Non è questa la sede per approfondire questi temi di importante valore politico, basti solo evidenziare che per promuovere riforme legislative chiare, funzionali, coerenti ed equilibrate è fondamentale che la letteratura scientifica offra per tempo il proprio apporto ricostruttivo. I recenti sforzi, cui il presente contributo intende aggiungersi, volti a valorizzare i profili geografici e spaziali del rapporto di lavoro rappresentano solo un punto di partenza per sviluppare, in prospettiva, analisi “geo-giuslavoristiche” e, quindi, una vera e propria «geografia giuridica del lavoro»¹, che arricchisca anche il dibattito interdisciplinare sulla «*legal geography*»².

1. Cfr. i riferimenti in Centamore e Lopes Sordo, 2023.

2. Asoni, 2024.

Abbreviazioni riviste

ADL – Argomenti di diritto del lavoro

Biblioteca “20 Maggio” – Biblioteca “20 maggio” C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”

CILJ – Cornell International Law Journal

DL – Il Diritto del lavoro

DLM – Diritti, Lavori, Mercati

DLRI – Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali

DRI – Diritto delle relazioni industriali

ELO – European Law Open

Enc. Dir. – Enciclopedia del diritto

Enc. giur. Treccani – Enciclopedia giuridica Treccani

federalismi.it – Federalismi.it

Foro it. – Il Foro italiano

GC – Giustizia civile

GC.com – Giustiziacivile.com

GI – Giurisprudenza italiana

Glav – Guida al lavoro

Labor – Labor

LLI – Labour&Law Isses

LD – Lavoro e diritto

LDE – Lavoro, Diritti, Europa

LG – Il lavoro nella giurisprudenza

LPA – Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni

LPO – Lavoro e Previdenza Oggi

MGL – Massimario di giurisprudenza del lavoro

OGL – Orientamenti della giurisprudenza del lavoro

PDir: – Politica del diritto

RDICL – Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro

RGI – Rivista Geografica Italiana

RGL – Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale

RT – Rassegna tributaria

RTDPC – Rivista trimestrale di diritto e procedura civile

RTDPE – Rivista trimestrale di diritto penale dell'economia

RTDT – Rivista telematica di diritto tributario

SDL – Sociologia del Lavoro

SU – Studi Urbinati

VTDL – Variazioni su temi di diritto del lavoro

WP CSDLE D'Antona.it – Working Papers C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (1994), *Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Atti del X congresso nazionale di diritto del lavoro Udine 10-11-12 maggio 1991*, Giuffrè, Milano.
- Addis F. (2012), *Art. 1346 c.c.*, in Bollini G., Confortini M. e Granelli C., a cura di, *Codice civile commentato*, Utet, Torino.
- Aimo M. e Fenoglio A. (2021), “Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile”, *Labor*, 1: 25-58.
- Albi P. (2020), “Il lavoro agile fra emergenza e transizione”, *Biblioteca “20 Maggio”*, 2: 200-217.
- Albi P. (2024), *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Alessi C. (2004), *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Alessi C. e Ravelli F. (2020), *Art. 2103 c.c.*, in Del Punta R. e Scarpelli F., a cura di, *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.
- Allamparese A. e Borelli S. (2022), “L’obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022”, *RGL*, 4: 671-693.
- Allara M. (1958), *Le nozioni fondamentali del diritto civile*, Giappichelli, Torino.
- Angelini L. (1999), *Le nuove modalità spaziali dell’adempimento e il telelavoro*, in Gaeta L. e Loffredo A., a cura di, *I nuovi scenari della prestazione di lavoro*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.
- Angiello L. (1986), *Il trasferimento dei lavoratori*, Cedam, Padova.
- Angiello L. (2000), “Unità produttiva e trasferimento individuale: qualche riflessione”, *LD*, 1/2: 14-19.
- Angiello L. (2011), *Il luogo di lavoro*, in Persiani M. e Carinci, F., diretto da, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, T. II, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Ardau G. (1965), *Sistema istituzionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Asoni E. (2024), “Spazio, diritto e la loro relazione: percorso e confini della legal geography”, *RGI*, 1: 5-22.
- Assanti C. (1961), *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro: principi generali*, Giuffrè, Milano.
- Ballestrero M.V. e De Simone G. (2025), *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Ballestrero M.V. (2020), “Brevi note sulla dialettica tra posizioni contrattualistiche e a-contrattualistiche”, *LDE*, 3: 1-14.
- Ballestrero Gentili M.V. (1973), *Il trasferimento dei lavoratori*, in Aa.Vv., *L’applicazione dello statuto dei lavoratori: tendenze e orientamenti*, FrancoAngeli, Milano.

- Bandelloni G. (2020), *Oggetto del contratto di lavoro e diritti della persona del lavoratore subordinato*, Tesi di dottorato, testo disponibile al sito: https://iris.unige.it/retrieve/e268c4cc-3453-a6b7-e053-3a05fe0adea1/phdunige_3257937.pdf.
- Barassi L. (1901), Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano. I ed., Società editrice libraria, Milano.
- Barassi L. (1915), Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano. II ed., Società editrice libraria, Milano.
- Barassi L. (1917), *Luogo dove la prestazione deve adempiersi*, in Barassi L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società editrice libraria, Milano.
- Barassi L. (1949), *Il diritto del lavoro*. Vol. II - *Disoccupazione e collocamento, stipulazione del contratto individuale di lavoro, il lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Barassi L. (1957), *Il diritto del lavoro*. Vol. II - *Disoccupazione e collocamento, stipulazione del contratto individuale di lavoro, il lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Basenghi F. (1988), *Il trasferimento del lavoratore all'estero*, Cedam, Padova.
- Basenghi F. (2000), *Il lavoro domestico*. Artt. 2240-2246, in Schlesinger P., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Bavaro V. (2008), *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari.
- Bavaro V. (2022), “L’orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»”, *LDE*, 1: 1-12.
- Bellavista A. (2009), *L’oggetto dell’obbligazione lavorativa*, in Bessone M., diretto da, *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino.
- Bellavista A. (2023), “L’unità produttiva digitale”, *LLI*, 1: 95-108.
- Bellomo S., Verzaro M. (2022), *Lavoro agile*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche. Sezione commerciale*, Utet, Torino.
- Bettini M.N. (2001), *Il consenso del lavoratore*, Giappichelli, Torino.
- Bianca C.M. (1993), *Diritto civile*, IV, Giuffrè, Milano.
- Biagi M. (1978), *La dimensione dell’impresa nel diritto del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Biasi M. (2023), “Il *decent work* e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso”, *LDE*, 1: 1-14.
- Bollani A. (1999), *Trasferimento dei lavoratori*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche. Sezione commerciale*, Utet, Torino.
- Boscati A. (2020), *L’inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in Martone M., a cura di, *Il lavoro da remoto: per una riforma dello smart working oltre l’emergenza*, La Tribuna, Piacenza.
- Boscati A. (2024), “Il campo di applicazione del D.Lgs. n. 104/2022”, *GI*, 7: 1077-1712.
- Breccia U. (1991), *Le obbligazioni*, in Iudica G. e Zatti P., *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, Milano.
- Brollo M. (1997), *Art. 2103. La mobilità interna del lavoratore: mutamento di mansioni e trasferimento*, in Schlesinger P., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Brollo M. (2015), *Disciplina delle mansioni (art. 3)*, in Carinci F., a cura di, *Commento al d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, e-Book ADAPT.
- Brollo M. (2017), “Le mansioni: la rivoluzione promessa nel Jobs Act”, *Labor*, 6: 619-632.
- Brollo M. (2024), *Le dimensioni spazio-temporali dei lavoratori: il rapporto individuale di lavoro*, in Aa.Vv., *Le dimensioni spazio temporali dei lavoratori. Atti giornate di studio AIDLaSS, Campobasso 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza.

- Cairolì S. (2020), *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli.
- Calà F. (1999), *Il trasferimento del lavoratore*, Cedam, Padova.
- Calafà L. (2009), *sub art. 1 d.l. n. 317 del 1987*, in Grandi M. e Pera G., diretto da, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 1039.
- Calcaterra L. (2022), *Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104*, in De Luca Tamajo R. e Mazzotta O., a cura di, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.
- Cannata C.A. (1984), *L'adempimento in generale*, in Rescigno P., diretto da, *Trattato di diritto privato*, Utet, Torino.
- Cantillo V. (1992), *Le obbligazioni*, in Bigiavi W., fondata da, *Giurisprudenza Sistematica di Diritto Civile e Commerciale*, I, Utet, Torino.
- Carabelli U. (2004), “Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo”, *DLRI*, 101, 1-99.
- Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P. e Treu T. (2022), *Diritto del lavoro - Rapporto di lavoro subordinato*, 11^a ed., Utet, Torino.
- Carinci M.T., Henke A. (2019), “Rapporti di lavoro via “web” con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE?”, in *Diritto delle relazioni industriali*, 4, 1041-1072.
- Carinci M.T., Henke A. (2020), “Employment relations via the web with international elements: Issues and proposals as to the applicable law and determination of jurisdiction in light of EU rules and principles” in *European Labour Law Journal*, 12(2), 134-155.
- Cassese S. (2016), *Territori e potere. Un nuovo ruolo per gli Stati?*, il Mulino, Bologna.
- Castelli N. (2016), *Il contrattualismo nel diritto del lavoro tra aspirazioni di emanipazione e riscatto e mercificazione del lavoro*, in Perulli A., a cura di, *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova.
- Castelvetro L. (2001), *Libertà contrattuale e subordinazione*, Giuffrè, Milano.
- Cavallaro L. (2022), *Il trasferimento*, in Amoroso G., Di Cerbo V. e Maresca A., a cura di, *Il lavoro privato*, Giuffrè, Milano.
- Centamore G. e Lopes Sordo C. (2023), “Work, Space, and Law: The Emergence of a Legal Geography of Labour. Overview 2020-2022”, *LD*, 4: 835-864.
- Cester C. (1983), *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova.
- Cester C. (2023), *Oggetto del contratto di lavoro*, in Del Punta R., Romei R. e Scarpelli F., diretto da, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, Giuffrè, Milano.
- Cester C. e Mattarolo M.G. (2007), *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Cian M. (1995), *Pagamento*, in Aa.Vv., *Digesto civ.*, XIII, Utet, Torino.
- Cipressi P. (1967), *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1967.
- Cipressi P. (1970), “Osservazioni sui trasferimenti dei lavoratori”, *OGL*: 325-337.
- Ciucciovino S. (2014), *Mansioni, qualifiche e ius variandi*, in Santoro-Passarelli G., a cura di, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Torino.
- Corazza L. (2007), *Il contratto di lavoro e la costituzione del rapporto di lavoro*, in Perulli A., coordinato da, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in Carinci F., *Il lavoro subordinato*, in Bessone M., diretto da, *Trattato di diritto privato*, Vol. XXIV, Giappichelli, Torino.

- Corrado R. (1956), *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Utet, Torino.
- Corrado R. (1965), *Trattato di diritto del lavoro*, Unione tipografico-editrice torinese, Torino.
- Corti M. e Sartori A. (2022), “Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti ‘aiuti’”, *RIDL*, 4: 161-174.
- Cristofolini C. (2022), “Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel pubblico impiego dopo il d.lgs. n. 104/2022”, *LPA*, 4: 737-762.
- Cruz Villalon J. (2023), *Compendio de derecho del trabajo*, XVII ed., Tecnos, Madrid.
- Cruz Villalón J. (2023a), “Il luogo di lavoro come riferimento normativo in Spagna”, *LLI*, 1: 45-58.
- Dagnino E., Tomassetti P. e Tourres C. (2013), *Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.fare-contrattazione.it*, Working Paper n. 1, ADAPT University Press.
- Dagnino E., Menegotto M., Pelusi L.M. e Tiraboschi M. (2017), *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, ADAPT University Press, e-Book ADAPT.
- D'Arrigo C.M. (1992), *Trasferimento dei lavoratori*, in *Enc. Dir.*, Vol. XLIV, Giuffrè, Milano.
- D'Aversa F. e Marazza M. (2022), “Dialoghi sulla fattispecie dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati” nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)”, *GC.com*, 11.
- De Falco F. (2012), *Luogo di lavoro e adempimento della prestazione*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli-Roma.
- De Litala L. (1956), *Il contratto di lavoro*, Unione tipografico-editrice torinese, Torino.
- Della Valle E. (2022), “Brevi riflessioni sulla fiscalità del lavoro ‘ibrido’”, *RT*, 1: 44-57.
- Dell'Olio M. (1986), *L'oggetto e la sede della prestazione di lavoro. Le mansioni, la qualifica, il trasferimento*, in Rescigno P., diretto da, *Trattato di Diritto privato*, Vol. 15, T. I, Utet, Torino.
- Del Punta R. (2021), *Diritto del lavoro*, 13^a ed., Giuffrè, Milano.
- De Luca Tamajo R. (1986), “Il tempo nel rapporto di lavoro”, *DLRI*: 433-473.
- Del Vecchio L. (2017), *Il lavoro italiano all'estero*, Aracne, Canterano.
- de Michel R. (2012), *Art. 1182*, in Bollini G., Confortini M. e Granelli C., a cura di, *Codice civile commentato*, Utet, Torino.
- De Simone G. (1995), *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza: interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, FrancoAngeli, Milano.
- De Simone G. (2007), *Poteri del datore di lavoro e obblighi del lavoratore*, in Perulli A., coordinato da, *Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, in Carinci F., *Il lavoro subordinato*, in Bessone M., diretto da, *Trattato di diritto privato*, Vol. XXIV, Giappichelli, Torino.
- D'Eufemia G. (1958), *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, Giuffrè, Milano.
- Devoto G., Oli G.C., Serianni L. e Trifone M. (2025), *Nuovo Devoto-Oli. Il vocabolario dell'italiano contemporaneo 2025*, Le Monnier, Firenze.
- de Witte F. (2022), *Here be Dragons: Legal geography and EU law*, *ELO*, 1: 113-125.

- Di Majo A. (1994), *Dell'adempimento in generale*, in *Commentario del Codice civile Scialoja-Branca*, Zanichelli, Roma.
- Di Marcantonio A. (1958), *Appunti di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Di Stasi A. (1989), “Sulla configurazione dell’unità produttiva ‘intercomunale’ nella recente giurisprudenza della Cassazione”, *DL*, I: 350-357.
- Dockes E. (2004), *De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l’employeur*, in *Analyse juridique et valeurs en droit social. Études offertes à J. Pélassier*, Dalloz.
- D’Onghia M. (2022), “Lavoro agile e luogo di lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?”, *LDE*, 1: 1-16.
- Donini A. (2019), “Il luogo per l’esercizio dei diritti sindacali: l’unità produttiva nell’impresa frammentata”, *LLI*, 2: 98-114.
- Donini A., Novella M. e Vallauri M.L. (2022), “Prime riflessioni sul lavoro nel metaverso”, *LLI*, 2: 1-5.
- Esposito M. (2002), *La mobilità del lavoratore a favore del terzo*, Jovene, Napoli.
- Esposito M. (2024), *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell’autonomia collettiva*, in Aa.Vv., *Le dimensioni spazio temporali dei lavoratori. Atti giornate di studio AIDLaSS, Campobasso 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza.
- Faioli M. (2021), “Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori”, *LDE*, 3: 1-19.
- Faioli M. (2023), “Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull’imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza”, *DRI*, 1: 45-59.
- Faleri C. (2007), *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Falsone M. (2022), “Lavorare tramite piattaforme digitali: durata senza continuità”, in *DLRI*, 174, 247-274.
- Falsone M. (2023), *Contratto di lavoro e territorialità*, in Del Punta R., Romei R. e Scarpelli F., diretto da, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, Giuffrè, Milano.
- Favennec-Hery F., Verkindt P., Duchange G. (2024), *Droit du travail*, LGDJ, Parigi.
- Ferrante V. (2004), *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato: eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, Torino.
- Ferrante V. (2012), *Direzione e gerarchia nell’impresa (e nel rapporto di lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, in Schlesinger P., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Ferrante V. (2014), *Orario e tempi di lavoro: durata della prestazione, lavoro a tempo parziale, contratti di solidarietà*, Dike, Roma.
- Ferrari P., a cura di (2024), “Trasparenza e rapporti di lavoro dopo il D.Lgs. n. 104 del 2022”, *GI*, 7: 1693-1776.
- Ferraro F. (2018), *Prime note sul potere direttivo nella disciplina del lavoro agile*, in Verzaro M., a cura di, *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli.
- Ferraro G. (1972), “Rilievi sul concetto di unità produttiva”, *RGL*, 1: 61.
- Ferraro G. (2009), “Poteri imprenditoriali e clausole generali”, *DLM*, 1: 37-47.

- Ferraro G. (2020), “Contrattualismo e acontrattualismo nel rapporto di lavoro”, *LDE*, 3: 1-13.
- Fili V. (2025), *Organizzazione del lavoro*, in Carinci F. e Pizzoferrato A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europa*, Giappichelli, Torino.
- Gabrielli E. (2001), *L'oggetto del contratto. Artt. 1346-1349*, in Schlesinger P., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Gabrielli E. (2012), “Il contratto e il suo oggetto nel diritto italiano”, *RTDPC*, 1: 23-52.
- Gaeta L. (1993), *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.
- Gaeta L. (1998), “Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici”, *LD*, 1: 35-51.
- Garofalo D. (2004), *Formazione e lavoro tra diritto e contratto l'occupabilità*, Cacucci, Bari.
- Garofalo D. e Tiraboschi M. (2023), *L'impatto sulla disciplina del rapporto di lavoro del d.lgs. n. 104/2022 (emanato in attuazione della direttiva UE n. 2019/1152)*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V. e Trojsi A., a cura di, *Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT University Press, e-Book ADAPT.
- Garofalo D. (2024), “La trasparenza nel settore privato. Genesi - ambito - tecniche della tutela”, *LPO*, 5-6: 299-341.
- Garofalo M.G. (1993), *Statuto dei lavoratori*, in *Enc. giur. Treccani*, Treccani, Roma.
- Gaudio G. (2022), “Licenziamenti collettivi: la nozione di ‘licenziamento’ nel dialogo tra la Corte di Giustizia e la Corte di Cassazione”, *Labor*, 1: 55-78.
- Ghera E. (2002), *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*, Cacucci, Bari.
- Ghinoy P. (1985), “Provvedimento di distacco e modificazioni della prestazione lavorativa”, *GC*, 1: 144.
- Giacobbe A. (2023), “Lavoro da remoto transnazionale e stabile organizzazione dopo la circolare sullo ‘smart working’”, *RTDT*, 2: 992-998.
- Giasanti L. (2024), *Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità*, Giappichelli, Torino.
- Giubboni S. (2023), “Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale”, *RIDL*, 3: 295-324.
- Giubboni S. (2024), *I nuovi confini della subordinazione: studi sul campo di applicazione del diritto del lavoro*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- Giugni G. (1963), *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Gragnoli E. (1997), “Prime considerazioni sul decreto trasparenza nel lavoro privato”, *LG*: 982-992.
- Gragnoli E. (2011), “Considerazioni preliminari sui poteri del datore di lavoro e sul loro fondamento”, *RGL*, 2: 511-541.
- Gragnoli E. (2016), “L'oggetto del contratto di lavoro privato e l'equivalenza delle mansioni”, *VTDL*, 1: 3-20.
- Gramano E. (2024), *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, FrancoAngeli, Milano.
- Gramiccia G. (1974), “L’unità produttiva nello Statuto dei Lavoratori”, *GI*, 4.
- Grandi M. (1986), *La mobilità interna*, in Aa.Vv., *Strumenti e limiti della flessibilità dell'organizzazione aziendale*, Giuffrè, Milano.

- Greco L. (2023), “Tempo per lo spazio: riflessioni sui «luoghi» di lavoro”, *LLI*, 1: 1-20.
- Greco P. (1939), *Il contratto di lavoro*, Unione tipografico-editrice torinese, Torino.
- Guarriello F. (2000), *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Guarriello F. e Nogler L., a cura di (2024), *Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Harvey D. (2001), *Spaces of capital towards a critical geography*, Edinburgh University Press, Edinburgh.
- Hernandez S. (1969), *Posizioni non contrattuali nel rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.
- Hudson R. (2001), *Producing places*, Guilford Press, New York.
- Ichino P. (1974), “Note in tema di disciplina legislativa del trasferimento del prestatore di lavoro”, *RGL*, 2: 411.
- Ichino P. (1989), *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P. (2003), *Il contratto di lavoro. II, Soggetti e oggetto del contratto, sicurezza del lavoro, retribuzione, qualità, luogo e tempo della prestazione lavorativa*, in Ciccotelli A., Messineo F. e Mengoni L., diretti da, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P. (2017), “Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro”, *RIDL*, I: 525-563.
- Ichino P. (2018), “Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy”, *RIDL*, 2: 294-303.
- Ichino P. e Valente L. (2012), *L’orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109. 2^a ed.*, in Busnelli D., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Iorio G. (2008), *Le clausole attributive dello ius variandi*, Giuffrè, Milano.
- Jenkins H. (2003), “Transmedia storytelling”, *MIT Technology Review*, January 15, testo disponibile al sito: <https://www.technologyreview.com/2003/01/15/234540/transmedia-storytelling/>.
- Lamberti F. (2017), *L’accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, in Fiorillo L. e Perulli A., a cura di, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino.
- Lamberti F. (2023), “Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali”, *federalismi.it*, 4, 205-238.
- Lambertucci P. e Maresca A. (2011), *Conclusione del contratto di lavoro*, in Persiani M. e Carinci F., diretti da, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, T. II, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Lazzari C. (2023), “Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza”, *LLI*, 1, 21-59.
- Leccese V. (2001), *L’orario di lavoro: tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari.
- Liso F. (1975), “Trasferimento del lavoratore e clausole di contratti collettivi: alcune osservazioni”, *RGL*, 3: 368-381.
- Liso F. (1979), *Art. 13*, in Giugni G., a cura di, *Lo Statuto dei lavoratori: commentario*, Giuffrè, Milano.
- Liso F. (1982), *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, FrancoAngeli, Milano.

- Lo Faro A. (2005), ““Turisti e vagabondi”: riflessioni sulla mobilità internazionale dei lavoratori nell’impresa senza confini”, *LD*, 3: 437-473.
- Loy P. (2003), “La professionalità”, *RGL*, 4: 763-798.
- Luccisano M. (2023), “Nuovi lavori, nuovi spazi, medesimi diritti, per l’unità produttiva digitale”, *federalismi.it*, 21, 205-225.
- Luce R. (2008), *Il luogo dell’adempimento*, in Fava P., a cura di, *Le obbligazioni*, I, Giuffrè, Milano.
- Ludovico G. (2023), *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano.
- Lunardon F. (1990), “L’uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione”, *DLRI*: 403-424.
- Lythgoe G. (2024), *The Rebirth of Territory*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Magnani M. (2004), “Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro”, *DLRI*, 101, 165-200.
- Magnani M. (2019), “Prestazioni sconfinate: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale,” *Glav*, VII-VIII.
- Magnani M. (2023), “Diritto del lavoro e diritto civile tra norme imperative e autonomia contrattuale. One size fits all?”, *Biblioteca “20 Maggio”*, 2: 121-128.
- Magno P. (1976), *Le vicende modificative del rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova.
- Magno P. (1996), “Il luogo nel telelavoro”, *DL*, 6: 550-552.
- Maio V. (2023), *Lavoro agile*, in Del Punta R., Romei R. e Scarpelli F., diretto da, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, Giuffrè, Milano.
- Maio V. (2024), *Contratto di lavoro e metaverso*, in Biasi M., a cura di, *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano.
- Mancini G.P. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Marazza M. (2002), *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova.
- Marazza M. (2010), *Lavoro italiano all’estero*, in Lambertucci P., a cura di, *Diritto del lavoro*, in Irti N., promossi da, *Dizionari del Diritto Privato*, Giuffrè, Milano.
- Marazza M. (2011), *Limiti e tecniche di controllo dei poteri di organizzazione del datore di lavoro*, in Persiani M. e Carinci, F., diretto da, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, T. II, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Marazza M. (2016), *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell’impresa*, in Aa.Vv., *Lavoro, diritti fondamentali e vincoli economico-finanziari nell’ordinamento multilivello. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Foggia, 28-30 maggio 2015*, Giuffrè, Milano.
- Marazza M. (2020), *Art. 2104 c.c.*, in Del Punta R. e Scarpelli F., a cura di, *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.
- Mariucci L. (1979), *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, FrancoAngeli, Milano.
- Martone M. (2022), “Prime riflessioni sul lavoro e metaverso”, *ADL*, 6: 1131-1146.
- Marx K. (1974), *Il Capitale – Libro I*, in Macchioro A. e Maffi B., a cura di, Utet, Torino.
- Marx K. (1980), *Il Capitale – Libro II*, in Maffi B., a cura di, Utet, Torino.
- Maserati T. (2022), “Reperibilità, disponibilità e determinazione unilaterale del luogo di lavoro: i più recenti approdi euro-unitari nella giurisprudenza di legittimità”, *DRI*, 3: 874-881.

- Mattarolo M.G. (2011), *I tempi di lavoro*, in Persiani M. e Carinci, F., diretto da, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, T. II, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Mazzotti F. (1974), *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Mazzoni G. (1969), *Manuale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Mazzotta O. (1985), *Portierato (contratto di)*, in *Enc. Dir.*, Vol. XXXIV, Giuffrè, Milano.
- Mazzotta O. (1989), “Variazioni su poteri privati, clausole generali e parità di trattamento”, *DLRI*: 583.
- Mazzotta O. (2020), “Poteri e contropoteri nello Statuto dei lavoratori cinquant’anni dopo”, *LD*, 4: 759-772.
- Mazzotta O. (2022), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Melchionna R. (1968), “Fondamento giuridico e limiti del potere di mutare in via provvisoria o definitiva, il luogo di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata”, *MGL*, 1-2: 36-39.
- Menghini L. (1989), “Trasferimento del lavoratore ed esigenze aziendali di carattere temporaneo”, *RLG*, 2: 257-260.
- Mengoni L. (1965), *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in Boldt G., Camerlynck G., Horion P., Kayser A., Levenbach M.G. e Mengoni L., a cura di, *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A.*, Servizi pubblicazioni delle Comunità europee, Lussemburgo.
- Mengoni L. (1971), *Lezioni sul contratto di lavoro*, Celuc, Milano.
- Mengoni L. e Treu T. (1969), “Il lavoro temporaneo”, *RDICL*, 2: 204-261.
- Mezzacapo D. (2018), *Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti*, in Verzaro M., a cura di, *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell’arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene, Napoli.
- Miscione M. (2009), “Il lavoro a distanza è già attuale”, *LG*, 7: 653-654.
- Monaco M.P. (2001), “Mercato, lavoro, diritti fondamentali”, *RGL*, 3: 299-321.
- Moro G. (2020), *Sub art. 30 d.lgs. 276/2003*, in Del Punta R. e Scarpelli F., a cura di, *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.
- Mundlak G. (2024) “Transnational Labor Law as a Spiderweb: is there a spider? Is there a web?”, in *CILJ*, 1: 123-161.
- Napoletano D. (1955), *Il lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.
- Napoli M. (1995), *Contratto e rapporto di lavoro*, in Aa.Vv., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano.
- Napoli M. (1996), *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in Napoli M., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino.
- Napoli M. (1997), “Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative”, *RGL*, 3-4: 263-271.
- Napolitano M. (2012), “Il luogo della prestazione lavorativa”, *Annali della Facoltà Giuridica dell’Università di Camerino*, 1: 103-130.
- Natoli U. (1955), *Limiti costituzionali dell’autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Nogler L. (1990), “Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato”, *RIDL*, 2: 182-222.
- Nogler L. (2000), *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, in Schlesinger P., diretto da, *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.

- Nogler L. (2015), "Tecnica e subordinazione nel tempo della vita", *DLRI*, 147, 337-357.
- Nogler L. (2018), *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "recessioni" interpretative*, in Occhino A., a cura di, *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano.
- Nonne L. (2010), *Luogo e Tempo dell'adempimento*, in Talamanca M. e Maggiolo M., a cura di, *La struttura e l'adempimento*, in Garofalo L. e Talamanca M., diretto da, *Trattato delle obbligazioni*, Cedam, Padova.
- Novella M., "Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti", *LD*, 3-4: 451-470.
- Occhino A. (2018), *Per una geografia giuridica del lavoro*, in Occhino A., a cura di, *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano.
- Olgiati V. (2005), "Spazio e diritto. La dimensione spaziale del diritto e la costruzione giuridica dello spazio", *SU*, 75.
- Orlandini G. (2012), "Il rapporto lavoro con elementi di internazionalità", in *WP CSDLE D'Antona.it*, n. 137, 1-72.
- Ortis S. (2022), "I nuovi confini della nozione di "licenziamento" collettivo fra diritto positivo e diritto vivente sotto la spinta eurounitaria", *Labor*, 4, 2: 795-806.
- Pais I. (2018), *Distanza e reti*, in Occhino A., a cura di, *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano.
- Pantano F. (2012), *Il rendimento e la valutazione del lavoratore subordinato nell'impresa*, Cedam, Padova.
- Pareo C. (2023), "L'attualità dell'art. 2094 c.c. nell'epoca del lavoro 'senza precisi vincoli di orario o di luogo'", *Labor*, 3: 245-265.
- Pascuzzi G. (2016), *Il diritto dell'era digitale*, il Mulino, Bologna.
- Pasqualetto E. (2007), *Requisiti del contratto*, in Zoli C., Cester C., Mischone M. e Cester C., *Diritto del lavoro - Vol. II: Il rapporto di lavoro subordinato: Costituzione e svolgimento*, in Carinci F., diretto da, *Commentario*, Utet, Torino.
- Pedrazzoli M. (1985), *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Pera G. (1973), "Sul trasferimento delle attività aziendali", *GI*, 11: 1047-160.
- Pera G. (1976), "Sul trasferimento del lavoratore", *Foro it.*, 3: 65.
- Pera G. (1978), *Il problema dei trasferimenti*, in Aa.Vv., *Professionalità e carriera nel rapporto di lavoro subordinato*, FrancoAngeli, Milano.
- Perfetti Griva D.R. (1963), *Il contratto di impiego privato*, 4^a ed., Unione tipografico-editrice torinese, Torino.
- Persiani M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova.
- Persiani M. (1971), "Prime osservazioni sulla nuova disciplina delle mansioni e dei trasferimenti dei lavoratori", *DL*, 1971, 1: 11.
- Persiani M. (2011), *Lineamenti del potere direttivo*, in Persiani M. e Carinci F., diretto da, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Vol. IV, T. I, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Persiani M. (2020), "Ancora sul concetto di coordinamento", *RIDL*, 3: 337-348.
- Perulli A. (1992), *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano.
- Perulli A. (2009), *Potere direttivo e suoi limiti generali*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche. Sezione commerciale*, Utet, Torino.
- Perulli A. (2015), "Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente", *RIDLS*, 1: 83-126.

- Perulli A. (2018), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in Zilio Grandi G. e Biasi M., a cura di, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova.
- Perulli A. (2019), “La soggettivazione regolativa’ nel diritto del lavoro”, *DRI*, 2019, 1: 111-164.
- Perulli A. (2020), “Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come ‘orientarsi nel pensiero’”, *DRI*, 2: 267-311.
- Pichierri A. (2005), *Introduzione alla sociologia dell’organizzazione*, Laterza, Bari-Roma.
- Picunio M.L. (2018), *La questione relativa agli accordi sullo «smart working» sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in Zilio Grandi G. e Biasi M., a cura di, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova.
- Pisani C. (1966), *La modificazione delle mansioni*, FrancoAngeli, Milano.
- Pisani C. (2009), *Mansioni e trasferimento nel lavoro privato e pubblico*, Utet, Torino.
- Pizzoferato A. (1993), “Prestito di lavoro, interesse del datore ‘distaccante’ e consenso del lavoratore”, *RIDL*, 3: 433-447.
- Ponte F.V. (2015), “Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite dell’applicazione dello Statuto dei lavoratori”, *ADL*, 6: 1395-1406.
- Preteroti A., Cairoli S. (2022), *La disciplina del lavoro agile in Italia: riproposizione del telelavoro o vera innovazione?*, in Errico M., Blankenhorst de Tarelli M.I., Feijoo J., *Diálogos de la cultura jurídica ítalo-argentina*, La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Proia G. (2017), *L’accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in Fiorillo L. e Perulli A., a cura di, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino.
- Proia G. (2022a), “Trasparenza, prevedibilità e poteri dell’impresa”, *Labor*, 6: 641-659.
- Proia G. (2022b), “Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza”, *MGL*, 3: 571-602.
- Razzolini O. (2014), “La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie”, *DRI*, 4: 974-998.
- Razzolini O. (2022), “Lavoro agile e orario di lavoro”, *DRI*, 2: 371-399.
- Ricci M. (2010), *Trasferimento del lavoratore*, in Irti N., diretto da, *Dizionario giuridico*, Giuffrè, Milano.
- Rivara A. (1999), “La direttiva sull’informazione e l’effettività dei diritti”, *DLRI*, 1: 133-188.
- Riva Sanseverino L. (1958), *Il contratto individuale di lavoro*, in Borsi U. e Pergolesi F., diretto da, *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Riva Sanseverino L. (1967), *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova.
- Riva Sanseverino L. (1979), “Sul trasferimento obiettivamente giustificato”, *MGL*, 590.
- Rizza R. (2000), “Trasformazioni del lavoro, nuove forme di precarizzazione lavorativa e politiche di welfare: alcune riflessioni preliminari”, *SDL*, 1/2: 13-27.
- Romagnoli U. (1967), *La prestazione nel contratto di società*, Giuffrè, Milano.

- Romagnoli U. (1972), Commento all'art. 13 l. n. 300/1970, in Ghezzi G., Mancini G.F., Montuschi L. e Romagnoli U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in Scajola A. e Branca G., a cura di, *Commentario del Codice Civile*, 1972, Zanichelli, Roma.
- Romei R. (1985), "Sul trasferimento all'estero del lavoratore", *DLRI*: 85-120.
- Sacco R. (2010), *Determinatezza dell'oggetto del contratto*, in Aa.Vv., *Digesto civ.*, Utet, Torino.
- Salerno F. (2023), *Contratto di lavoro (diritto internazionale privato)*, in Del Punta R., Romei R. e Scarpelli F., diretto da, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, Giuffrè, Milano.
- Santoro-Passarelli F. (1995), *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.
- Santoro-Passarelli F. (2018), *Autonomia privata individuale e collettiva e norma indrogabile*, in Calcaterra L., a cura di, *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Editoriale scientifica, Napoli.
- Scarpelli F. (2000), "Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro", *RGL*, 2: 271-287.
- Scognamiglio R. (1972), "Osservazioni sull'art. 13 dello Statuto dei lavoratori", *OGL*: 495.
- Scognamiglio R. (2007), "La natura non contrattuale del lavoro subordinato", *RIDL*, 4: 379-425.
- Simoncini R. (2022), "Nullità del trasferimento collettivo di lavoratori perché strumento di coazione indiretta nei confronti dei dipendenti", 5: 599-604.
- Sitzia A. (2011), "Il trasferimento del lavoratore «plurisede»", *MGL*, 1/2: 69-74.
- Stolfa F. (1987), *Mansioni e luogo della prestazione*, in Liso F. e Rusciano M., a cura di, *La revisione della normativa sul rapporto di lavoro*, Guida, Napoli.
- Suppiej G. (1963), *La struttura del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.
- Suppiej G. (1972), *Il potere direttivo dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano.
- Suppiej G. (1975), *Mansioni del lavoratore*, in Prosperetti U., diretto da, *Commentario dello statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano.
- Suppiej G. (1982), *Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento*, Cedam, Padova.
- Tebano L. (2020), *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale scientifica, Napoli.
- Timellini C. (2018), "In che modo oggi il lavoro è "smart"? Sulla definizione di lavoro agile", *LG*, 3: 229-241.
- Tiraboschi M. (2017), "Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro", *DRI*, 4: 921-977.
- Topo A. (2022), "Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata", *federalismi.it*, 19, 201-207.
- Treu T. (2018), *Introduzione*, in Occhino A., a cura di, *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano.
- Tufo M. (2021), *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale scientifica, Napoli.
- Tullini P. (1990), "Il trasferimento del lavoratore: la nozione e i profili applicativi", *QDLRI*: 213-233.
- Tullini P. (1990), *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Maggioli, Rimini.
- Tullini P. (2020), *Artt. 19-23 l. 81/2017*, in Del Punta R. e Scarpelli F., a cura di, *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.

- Tullini P. (2021), “La questione del potere nell’impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo”, *LD*, 3-4: 429-450.
- Turrin M. (2022), “Dematerializzazione dell’unità produttiva e nozione di dipendenza aziendale ex art. 413 c.p.c.: brevi riflessioni a partire dal lavoro giornalistico”, *MGL*, 3: 729-748.
- Tursi A. (1999), *Unità produttiva*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche. Sezione commerciale*, Utet, Torino.
- Tursi A. (2023), “‘Trasparenza’ e ‘diritti minimi’ dei lavoratori nel decreto trasparenza”, *DRI*, 1: 1-24.
- Vallebona A. (1987), “Il trasferimento del lavoratore”, *RIDL*, 1: 67-89.
- Vallebona A. (1995), *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Cedam, Padova.
- Vallebona A. (2003), *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Vallebona A. (2008), *Istituzioni di Diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, 6^a ed., Cedam, Padova.
- Vallebona A., a cura di (2015), “Colloqui Giuridici sul Lavoro”, *MGL*, 12: supplemento.
- Vallebona A. (2024), “Il trasferimento del lavoratore”, *MGL*, 3: 567-574.
- Vardaro G. (1986), “Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro”, *PDir.*, 1: 75-140.
- Veneziani B. (1987), “Nuove tecnologie e contratto di lavoro”, in *DLRI*, 1: 1-60.
- Venturi A. (1938), *Il diritto fascista del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Viscomi A. (1997), *Diligenza e prestazione di lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Viscomi A. (2010), “L’adempimento dell’obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi civilistici”, in *DLRI*, 4: 595-657.
- Volpe D. (2020), *Art. 3 d.lgs. 66/2003*, in Del Punta R. e Scarpelli F., a cura di, *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano.
- Voza R. (2020), “Statuto, poteri dell’imprenditore e tutela della persona del lavoratore”, *RGL*, 1: 65-84.
- Zalin M. (2023), “Sulla nozione di “luogo di lavoro” nella legislazione antinfornistica”, *RTDPE*, 1-2: 348-349.
- Zappalà R. (2023), *Contratto di lavoro (obblighi del lavoratore)*, in Del Punta R., Romei R. e Scarpelli F., diretto da, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Dir. - I tematici*, Giuffrè, Milano.
- Zilli A. (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela*, Pacini giuridica, Pisa.
- Zilli A. (2023), “La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili”, *DRI*, 1: 25-44.
- Zilio Grandi G. e Biasi M., a cura di (2018), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Padova.
- Zoli C. (1988), *La tutela delle posizioni strumentali del lavoratore: dagli interessi legittimi all’uso delle clausole generali*, Giuffrè, Milano.
- Zoli C. (2012), *Mobilità del lavoro*, Enc. Dir. Annali, Giuffrè, Milano.
- Zoli C. (2014), “Il controllo giudiziario e gli atti di esercizio del potere direttivo: il trasferimento del lavoratore e il mutamento delle mansioni”, *DRI*, 3: 709-740.
- Zoppoli L. (1991), *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.
- Zoppoli L. (2022), “Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione”, *DLM*, 1: 51-75.

Diritto del lavoro nei sistemi giuridici nazionali, integrati e transnazionali
fondata da G. Pera - diretta da F. Liso, L. Nogler, S. Sciarra

Ultimi volumi pubblicati:

MARIANGELA ZITO, *Diritto del lavoro e globalizzazione. Strategie e pratiche degli attori della contrattazione collettiva transnazionale* (disponibile anche in e-book).

LUISA CORAZZA, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva* (disponibile anche in e-book).

FAUSTA GUARIELLO, LUCA NOGLER (a cura di), *Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro.*

ROBERTO VOZA, *Eguaglianza e discriminazioni nel diritto del lavoro. Un profilo teorico* (disponibile anche in e-book).

ELENA GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità* (disponibile anche in e-book).

IRENE ZOPPOLI, *Il recesso responsabile del creditore nei contratti di lavoro* (disponibile anche in e-book).

MARCELLO PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa. Tendenze e mutamenti recenti in Italia, Francia, Germania e Spagna* (disponibile anche in e-book).

CHIARA CRISTOFOLINI, *Profili organizzativi e trasparenza finanziaria dei sindacati rappresentativi. Uno studio comparato* (disponibile anche in e-book).

SIMONE PIETRO EMILIANI, *Lavoro subordinato e precedenza nelle assunzioni* (disponibile anche in e-book).

PAOLO PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008* (disponibile anche in e-book).

PAOLO PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?* (disponibile anche in e-book).

PAOLO BARBIERI, LUCA NOGLER, RICCARDO SALOMONE, ENRICO ZANINOTTO (a cura di), *Mercati del lavoro e territori. I casi del Sudtirolo e del Trentino* (disponibile anche in e-book).

ALFREDO CORPACI, RICCARDO DEL PUNTA, MARIA PAOLA MONACO (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico. Riflessioni a due anni dalla legge Madia* (disponibile anche in e-book).

ORSOLA RAZZOLINI, *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un'analisi comparata* (disponibile anche in e-book).

WILLIAM CHIAROMONTE, MARIA DOLORES FERRARA (a cura di), *Bisogni sociali e tecniche di tutela giuslavoristica. Questioni aperte e prospettive future* (disponibile anche in e-book).

VALENTINA ANIBALLI, *Rapporto di lavoro e solidarietà: verso un modello pluridimensionale* (disponibile anche in e-book).

Vi aspettiamo su:

www.francoangeli.it

per scaricare (gratuitamente) i cataloghi delle nostre pubblicazioni

DIVISI PER ARGOMENTI E CENTINAIA DI VOCI: PER FACILITARE
LE VOSTRE RICERCHE.



Management, finanza,
marketing, operations, HR

Psicologia e psicoterapia:
teorie e tecniche

Didattica, scienze
della formazione

Economia,
economia aziendale

Sociologia

Antropologia

Comunicazione e media

Medicina, sanità



Architettura, design,
territorio

Informatica, ingegneria
Scienze

Filosofia, letteratura,
linguistica, storia

Politica, diritto

Psicologia, benessere,
autoaiuto

Efficacia personale

Politiche
e servizi sociali

FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy. ISBN 9788835184379

In questo libro il lettore trova una rivisitazione critica sul luogo di lavoro in cui deve (o può) essere adempiuta la prestazione di lavoro subordinato. Ciò sia in relazione alla sua individuazione iniziale che alle eventuali modifiche in corso di svolgimento del rapporto di lavoro. Il tema è reso particolarmente attuale dai fenomeni della delocalizzazione e della smaterializzazione delle unità produttive.

L'analisi della dimensione geo-giuslavoristica della prestazione lavorativa evidenzia delle lacune normative sul tema, e riattraversa in guise nuove i temi del lavoro agile e della mobilità del lavoratore, sia interna che esterna al perimetro aziendale. Complessivamente il volume presenta una ricostruzione delle discipline che valorizza il ruolo dell'accordo tra le parti. A chiusura del libro l'analisi di diritto comparato dimostra che tale soluzione è convergente con quella adottata da altri sistemi europei.

Maurizio Falsone è professore associato presso la Venice School of Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Dopo essersi laureato all'Università di Pisa e aver conseguito il titolo di dottore di ricerca all'Università degli Studi di Milano-Bicocca, è stato *visiting research fellow* alla Fordham University Law School di New York e *distinguished speaker* alla Seoul National University. È stato responsabile dell'unità di ricerca cafoscarina del progetto PRIN 2017 under 40 "Lavoro e Diritti nella rivoluzione di Internet", ed è autore di una monografia sui rapporti di lavoro nelle imprese esercitate da enti pubblici.