

Simona Fabiola Girneata\*

*Lavorare, sor-vegliare, tradurre.*

*Il rapporto di lavoro subordinato tra buona fede e malintesi interculturali*

#### ABSTRACT

This article develops an interdisciplinary analysis of the employment contract, focusing on the principles of good faith, diligence and punctuality on the part of the employee.

These concepts are examined through the lens of intercultural translation applied to an ethnographic case study that analyses the communicative asymmetry between the contracting parties in the relationship between native employers and migrant workers.

As the case in question demonstrates, differences in value systems, linguistic repertoires and “tacit” cognitive frameworks can produce structural imbalances in employment relationships, which often and unfairly result in disciplinary measures or dismissals.

This is partly due to the genesis of the employment contract which, being a legal-cultural artefact, remains largely difficult to decipher for non-native workers who do not share its cultural implications.

The aim of this work is to show how intercultural translation can serve as a tool to rebalance the relationship between the parties, resolving conflicts before resorting to legal action.

#### KEYWORDS

Law and Labour, Employment Contract, Good Faith, Intercultural Translation, Migration.

#### INDICE

1. Nota introduttiva. 2. Il contratto di lavoro. 3. La buona fede e il malinteso. 4. Giustizia e veglia: riprogettare il diritto del lavoro nelle relazioni interculturali.

#### 1. Nota introduttiva

Generalmente, quando si riflette o si affronta il tema delle problematiche interculturali in campo lavorativo, l’attenzione tende a concentrarsi su aspetti immediatamente percepibili e di natura morfologica, quali la possibilità di indossare simboli religiosi sul luogo di lavoro, il rispetto di specifiche esigenze alimentari dettate da sensibilità confessionali, o l’osservanza di festività religiose. Tuttavia, molte questioni complesse e allo stesso modo rilevanti nascono in ambiti meno visibili, costituiti da elementi impliciti o ‘muti’ della cultura altrui che spesso neppure l’altro è pienamente consapevole di possedere.

Tra questi rientrano, ad esempio, la comprensione e l’interpretazione di principi quali puntualità, buona fede o adempimento dell’interesse del datore di lavoro, *etc.* Tali principi vengono comunemente considerati di immediata applicazione e apparentemente ‘universali’, ma l’esperienza interculturale mostra come la loro significatività sia spesso soggetta a differenze culturali profonde.

Per tali motivi emerge l’esigenza di considerare e approfondire l’elemento che sta alla base del rapporto lavorativo, in cui sono scritti e ‘iscritti’ tali principi, ovvero il contratto di lavoro come un prodotto culturale locale che richiede un processo di ‘traduzione’, e dunque di ‘trasporto’ nella cultura dell’altro, al fine di renderne i contenuti realmente accessibili e comprensibili oltre che sul piano linguistico su quello cognitivo.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

A tal proposito si introducono le tre sezioni che compongono questo lavoro di indagine interdisciplinare, che prova ad intrecciare prospettive filosofiche e giuslavoristiche al dato c.d. forte, proveniente dal campo, dalla ricerca etnografica.

Nella prima sezione caratterizzata da un percorso storico-filosofico si tenta di approfondire il contratto di lavoro, richiamando il significato profondo dell'azione, intesa anche come azione lavorativa. Muovendo dalla riflessione di Giordano Bruno sull'essere umano come "potenziale semiotico attivo", capace di agire e trasformare incessantemente la realtà circostante, si approda a Marx per evidenziare come, attraverso l'attività produttiva, l'essere umano oggettivi sé stesso e modifichi il mondo, realizzando così la propria essenza dinamica. Tuttavia, preciso subito che tali categorie concettuali sono introdotte solo in quanto necessarie a espandere la riflessione sul contratto di lavoro e finalizzate a collocare le argomentazioni qui presentate sullo sfondo di una impostazione filosofico-antropologica generale. L'analisi delle categorie prima richiamate è dunque contenuta perché strettamente funzionale al tema trattato nel saggio, che non intende proporsi come un approfondimento concernente il pensiero dei due autori indicati o le possibili connessioni speculative tra essi. Ciò che preme sottolineare, viceversa, è come le categorie da essi sviluppate, se intrecciate con gli standard valutativi di buona fede, diligenza e puntualità sviluppati nell'ambito dell'esperienza giuridica consentano di cogliere il fondamento antropologico-giuridico alla base del contratto di lavoro. Istituto che nasce e si sviluppa nel tempo, a dispetto delle più recenti scelte normative ispirate alla logica neo-liberista, come uno strumento di regolazione ma anche di agevolazione del processo generativo di soggettività, cittadinanza e mondo derivante dall'azione lavorativa.

Nella seconda sezione del testo, si analizzerà il caso etnografico di Lăcrămioara, illustrando ed entrando nel merito della metodologia interculturale adottata per interpretare e gestire le asimmetrie comunicative tra datore di lavoro autoctono e lavoratrice alloctona. A tal proposito, anticipo che l'adozione dell'approccio interculturale ha consentito di decodificare significati impliciti, norme non scritte e aspettative culturali, risolvendo l'insieme di fraintendimenti che hanno generato la frattura del rapporto di lavoro e permettendo – in esito al lavoro sul campo da me sviluppato – la riassunzione di Lăcrămioara senza ricorrere al procedimento giudiziario.

Nella terza ed ultima sezione, si sviluppa una riflessione interdisciplinare che richiama elementi religiosi, culturali e normativi, mostrando come il diritto del lavoro possa farsi ponte tra sensibilità e culture differenti, adottando la metodologia della traduzione interculturale come strumento strutturale per promuovere equità, cooperazione e fiducia reciproca nei rapporti di lavoro e di conseguenza accompagnare il processo creativo di cittadinanza all'interno di contesti plurali e globalizzati.

Contesti nei quali tale processo, viene spesso descritto o percepito come ostacolato dall'eterogeneità delle esperienze che lo abitano, ma che si rivela al contrario vivificato e rimesso in movimento proprio grazie alla pluralità e alla diversità culturale che li caratterizza.

## 2. Il contratto di lavoro

Le riflessioni proposte in questa sede muovono dall'assunto che l'istituto del contratto di lavoro subordinato, fondamento del diritto del lavoro moderno, non sia soltanto un meccanismo giuridico di scambio tra salario e prestazione: esso è, prima di tutto, un dispositivo di regolazione del potere.

Storicamente, esso nasce per governare e legittimare l'asimmetria strutturale che caratterizza il rapporto tra datore di lavoro e prestatore d'opera nel sistema capitalistico; un'asimmetria profonda che non si esaurisce nella dimensione economica, ma si radica in una trama di rapporti di forza, pratiche di controllo e processi di soggettivazione<sup>1</sup>. Attraverso il contratto, il diritto non si limita a

\*Dottoranda in Teoria degli Ordinamenti presso l'Università La Sapienza di Roma, email: [simonafabiola.girneata@uniroma1.it](mailto:simonafabiola.girneata@uniroma1.it)

<sup>1</sup> Il concetto di diritto del lavoro come strumento per governare l'asimmetria tra datore e prestatore d'opera è ampiamente discusso in dottrina. Sinzheimer 1908 e 1927 e Potthoff 1928 evidenziano già nei primi decenni del Novecento la

fissare obblighi e diritti. Esso, al contrario, produce e organizza comportamenti, modella aspettative reciproche e incide sull'identità sociale del lavoratore.

Per comprendere la portata antropologica del rapporto di lavoro, occorre collocare il contratto dentro una riflessione più ampia sul lavoro come potenza umana. Già Giordano Bruno, nel *De la causa, principio et uno*<sup>2</sup>, definiva la materia come potenza attiva e in divenire, sempre in atto, mai riducibile a mera passività in attesa di forma. Applicato al lavoro umano, questo approccio ermeneutico induce a definire la potenza cui esso si riferisce come flusso creativo e relazionale, capace di generare non solo beni e servizi ma soprattutto soggettività, legami e mondi di senso<sup>3</sup>. Il contratto di lavoro potrebbe essere letto come uno strumento che canalizza questa potenza, ne definisce i confini e la rende socialmente produttiva senza annullarne la dimensione soggettiva.

Con l'avvento della modernità industriale, la potenza vitale insita nel lavoro umano è stata incanalata nella c.d. forma storica della forza lavoro, la cui peculiarità, come osservato da Marx, è di essere merce viva, capace di produrre più valore di quello necessario alla propria riproduzione<sup>4</sup>. La trasformazione del lavoro concreto in lavoro astratto segna il passaggio da un'attività integrata nelle relazioni comunitarie a una prestazione misurata in termini di produttività e salario. Marx, nella sua analisi, coglie qui un doppio movimento: da un lato evidenzia la mercificazione della potenza creativa umana; dall'altro, la possibilità di organizzare politicamente questa stessa potenza per riequilibrare il rapporto di forza con il capitale.

È in questo spazio di tensione che prende forma lo strumento del contratto collettivo di lavoro. La tradizione giuslavoristica novecentesca tenta in effetti di riequilibrare il rapporto di forza e di riconoscere la dignità e la soggettività del lavoratore, regolando le pratiche di controllo e promuovendo l'equilibrio tra libertà individuale ed esigenze organizzative dell'impresa. L'istituto del contratto collettivo nazionale è progressivamente divenuto, nel corso del Novecento, la traduzione giuridica di questa nuova forma di negoziazione di potere e di potenza o meglio, ha funzionato da grembo per la modellazione di un soggetto politico e giuridico. Attraverso la contrattazione collettiva, la forza lavoro organizzata, grazie ad agenzie sociali come i sindacati si è dimostrata in grado di incidere sulla determinazione delle condizioni di lavoro, sui livelli salariali e sui tempi della prestazione, costruendo un equilibrio che non risultava mai neutro, ma frutto di una continua dialettica tra capitale e lavoro.

A distanza di quasi ottanta anni dall'entrata in vigore della Costituzione italiana, tuttavia, questo modello appare sempre più messo in discussione sia su scala nazionale, sia su scala globale. Da un lato, riforme legislative e trasformazioni economiche hanno progressivamente ridotto il perimetro di applicazione e l'efficacia vincolante della contrattazione collettiva, indebolendo il potere dei sindacati e aumentando la frammentazione del lavoro. Dall'altro lato, la composizione della forza lavoro ha subito trasformazioni profonde e stratificate: alla diversità generazionale e alla proliferazione delle forme contrattuali si è aggiunta, negli ultimi decenni, una crescente eterogeneità culturale e valoriale, alimentata da flussi migratori e da una mobilità globale senza precedenti.

---

centralità del rapporto di potere derivante dal contratto di lavoro e la necessità di bilanciare la diseguaglianza contrattuale. Giugni 1978 sottolineava come la disciplina del lavoro fosse nata per rispondere alla 'questione sociale', ponendo in crisi l'impianto individualistico del diritto borghese. Mazzotta et al. 2022 evidenzia ancora oggi che il diritto del lavoro nasce con la civiltà industriale per riequilibrare la diseguaglianza sostanziale derivante dal potere economico del datore. Entrambi gli autori sottolineano la natura strutturale dell'asimmetria contrattuale e la funzione di bilanciamento giuridico.

<sup>2</sup> Cfr. Bruno 2018.

<sup>3</sup> L'interpretazione della materia come potenza attiva e infinita in Giordano Bruno, e la sua trasposizione sul lavoro umano come flusso creativo e relazionale, è basata sul carteggio tra Livraghi e Papi 2006, dove si evidenzia come la materia-vita sia "considerata come attiva potenza infinita da cui si genera la molteplicità del reale" e come questa potenza venga incarnata nel lavoro umano come "potenzialità in atto" oltre la mera dimensione economica.

<sup>4</sup> L'analisi della forza-lavoro come merce e della sua capacità di generare plusvalore costituisce un nodo teorico centrale nell'opera di Marx, ma trova nel *Libro primo* de *Il capitale* una formulazione particolarmente sistematica. Qui Marx non solo definisce la specificità di questa "merce viva", ma ne colloca la funzione all'interno della dinamica complessiva del modo di produzione capitalistico, intrecciando la distinzione tra lavoro concreto e lavoro astratto con il problema del rapporto di forza tra capitale e lavoro (capp. IV-VI). Cfr. Marx 2024.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

Questa pluralità di origini, lingue e riferimenti simbolici arricchisce indubbiamente i contesti produttivi, ma introduce anche elementi di complessità ulteriore. Per i lavoratori migranti, ad esempio, alle difficoltà comuni a tutti, come la frammentazione contrattuale o la precarietà, si sommano barriere linguistiche e cognitive, ostacoli legati allo *status* amministrativo: fattori che, tutti insieme, possono ostacolare la piena comprensione e, quindi, la fruizione stessa dei diritti.

Il risultato è un tessuto lavorativo rigido in cui diventa più arduo costruire un terreno condiviso di rivendicazione e solidarietà. In questo scenario, il contratto di lavoro, anche nella sua dimensione collettiva, rischia di smarrire la funzione originaria di strumento di equilibrio, riducendosi a un insieme di regole formalmente uguali ma dagli effetti sostanzialmente diseguali. La questione non si riduce a semplici problemi legati alle barriere linguistiche come si tende a credere. Piuttosto, per molti lavoratori migranti, l'ostacolo è ermeneutico, radicato nel fatto di non condividere la stessa grammatica giuridica implicita che sorregge il sistema contrattuale autoctono. Concetti come buona fede, correttezza, diligenza e puntualità o reperibilità non sono soltanto obblighi normativi<sup>5</sup>, ma espressioni di una cultura giuridica e lavorativa sedimentata, che deve essere appresa e interiorizzata per poter essere compresa nella sua portata effettiva e pragmatica<sup>6</sup>. In assenza di questa condivisione culturale di sfondo, il contratto può essere letto formalmente ma non 'abitato' soggettivamente, generando adesioni parziali e fraintendimenti che espongono il lavoratore a ingiuste sanzioni disciplinari o licenziamenti. Tuttavia, l'assenza di questa grammatica condivisa non riguarda solo le persone migranti. Anche molti lavoratori autoctoni, complice la precarizzazione diffusa, la frammentazione contrattuale e l'indebolimento degli strumenti collettivi di mediazione, hanno progressivamente smarrito la capacità di leggere il contratto come patto di cooperazione piuttosto che alla stregua di un mero insieme di obblighi da subire.

In entrambi i casi – e cioè, per estraneità culturale o per erosione comunicativa interna – viene meno la base simbolica e pratica su cui il contratto di lavoro fondava nel recente passato repubblicano la sua legittimità: quella di essere, oltre che uno strumento di regolazione economica, un patto riconosciuto e condiviso<sup>7</sup>. La perdita di inclusività che ne deriva non è quindi un problema solamente 'di alcuni', 'degli altri' o 'delle minoranze', ma un fenomeno sistemico che mina la stessa tenuta sociale del rapporto di lavoro.

Se posto sotto la lente della riflessione costituzionale, il contratto di lavoro deve diventare interfaccia di traduzione, capace di tradurre e armonizzare universi di senso differenti senza ridurli a un unico *standard* etero-imposto.

Dismettere l'impegno costituzionale all'adempimento di questa missione genera un duplice rischio. Esso consiste, di seguito, sia nell'irrigidire le clausole del contratto di lavoro tramutandole in dispositivi di controllo che tradiscono la funzione originaria di equilibrio reciproco fra le parti a esse attribuita, sia nell'indebolire il legame fiduciario che costituisce la vera infrastruttura del rapporto di

<sup>5</sup> La buona fede è sancita dall'art. 1375 c.c., dove si impone di eseguire il contratto in modo leale, e dall'art. 1175 c.c., che stabilisce l'obbligo di comportarsi con correttezza, prevedendo doveri di lealtà, cooperazione e informazione reciproca. Il lavoratore deve inoltre usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'impresa (art. 2104 c.c.) e osservare le disposizioni impartite dall'imprenditore o dai suoi collaboratori gerarchicamente superiori. Il dovere di fedeltà (art. 2105 c.c.) impone, a sua volta, il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza, con responsabilità disciplinare e civile in caso di violazione (art. 2106 c.c.) e in alcuni casi penale, avuto riguardo alla protezione del segreto professionale e aziendale (artt. 621-623 c.p.). Tutto ciò indica che i principi generali di buona fede e correttezza integrano e completano il contenuto contrattuale, andando oltre le prescrizioni traducibili in termini quantitativi per orientare, invece, in termini generali la tutela reciproca degli interessi.

<sup>6</sup> Sul tema, cfr. in generale Ricca la cui produzione scientifica indaga in modo sistematico le implicazioni culturali, simboliche e normative della diversità, con particolare attenzione al rapporto tra diritto, pluralismo e processi di traduzione interculturale. In particolare, fare riferimento a Ricca 2008, 2016 e 2023.

<sup>7</sup> Magnani 2018 sottolinea che la disciplina del lavoro non si limita a definire obblighi economici, ma mira a limitare i poteri del datore per tutelare la libertà e la dignità del lavoratore, garantendo un equilibrio tra interessi delle parti. Nel lavoro subordinato, il lavoratore è "posto a disposizione del titolare di un'organizzazione" e deve prestare la propria attività secondo criteri di correttezza e buona fede, alle esigenze della controparte, evidenziando la dimensione della soggettivazione e la regolazione delle pratiche di controllo.

lavoro. Un legame fiduciario che abita le relazioni e i luoghi di lavoro come un microcosmo destinato a funzionare da blocco di costruzione del nesso di coesione sociale e fiducia co-partecipativa che sta alla base dell'ideale democratico introiettato da un testo costituzionale che non a caso definisce l'Italia come una democrazia repubblicana *fondata sul lavoro*.

### 3. La buona fede e il malinteso

Il contratto di lavoro, pur restando l'architettura formale che disciplina la relazione lavorativa, si fonda su presupposti impliciti tra cui quelli linguistici, culturali, simbolici. Tali presupposti sono tuttavia accessibili in modo paritario da parte di tutti i soggetti che partecipano alla vita sociale. La piena comprensione di un testo contrattuale non dipende solo dalla conoscenza della lingua o delle norme scritte, ma anche dall'adesione a codici muti, a una grammatica giuridico-culturale sommersa, maturata nel tempo attraverso consuetudini, codici morali e riferimenti valoriali che informano la pratica quotidiana del diritto.

Per molti lavoratori migranti, l'accesso al contratto di lavoro avviene in condizioni di opacità semantica e relazionale. La loro vulnerabilità non si esaurisce nella sfera economica, ma si estende alla mancanza di alfabetizzazione giuridico-culturale implicita, cioè alla capacità di decifrare quei codici non scritti che definiscono il comportamento 'corretto' agli occhi del datore di lavoro e, in un'ultima analisi, del giudice in caso di controversia. Nel diritto positivo italiano, ad esempio, agire in buona fede non significa soltanto rispettare ciò che è esplicitato nel testo contrattuale. Esso implica anche il conformarsi a un insieme di prassi e aspettative sedimentate che risultano persino naturali e coestensive al significato della stessa espressione "contratto di lavoro" agli occhi di chi è cresciuto nel contesto autoctono. Una "naturalità" che si tinge invece di enigmaticità per chi proviene da un altro ordinamento o da un'altra tradizione culturale, da punto da rasentare l'indecifrabilità o, peggio, la totale invisibilità.

Questa distanza semantico-culturale spesso produce slittamenti interpretativi: il lavoratore alloctono, muovendosi secondo parametri di lealtà e diligenza appresi altrove, può risultare incolpevolmente inadempiente rispetto a un'aspettativa non detta ma presupposta. In casi del genere, la violazione non riguarda una regola esplicita, ma piuttosto il mancato allineamento a un orizzonte semiotico (o, se si preferisce, *di senso*) condiviso: ciò che potremmo definire una 'frizione epistemica' tra mondi normativi. Il riferimento a un caso concreto potrà esplicitare in modo diretto e 'tangibile' quanto appena articolato in termini generali e astratti.

È il caso di Lăcrămioara<sup>8</sup>, una donna romena originaria di Comănești, una città di circa 20.000 abitanti nel distretto di Bacău. Ho incontrato Lăcrămioara durante una delle mie esperienze di campo.

Mi trovavo in una delle chiese ortodosse romene di Roma per svolgere alcune interviste etnografiche quando Lăcrămioara mi si è avvicinata per ricevere una consulenza 'giuridica'<sup>9</sup>. Da qualche giorno il suo datore di lavoro l'aveva licenziata. In precedenza, l'aveva assunta in qualità di COLF – collaboratrice domestica – con regolare contratto a tempo indeterminato. I motivi posti a giustificazione dell'interruzione del rapporto lavorativo denunciavano l'inadempimento degli obblighi di buona fede nell'esecuzione delle prestazioni di lavoro da parte della donna. A lei, tuttavia, le ragioni dell'inadempimento erano state comunicate, in modo non del tutto corrispondente alla motivazione invocata, utilizzando una sola frase: "non sei una lavoratrice puntuale".

La contestazione appena riportata risultava alla donna del tutto estranea a fatti. A propria difesa la donna dichiarava: "Mi presentavo ogni mattina al lavoro alle 7.50 anche se ufficialmente dovevo iniziare alle 8.00". Lăcrămioara narrava l'accaduto tradendo grande delusione. In effetti, le riusciva pressoché imcomprensibile il perché e il significato stesso del suo licenziamento. L'inconveniente –

<sup>8</sup>Il nome reale della protagonista di questa storia è stato cambiato per tutelarne l'anonimato.

<sup>9</sup>La prima intervista informale con Lăcrămioara è stata svolta in data 02 febbraio 2025 a questa è seguito il colloquio con il suo datore di lavoro in data 03 febbraio 2025 e un'intervista alla presenza di entrambi in data 09 febbraio 2025.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

per dir così – la preoccupava profondamente dato che alla sua età, più de sessant’anni, riteneva enormemente difficile trovare un altro lavoro con regolare contratto. D’altra parte, il rapporto di lavoro connesso al contratto da COLF rappresentava per lei il presupposto necessario per poter giungere a presentare legittimamente richiesta di pensionamento. L’unica alternativa percorribile per Lăcrămioara sembrava essere quella giudiziaria. La donna avrebbe desiderato ottenere una consulenza legale per opporsi alla decisione dell’ex datore di lavoro e ricorrere in giudizio per ottenere tutela.

Ho deciso di presentare e analizzare il racconto di Lăcrămioara utilizzando un approccio interculturale e, in questa prospettiva, di indagare le parti culturalmente implicite (altrimenti definibili come ‘parti mute’) del racconto della donna, per comprendere se la situazione controversa potesse trovare un percorso di soluzione extra-giudiziaria<sup>10</sup>. Questo anche perché per Lăcrămioara intraprendere un percorso giudiziario avrebbe implicato un dispendio economico difficilmente sostenibile, notevole impiego di energie personali e di tempo a tutto svantaggio della possibilità di lavorare e ‘conquistare’ così il diritto al pensionamento. Non ultimo, tra gli elementi da tenere in considerazione, vi era da tenere in conto l’aleatorietà dell’esito giudiziario: fattore che ho tentato con grande sforzo di esplicitare alla diretta interessata provando a farle capire che ‘processo’ non era sinonimo di ‘vittoria’ da parte sua.

A questo proposito, va osservato che, in linea generale, la legge non opera mai in modo culturalmente neutro o isolato, ma è sempre immersa in un orizzonte di significati condivisi a livello sociale. Nell’ambito giuslavoristico, ad esempio, ogni interpretazione giurisprudenziale di clausole generali, come quelle che richiamano ‘lealtà’, ‘buona fede’, ‘trasparenza’, ‘diligenza e puntualità’, partecipa a un’ecologia del lavoro più ampia, contribuendo a definire quali comportamenti siano da ritenere legittimi e quali no. Tuttavia, il giudice nel formulare i propri giudizi, si basa anche su standard assiologici e su codici ermeneutici derivanti dalla sua esperienza ‘prossima’. Standard e codici che spesso non intercettano le differenze culturali o semantiche ‘altre’, escludendo dal perimetro della tutela comportamenti che, seppur diversi, potrebbero invece rivelarsi meritevoli di tutela giuridica quando adeguatamente decifrati nella loro cifra semantica.

In particolare, un esame della giurisprudenza italiana in materia di rapporti di lavoro condotto di recente da Pasqualetto (2025) mostra chiaramente come il giudice si trovi frequentemente a colmare i ‘vuoti’, o i ‘non detti’, lasciati ‘muti’ dal contratto, traducendo in prescrizioni concrete clausole generali come quelle di correttezza, buona fede, diligenza e puntualità. Questo processo interpretativo, lungi dall’essere razionalmente neutrale, si radica invece in specifiche dinamiche culturali del diritto della prassi lavorativa italiana che da sempre privilegiano determinate letture delle categorie contrattuali e dei connessi standard valutativi. Al riguardo, un ambito particolarmente significativo è rappresentato dalla giurisprudenza concernente casi incentrati sul lavoro a tempo parziale organizzato in turni. Come messo in evidenza dalla dottrina<sup>11</sup>, la normativa richiede che il contratto indichi con precisione la collocazione temporale della prestazione, specificando giorni, settimane e mesi. L’assenza di tale specificazione non comporta la nullità del contratto, ma affida al giudice il compito di integrare il contenuto negoziale. Si tratta di un passaggio cruciale. La

<sup>10</sup>Per un’analisi critica della non auspicabilità del ricorso alla via giudiziaria in un contesto come quello italiano, caratterizzato da gravi ritardi e congestionamenti, cfr. in particolare Torrente 1963, che esamina gli aspetti strutturali della crisi del processo civile e le possibili soluzioni; Allorio 1973, che traccia un bilancio di trent’anni di applicazione del codice di procedura civile evidenziando limiti e criticità operative; Picardi 1985, che analizza la “patologia” del processo civile e gli effetti di inefficienza sulla tutela dei diritti; e Magrini 1973, la cui voce sull’Lavoro (contratto individuale) nell’Enciclopedia del Diritto fornisce spunti sulla funzione regolativa dei rapporti contrattuali, la protezione dei lavoratori e la tipizzazione giuridica della subordinazione, offrendo una prospettiva originale anche sul ricorso ai rimedi giudiziari.

<sup>11</sup>Pasqualetto 2025 in un commento a Cass. ord. n. 11333/2024 e App. Milano n. 1115/2019 evidenzia come la giurisprudenza, nel colmare le lacune lasciate dalla contrattazione collettiva e individuale, tenda a concentrarsi prevalentemente su prescrizioni di carattere quantitativo: tra cui la definizione di orari, turni e tempi di preavviso, trascurando invece le dimensioni qualitative dell’obbligazione lavorativa, legate ai principi di diligenza e puntualità, buona fede e correttezza.

giurisprudenza – Trib. Milano, 2 gennaio 2006<sup>12</sup> – ha chiarito che il mero rinvio alla contrattazione collettiva non è sufficiente, e che il contratto individuale deve consentire al lavoratore di conoscere “una volta per tutte” la distribuzione dei turni. Nel prospettare questo criterio, il giudice esercita un potere di integrazione che non si limita a garantire certezza giuridica, ma istituisce, di fatto, uno *standard* culturale di prevedibilità e di programmazione del tempo del lavoro. La Cassazione ha più volte ribadito tale approccio. Nella sentenza n. 21562/2018<sup>13</sup>, ha sottolineato ad esempio, che i turni devono essere comunicati con ragionevole anticipo, anche in assenza di regole esplicite, poiché ciò rientra negli obblighi di buona fede e correttezza. Tuttavia, la stessa Corte ammette che non esiste un parametro fisso per definire cosa costituisca un “anticipo ragionevole”; questo varia invece in base al tipo di organizzazione, alle caratteristiche del rapporto e alle necessità del dipendente. Si riconosce così che l’interpretazione del concetto di buona fede connessa al tempo di lavoro è elastica e situata, e che la sua concretizzazione dipende da un bilanciamento pragmatico tra interessi che il giudice compie caso per caso. Nella prassi, tuttavia, la giurisprudenza ha escluso preavvisi inferiori alle 24 ore (Cass. n. 12962/2008)<sup>14</sup> e ha talvolta richiamato per analogia le 48 ore previsti dal d.lgs. 81/2015 in materia di clausole elastiche.

Le oscillazioni interpretative connesse alla specificità della prassi mostrano come il diritto – in questo caso nell’ambito giuslavoristico – non si limiti a statuire prescrizioni formali, ma si autoriproduca attraverso l’interpretazione giudiziale, colmando il ‘non detto’ del contratto con riferimenti a valori come solidarietà, correttezza, lealtà. La Cassazione, già con la storica decisione del 1992, aveva legato la buona fede a un “generale obbligo di solidarietà” che imporrebbe alle parti di salvaguardare gli interessi reciproci anche di là dal contratto scritto. Tuttavia, come evidenzia Pasqualetto (2025), tale obbligo è inteso quasi sempre con riferimento a una dimensione quantitativa (tempi di lavoro, turni, riposi, preavvisi) più che qualitativa<sup>15</sup>. In altri termini, ciò che viene giuridicamente garantito è la misurabilità oggettiva della prestazione lavorativa, non la definizione condivisa di cosa significhi, ad esempio, essere ‘diligenti e puntuali’ o ‘leali’. Ed è esattamente avuto riguardo a questa area di indeterminatezza semantico-comunicativa che ho tentato di esplorare e approfondire cosa i due attori coinvolti nella vicenda in questione – Lăcrămioara e il suo ex datore di lavoro – pensavano di dire o comunicare, ciascuno per parte sua, all’altro; ovvero, da un’altra prospettiva, cosa intendessero per ‘buona fede’ e ‘puntualità’ nel loro rapporto di lavoro.

Nell’esporre la sua narrazione dei “fatti”, Lăcrămioara insisteva sul fatto di essere sempre arrivata in perfetto orario sul posto di lavoro, e di averne anche le prove, dato che la coincidenza con l’autobus che doveva prendere per arrivare fino a casa del suo ex datore di lavoro passava alle 7.30 davanti alla stazione del treno, e non ce ne sarebbe stato un altro prima delle 8.20, orario che l’avrebbe fatta arrivare in ritardo di più di mezz’ora, facendole in quel caso perdere quasi un’ora di lavoro con una riduzione significativa del suo stipendio. Stipendio che invece, dalle buste paga, risultava pagato secondo gli accordi sul monte orario statuiti nel contratto.

Alla luce di questo dato, ho deciso di procedere metodologicamente, dando avvio a quelle che dalla dottrina che si occupa della metodologia di traduzione giuridica interculturale, sono state

<sup>12</sup>Trib. Milano, 2 gennaio 2006 con riferimento al d.lgs. 61/2000 e, in continuità storica, al d.l. 726/1984, conv. in l. 863/1984. La pronuncia ribadisce che la distribuzione dell’orario di lavoro nel part-time deve essere predeterminata nel contratto individuale e che l’assenza di tale specificazione priva il datore di lavoro del potere di ridefinire unilateralmente l’orario, attribuendo invece al giudice la funzione di supplire a tale mancanza mediante una valutazione caso per caso.

<sup>13</sup>Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 3 settembre 2018, n. 21562.

<sup>14</sup>Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 21 maggio 2008, n. 12962.

<sup>15</sup>La Corte costituzionale, nella storica sentenza 11 maggio 1992, n. 210, ha ribadito la necessità che nel contratto di lavoro a tempo parziale siano chiaramente indicate la distribuzione dell’orario di lavoro su base giornaliera, settimanale, mensile e annuale (art. 5, secondo comma, l. 19 dicembre 1984, n. 863, e previgente d.l. n. 726/1984, convertito in l. n. 863/1984). La decisione sottolinea che un potere discrezionale del datore di lavoro di determinare unilateralmente l’orario violerebbe la libertà del lavoratore di programmare le proprie attività, configurando una forma di “chiamata ad libitum”. Pur richiamando valori generali come solidarietà e buona fede, la Corte non effettua una valutazione qualitativa del comportamento del lavoratore, ma utilizza tali principi come guida per garantire l’effettiva applicazione di prescrizioni quantitative.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

definite pratiche di narrazione incrociata<sup>16</sup>. Ho dunque chiamato in presenza di Lăcrămioara anche l'ex datore di lavoro per comprendere meglio la dinamica esposta dalla donna. Egli ha dapprima esordito dicendo di “non volerne sapere più nulla di Lăcrămioara”, definendola una lavoratrice maleducata. Alla mia domanda sul che cosa fosse accaduto di così grave da indurlo alla decisione di interrompere il loro rapporto lavorativo, l'ex-datore di lavoro ha replicato che la lavoratrice non era ‘puntuale’; che ogni volta che fissavano il giorno della settimana in cui vedersi lei lo richiama, e ‘puntualmente’ cambiava data, anticipando o rimandando l'appuntamento di lavoro. Tale comportamento per lui era da considerarsi inaccettabile, ma fino a un certo momento lo aveva comunque assecondato, senza dire nulla a Lăcrămioara, fin quando, spazientito, non aveva maturato la decisione di licenziarla. Durante il resoconto, tuttavia, sono emersi alcuni dati interpretativamente rilevanti. Il datore di lavoro non aveva necessità di essere presente nell'abitazione durante le ore di lavoro di Lăcrămioara. E questo, in primo luogo, perché – a suo dire – si fidava di lei e della sua professionalità; secondariamente, di avere ‘in ogni caso’ a portata di mano il controllo del luogo di lavoro, dato che la casa era dotata di un sistema di sorveglianza accessibile da remoto. Sistema, della cui presenza, come emerso in seguito, la lavoratrice non era stata messa al corrente<sup>17</sup>.

Lăcrămioara, per parte sua, ha confermato la versione dell'ex-datore di lavoro, aggiungendo tuttavia un elemento fondamentale che ha segnato l'avvio del secondo step metodologico: quello delle contestualizzazioni incrociate. La lavoratrice ha dichiarato di aver richiesto frequentemente di cambiare il giorno dell'appuntamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa non per disorganizzazione o capriccio, ma per andare incontro alle esigenze organizzative del datore di lavoro. Nella sua prospettiva, scegliere un giorno in cui il datore fosse presente in casa significava consentirgli di monitorare l'andamento delle attività e assicurarsi che la prestazione fosse svolta esattamente come desiderava. Così, ogni volta che lui le comunicava di non essere a casa, pur rassicurandola che le era consentito entrare con le chiavi consegnatele, Lăcrămioara si risolveva a chiedere di rimandare l'esecuzione della prestazione lavorativa ad un altro momento in cui lui potesse essere presente. Nella sua logica, questo era un segno di attenzione, diligenza, puntualità e professionalità: insomma, un modo per prendersi cura con sollecitudine personale della relazione lavorativa. Tuttavia, proprio come fatto dal datore di lavoro con riferimento al sistema di sorveglianza, anche Lăcrămioara non aveva mai esplicitato questo circuito implicito di interpretazione della situazione, dandolo per scontato. La sua risposta alla mia domanda circa il suo silenzio e riguardo il senso delle sue scelte si esauriva in un laconico: “perché così si deve fare”.

Per comprendere compiutamente le matrici antropologico-semantiche di questo comportamento, è necessario inserirlo nel quadro più ampio della biografia della donna e della cultura del lavoro in cui lei è stata socializzata nel corso della sua esperienza di vita. Sin dalla fine del liceo, Lăcrămioara ha lavorato in Romania come operaia in una fabbrica di mobili. La sua attività lavorativa – va precisato – venne esercitata durante il regime comunista di Ceaușescu. In quel contesto, la logica organizzativa del lavoro era strutturalmente improntata alla sorveglianza e al controllo capillare<sup>18</sup>. Il monitoraggio non costituiva un'eccezione, ma una condizione ordinaria, istituzionalizzata e interiorizzata: tutti controllavano il lavoro di tutti, e la qualità della stessa prestazione lavorativa era pensata come indissolubilmente legata alla possibilità di esercitare un'osservazione continua. Questa

<sup>16</sup>Sulla metodologia della traduzione interculturale si fa riferimento a quanto elaborato da Ricca 2008.

<sup>17</sup> Il fatto che la lavoratrice non fosse stata preventivamente e adeguatamente informata dell'installazione del sistema di sorveglianza incide in modo significativo sul quadro giuridico della vicenda, sollevando profili di illegittimità connessi all'installazione e all'utilizzo di strumenti di controllo all'insaputa del lavoratore. Sul punto, si veda in dottrina: Lambertucci 2015, Birritteri 2021 e Nisco 2021. Tali questioni, tuttavia, non vengono approfondite in questa sede, dato che la controversia si è risolta senza necessità di attivare la via giudiziaria. Resta fermo, in ogni caso, che la lavoratrice è stata successivamente messa a conoscenza dell'esistenza dell'impianto di sorveglianza, prima di esprimere il proprio consenso all'eventuale ripresa del rapporto di lavoro, a seguito della proposta di riassunzione da parte del datore di lavoro.

<sup>18</sup>Per un approfondimento sul sistema lavoro in Romania durante il regime ceaușista vedere De Masellis 1994 e Ballistreri 2018.

forma di socializzazione professionale ha sedimentato in Lăcrămioara una concezione di sé stessa come lavoratrice per cui il lavoro ben fatto si realizza sotto la costante possibilità di verifica diretta.

Di qui, la sua identificazione spontanea tra il miglior interesse del datore di lavoro e la sua presenza fisica durante l'esecuzione della prestazione lavoro. Ma non è tutto. Questa cornice cognitiva, incorporata nel sistema mondo che ha accompagnato lo sviluppo della personalità della donna, non è frutto solo dell'esperienza industriale in epoca comunista, ma affonda le sue radici in un universo simbolico più antico, quello della cultura tradizionale romena, in cui il lavoro è caricato di un significato sacro e ordinatore<sup>19</sup>. Nella mentalità popolare, fortemente permeata dalla religione cristiana ortodossa e dal folclore locale, il lavoro è considerato un'attività fondativa dell'essere umano, indispensabile alla sopravvivenza e alla realizzazione del destino creativo. Per quanto possa apparire iperbolico agli occhi di chi ha familiarità con la pratica etnografico-antropologica e appartiene a una cultura fortemente secolarizzata, la matrice di queste convinzioni giace direttamente nei testi biblici. In origine, secondo la narrazione biblica, l'uomo fu posto da Dio nel giardino dell'Eden 'per coltivarlo e custodirlo': un compito inscritto nell'ordine divino, non come condanna, ma come dovere e responsabilità. Solo dopo il peccato originale il lavoro si trasforma in fatica gravosa, accompagnata dalla necessità di "guadagnarsi il pane con il sudore della fronte". A partire da questi elementi narrativi, fortemente presenti nell'immaginario popolare romeno, la 'caduta' non cancella la dimensione positiva e sacra dell'attività lavorativa, che rimane espressione di un ordine cosmico e di un legame diretto tra uomo e creazione. Il folclore rafforza tale visione, rappresentando Dio come primo lavoratore e maestro delle arti produttive: colui che ara la terra con Adamo, insegna a Eva a filare, fornisce agli esseri umani gli strumenti essenziali per vivere e li guida a trasformare la natura in un ambiente adatto alla vita<sup>20</sup>. L'atto stesso di lavorare – rappresentato in forme iconiche come arare, tessere, costruire – diventa così imitazione di un gesto originario e divino, conferendo al lavoro una valenza etica e relazionale, oltre che produttiva. Questa rappresentazione non si limita a prescrivere la correttezza tecnica del lavoro, ma lo colloca in un ordine cosmico in cui operare bene significa rispettare una misura data e ricevere, in cambio, l'approvazione e la benedizione di chi osserva<sup>21</sup>.

All'interno di questo orizzonte simbolico – etico e cognitivo-ermeneutico allo stesso tempo – si colloca il motivo del cosiddetto "secondo peccato" di Adamo, presente in alcune tradizioni orali: un atto in cui Adamo, superando la misura prescritta da Dio, tenta di agire senza la sua autorizzazione diretta<sup>22</sup>. L'elemento rilevante non è solo l'infrazione, ovvero il peccare continuo di Adamo nei confronti degli ordini di Dio, ma la rivelazione implicita che ne consegue: Dio è onnipotente e

<sup>19</sup>Cfr. Popescu 1986 e Preotesi 2005.

<sup>20</sup>Prohin 2019 esplora come la Bibbia e il folclore rumeno rappresentino l'origine del lavoro, evidenziando che Dio insegna a Adamo ed Eva le principali occupazioni domestiche e fornisce loro gli strumenti necessari per trasformare la natura in un ambiente adatto alla vita. In particolare, il folclore rafforza la narrazione biblica della Genesi, dove Dio pone Adamo a coltivare e custodire il giardino (Genesi 2:15) e, dopo la caduta, il lavoro diventa faticoso (Genesi 3:17-19). Altri testi biblici sottolineano il valore creativo e sacro del lavoro: Esodo 31:1-11 mostra Dio che ispira la costruzione del Tabernacolo; Proverbi 12:11 e 14:23 lodano l'impegno diligente; Salmi 128:2 celebra il frutto del lavoro umano. Prohin evidenzia come, nelle leggende popolari e nelle colinde (immaginari collettivi tipici del Natale), Dio venga rappresentato come colui che ara insieme ad Adamo, insegna a Eva a filare e dona strumenti essenziali, conferendo al lavoro un significato culturale, educativo e sacro.

<sup>21</sup>*Ibidem*.

<sup>22</sup>Ivi, nel folclore rumeno e nelle leggende cosmogoniche si sviluppa il motivo del cosiddetto secondo peccato di Adamo, distinto dal peccato originale biblico (Genesi 3:1-7), in quanto riguarda la trasgressione rispetto ai limiti del lavoro indicati da Dio. Dopo l'espulsione dal Paradiso, Adamo era incaricato di coltivare la terra entro limiti precisi: alcune tradizioni parlano di 'lavorare soltanto quanto basta intorno a sé per un anno' o di arare una sola proda. Tuttavia, secondo alcune versioni popolari, Adamo, istigato da Eva o dalla propria avidità, eccede tale misura, arando mille prode e prendendo più terra del consentito. La conseguenza è che il lavoro agricolo diventa faticoso e incerto: nel campo crescono spine e cardi, il grano ha solo una spiga in cima, piccola e piena di carbone, e il raccolto dipende dalla volontà di Dio. Sebbene non canonico, questo motivo è sviluppato nelle leggende popolari e nei canti. Tudor Pamfile e Marcel Olinescu definiscono questo episodio la "seconda caduta di Adamo", sottolineando come l'eccesso e l'avidità trasformino un dono divino in fatica e sofferenza.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

onnisciente, vede e conosce ogni agire umano. Questo doppio registro produce un modello di sorveglianza che non è unicamente strumento di sanzione, ma anche segno di protezione, approvazione e garanzia di qualità.

Trasposta nella sfera mondana delle prassi lavorative contemporanee, la concezione culturale appena illustrata attribuisce valore aggiunto all'esecuzione in presenza di chi detiene l'autorità: il "fare bene" non è mai disgiunto dall'"essere visti". La sorveglianza, lungi dall'essere percepita come vincolo limitante, diventa condizione per la piena realizzazione più che dell'opera, del sé stesso di Adamo, perché solo ciò che è stato osservato e validato può essere ritenuto compiuto secondo l'ordine legittimo anche se prima si è sbagliato o si è 'peccato'; in altre parole, ciò che permette il dispiegarsi della potenza dell'essere umano è 'il non essere mai solo' anche nel peccato. Lo sguardo benevolo di Dio, la sua 'veglia' perpetua, accompagnano l'essere umano nel suo cammino verso la Salvezza dell'anima.

In questa prospettiva, se ulteriormente declinata in termini Hobbesiani<sup>23</sup> – per cui gli esseri umani sono soggetti a processi di incorporazione dell'autorità divina identificata con lo Stato e, come tale, produttrice della loro seconda natura di sudditi/cittadini – la condotta di Lăcrămioara non tradiva affatto un'assenza di diligenza e puntualità nei confronti del 'potere', ma attuava una forma di 'diligenza e puntualità responsiva in termini moralmente profondi'. La prestazione era resa nel momento ritenuto ottimale per garantire la qualità, ossia quando poteva essere verificata e iscritta in una relazione di presenza reciproca: un esserci nel mondo congiunto e tale solamente a condizione di essere condiviso. Tale scelta, radicata in una stratificazione di schemi cognitivi e simbolici, dimostra che categorie giuridiche apparentemente universali, come 'diligenza e puntualità' o 'buona fede', non possono essere comprese esclusivamente alla luce di *standard* astratti, ma devono essere interpretate nella cornice dei sistemi di significato interiorizzati sia dal lavoratore, sia dal datore di lavoro, così come dai rispettivi immaginari culturali-comunicativi.

Questa stessa logica, che nel contesto culturale romeno è iscritta *anche* nel registro mitico-religioso, trova un suo corrispettivo secolare e codificato nel diritto del lavoro italiano. L'obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato, sancito dall'art. 2105 c.c. e integrato dai principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), non si limita nei fatti solamente a vietare condotte di concorrenza sleale. Esso istituisce un vincolo fiduciario permanente, che si estende ben oltre l'orario e il luogo fisico della prestazione lavorativa. Il lavoratore, anche al di fuori dell'atto produttivo in senso stretto, è tenuto a mantenere una condotta coerente con la tutela degli interessi del datore, in un regime di lealtà continua<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Cfr. Hobbes 2018, (ed. Or. 1651).

<sup>24</sup> La giurisprudenza ha ampliato negli anni la c.d. area di rilevanza disciplinare dei comportamenti extralavorativi del dipendente, superando anche alcuni profili dell'orientamento tradizionale che tendeva a escludere ogni incidenza sul rapporto di lavoro di condotte poste in essere al di fuori dell'orario e del luogo della prestazione. In una prima fase, infatti, si riteneva che la sfera lavorativa non potesse estendersi alla vita privata del lavoratore, in conformità ai principi costituzionali di cui agli artt. 2, 3 e 4 Cost., che riconoscono il lavoro come dimensione essenziale, ma non anche totalizzante, della persona. Tale impostazione muoveva dalla consapevolezza che l'attività lavorativa non esaurisce la personalità dell'individuo e che un controllo generalizzato sulla condotta extralavorativa avrebbe comportato un'inammissibile compressione e compromissione degli spazi di libertà personale.

A partire dall'anno 2000, e nello specifico dal decennio successivo, la Corte di cassazione ha tuttavia elaborato un orientamento più articolato, fondato sull'idea che il lavoratore sia gravato, oltre che dall'obbligo principale di eseguire la prestazione, anche da obblighi accessori di correttezza, diligenza e fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.), che possono essere violati anche da condotte estranee in senso stretto all'attività lavorativa. In tale prospettiva, non ogni fatto extralavorativo assume rilievo disciplinare, ma solo quello che presenti una connessione qualificata con il rapporto di lavoro, in modo da risultare idoneo a ledere gli interessi materiali o morali del datore ovvero a compromettere in modo irreversibile il vincolo fiduciario.

La giurisprudenza più recente ha chiarito che tale connessione può rinvenirsi, ad esempio, quando la condotta extralavorativa risulti incompatibile con le mansioni svolte o incida sulla prognosi di corretto adempimento futuro della prestazione. A tal proposito, si vedano i casi in cui la natura dell'attività lavorativa richiede un particolare affidamento sul piano dell'autocontrollo, della correttezza o del contatto con il pubblico: si pensi alla cassiera che commette furti,

La disciplina della reperibilità durante la malattia ne è un esempio particolarmente significativo: pur essendo temporaneamente sottratto all'attività lavorativa, il dipendente resta soggetto all'obbligo di rendersi disponibile per le visite di controllo<sup>25</sup>. Qui la buona fede si traduce in un dovere di 'visibilità potenziale': la prestazione è sospesa ma il rapporto resta giuridicamente 'abitato' dalla possibilità del controllo. Si tratta di una sorveglianza che si esercita anche nei momenti di inattività, come se la relazione lavorativa non conoscesse spazi realmente 'vuoti' di verificabilità.

Nella prospettiva culturale romena, questa struttura normativa sembra ricalcare, seppur in chiave laica e positiva, lo schema già individuato nel mito del 'secondo peccato' di Adamo. La consapevolezza dell'onnipresenza divina non solo riafferma l'impossibilità di sottrarsi, ma conferisce alla sorveglianza una valenza ambivalente: punitiva se vi è violazione, protettiva e legittimante se vi è conformità.

Analogamente – seppur con le dovute distinzioni – nel diritto del lavoro, il controllo non di prospetto non soltanto come strumento disciplinare, ma dispositivo di riconoscimento e certificazione della correttezza della condotta. Il lavoratore reperibile durante la malattia non è semplicemente 'sorvegliato': egli si colloca in un orizzonte in cui la possibilità di *essere visto*, anche in assenza di un controllo effettivo, diventa parte integrante della validazione della sua lealtà contrattuale.

Questo parallelismo dimostra che, al di sotto della forma normativa moderna, opera una matrice culturale-religiosa sommersa anche di là dal modello di sorveglianza foucaultianamente riconducibile al *Panopticon* benthamiano. La legittimità della prestazione e la fiducia nel rapporto si fondano su un principio di presenza superiore e costante, che può essere tanto l'occhio della legge quanto lo sguardo divino. Ne consegue che gli universi valoriali di Lăcrămioara e del datore di lavoro, lungi dall'essere distanti, si muovono lungo binari assiologici convergenti: entrambi riconoscono che il lavoro *ben fatto* richiede non solo competenza tecnica, ma anche una relazione di visibilità non solo rispetto all'altro ma condivisa con l'altro. La differenza risiede nel linguaggio simbolico adottato: teologico e mitico per la lavoratrice, giuridico e tecnico/tecnologico per il datore. Il fondamento cognitivo e antropologico-valoriale appare tuttavia derivare da una matrice culturale comune.

Ripercorrendo l'asse binario *buona fede-puntualità*, il punto decisivo sembra risolversi nella circostanza per cui, nel diritto positivo, la seconda riceve contenuto operativo dalla prima. La buona

ovvero al dipendente addetto a mansioni sensibili sotto il profilo della sicurezza o della tutela dell'utenza. In questa linea si colloca anche la più recente sentenza della Cass. civ., sez. lav., 11 dicembre 2024, n. 31866, che ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa di un conducente di autobus condannato con sentenza irrevocabile per reati di violenza sessuale, maltrattamenti familiari e lesioni personali. La Corte non ha valorizzato un automatismo tra condanna penale e sanzione espulsiva, ma piuttosto la concreta incidenza di tali fatti sulla fiducia datoriale e sulla capacità del lavoratore di svolgere mansioni caratterizzate da *stress* operativo, guida nel traffico e costante contatto con il pubblico, evidenziando come la gravità e l'abitualità delle condotte extralavorative rendessero ragionevole una prognosi negativa circa la futura correttezza nell'esecuzione della prestazione.

In tale quadro, il comportamento extralavorativo diviene giuridicamente rilevante non in quanto tale, ma nella misura in cui si riflette sull'organizzazione aziendale, sul prestigio dell'impresa e sulla sicurezza di terzi, assumendo una valenza disciplinare proporzionata al contesto concreto. Resta, tuttavia, fermo il limite costituzionale e sistematico rappresentato dalla tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore: diversamente, il potere di controllo datoriale degenererebbe in una forma di sorveglianza totale, incompatibile con l'ordinamento democratico repubblicano.

Proprio su questo crinale si collocano i profili di *privacy* e controllo a distanza, disciplinati dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, come modificato dal *Jobs Act*. La norma consente l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, e comunque nel rispetto di garanzie procedurali (accordo sindacale o autorizzazione amministrativa). Al contempo, essa esclude dal proprio ambito di applicazione gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione (come *computer*, *smartphone*, veicoli o carte aziendali), pur subordinando l'utilizzabilità delle informazioni raccolte al rispetto degli obblighi informativi e della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Anche in relazione allo stato di malattia, la giurisprudenza distingue tra un controllo illecito sull'attività privata del lavoratore e le verifiche legittime, quali quelle sulle fasce di reperibilità o sull'eventuale svolgimento di attività incompatibili con la guarigione. In tale ambito, non si tratta di un controllo generalizzato sulla vita extralavorativa, ma di una verifica funzionale a tutelare l'interesse datoriale alla corretta esecuzione futura della prestazione e al rientro in servizio in condizioni di piena idoneità, sempre nel rispetto dei limiti posti dalla *privacy*.

<sup>25</sup> Sul punto cfr. De Angelis 1995.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

fede oggettiva (artt. 1175, 1375 c.c.), insieme al canone interpretativo della buona fede ex art. 1366 c.c., impone un dovere di cooperazione e protezione dell'interesse altrui che trascende la mera esecuzione cronologica. Non basta "stare all'ora", occorre realizzare lo scopo dell'obbligazione lavorativa anche secondo le ragioni dell'altro contraente<sup>26</sup>. In questa chiave interpretativa, la diligenza intesa anche come puntualità – non tipizzata quale voce culturale autonoma ma interrogata interculturalmente – non risulterebbe più una regola da applicare "orologio alla mano", ma uno standard di idoneità relazionale: è diligente/puntuale la condotta che, nel tempo e nel modo della prestazione, massimizza l'affidabilità, la verificabilità e la qualità secondo l'interesse legittimo del datore (art. 2104 c.c., diligenza nell'adempimento).

Quando questa chiave di lettura viene trasposta al caso concreto, illumina la condotta di Lăcrămioara e consente di sciogliere la rigidità delle categorie analizzate, permettendo di riutilizzarle come strumenti duttili di traduzione fra due grammatiche giuridico-temporali differenti, che di là dalle *syncopi comunicative* si svelano come riconducibili a una cifra antropologico-assiologica culturalmente continua. Una simile lettura rende evidente come l'inadempimento per 'non puntualità' non possa essere accertato in modo meccanico, ma richieda di verificare se lo scostamento temporale abbia effettivamente leso, oppure al contrario *meglio realizzato*, l'interesse del datore di lavoro, secondo il criterio di cooperazione nell'esecuzione e di diligenza professionale.

Nella mia interpretazione della situazione, proprio dall'aver identificato questa pista ermeneutico-traduttiva è maturato un passaggio decisivo. Si è trattato di un vero e proprio transito-passaggio interpretativo dalla logica della sorveglianza alla logica della veglia. La prima, esercitata nel caso concreto attraverso telecamere nascoste – la lavoratrice che ignorava – richiama il modello foucaultiano del controllo invisibile<sup>27</sup>, che plasma condotte docili e de-soggettivate attraverso l'interiorizzazione di un potere non dichiarato. La seconda, invece, chiama in causa una presenza reciproca, esplicita e negoziata: non più un controllo calato dall'alto, ma un atto condiviso, che riconosce all'altro la propria soggettività e ne valorizza la potenza creativa. La sorveglianza produce subordinazione e silenzio; la veglia, invece, apre uno spazio di parola e di riconoscimento, in cui la presenza dell'altro diventa condizione della propria stessa soggettività. Questo movimento può essere illuminato – calandolo interculturalmente nell'immaginario antropologico-religioso romeno – anche dalla scoperta duale di Adamo: nell'onnipresenza di Dio, l'uomo scopre che non è mai solo, ma sempre in relazione a tre: l'io, il tu e l'Altro (il mondo). Così, il passaggio dalla sorveglianza alla veglia non appare soltanto come un mutamento tecnico o organizzativo; esso si fa *rivelazione* di una presenza reciproca che fonda sia il rapporto di fiducia, sia la responsabilità reciproca. In tale prospettiva, grazie all'incontro di cui mi sono fatta interfaccia di comunicazione/traduzione interculturale, datore di lavoro e lavoratrice hanno potuto riconoscere di condividere già lo stesso standard assiologico. Una buona prestazione è quella visibile, verificabile e responsabile e soprattutto responsiva e fondata sul dialogo.

Resa esplicita questa convergenza, la puntualità ha smesso di funzionare come indice di colpa ed è tornata a essere ciò che era nella sostanza: una forma di cooperazione temporale orientata alla buona fede. Il terzo passaggio metodologico, quello della traduzione o transduzione, ha avuto lo scopo di far emergere le differenze non come elementi morfologici, ossificati nel sistema mondo dell'altro da osservare unilateralmente e dall'esterno, ma come segni capaci di (ri-)generare un sistema mondo in potenza comune, perché co-prodotto, per entrambe le parti.

<sup>26</sup>Sul piano applicativo, De Angelis 1995, commentando la giurisprudenza della Corte Suprema (Cass. 6618/1995), osserva che la decadenza dal trattamento economico non dipende dalla mera assenza fisica del lavoratore dal domicilio nelle fasce di controllo, ma dalla sua mancata reperibilità in senso sostanziale. Ciò significa che anche chi resta in casa può incorrere nella sanzione se non adotta la 'sufficiente diligenza' per rendere potenzialmente effettivo il controllo, ad esempio non udendo il citofono o omettendo di indicare il proprio nome sulla pulsantiera. Tale impostazione mostra come il rispetto dell'orario ovvero la puntualità formale debba essere integrato dal dovere di cooperazione imposto dalla buona fede oggettiva, finalizzato alla realizzazione dello scopo dell'obbligazione e alla tutela dell'interesse del datore di lavoro.

<sup>27</sup>Cfr. Foucault 2014.

Questa prospettiva ha permesso di rendere le differenze differenti, trasformandole in un terreno comune capace di generare transattivamente una terza via relazionale, uno spazio negoziale in cui il rapporto di lavoro ha cessato di presentarsi come un insieme di obblighi formalizzati e si è configurato come un patto vivo, alimentato da una reciprocità semiotico-interpretativa. La restituzione del significato che Lăcrămioara attribuiva alle sue opzioni cronologiche nell'esecuzione della prestazione lavorativa ha consentito al datore di lavoro di riconoscere quell'agire non come inadempimento, ma come espressione di un'etica professionale coerente, seppur radicata in un diverso orizzonte culturale.

Il mutamento di prospettiva così maturato ha avuto un effetto trasformativo. Compreso il senso 'culturalmente reale' di quelle condotte, il datore ha annullato il licenziamento e riassunto Lăcrămioara, dissolvendo la contraddizione/confitto in una ricodificazione della semantica della fiducia senza ricorrere all'intervento presuntivamente ri-appacificatore del giudice. Un risultato ottenuto co-costruendo un linguaggio comune in cui universi apparentemente lontani si sono mostrati e transduttivamente resi sorprendentemente vicini.

#### 4. Giustizia e veglia. Riprogettare il diritto del lavoro nelle relazioni interculturali

Il percorso sviluppato fin qui, intrecciando le categorie di buona fede, diligenza e puntualità, consente di cogliere il fondamento antropologico-giuridico dell'analisi proposta. L'essere umano non si dà come una realtà statica, ma piuttosto come un "potenziale semiotico attivo", sorgente di un flusso immanente di vita e trasformazione, che nel lavoro trova uno dei suoi massimi circuiti di rigenerazione soggettiva e comunitaria. Come suggerito nella storia da grandi pensatori quali Giordano Bruno e Karl Marx, la persona umana non si esaurisce nella mera esistenza biologica, ma si realizza nella capacità di agire, produrre e trasformare il mondo. Bruno concepisce la materia come potenza sempre attiva: l'agire umano non attende forma, ma la produce incessantemente. Marx, con la sua analisi del lavoro, mostra come attraverso l'attività produttiva l'uomo oggettivi sé stesso e modifichi la realtà circostante, realizzando la propria essenza dinamica. E ancora, sulle orme di Gramsci, sembrerebbe potersi concludere il rapporto fra classe operaia e produzione di nuova cultura possa avere un carattere profondamente 'vivente'<sup>28</sup>.

In questa prospettiva, il lavoro, inteso in termini antropologicamente profondi, del resto così come sancito dagli articoli 1 e 4 Cost., non si prospetta semplicemente come un mezzo di sostentamento, ma piuttosto come un vero e proprio processo generativo: occasione di costruzione di sé, di sviluppo dell'esperienza di cittadinanza e di rigenerazione della comunità, e quindi del mondo della vita. La dignità della persona si fonda sulla possibilità di partecipare attivamente alla vita sociale attraverso il lavoro, e la funzione del diritto del lavoro non si esaurisce nel regolare obbligo e orari, ma nel sostenere questa potenza creativa.

Agire secondo giustizia nell'ambito lavorativo significa allora non limitarsi a far rispettare regole meccaniche o vincoli temporali preimposti, ma rimuovere gli ostacoli che impediscono al flusso vitale e creativo del lavoro di manifestarsi. Significa accompagnare la prestazione lavorativa con strumenti interpretativi e relazionali che ne preservino la natura generativa, valorizzando la cooperazione, la buona fede e la reciprocità tra le parti. L'art. 3, co. 2, Cost., che impone alla Repubblica di rendere effettiva sia la libertà, sia l'uguaglianza sostanziali, eliminando barriere materiali, culturali e normative, dimostra quindi la sua funzione di principio guida anche per il diritto del lavoro anche nelle società multiculturali contemporanee. Come mostrato più sopra, persino la regola temporale o la misura della diligenza non sono riducibili ermeneuticamente a vincoli ciechi, ma sotto la lente della traduzione interculturale e di un'intersoggettività genuinamente democratico-partecipativa, anche sul piano comunicativo, dimostrano di essere leve per costruire affidabilità e fiducia reciproca.

Il caso di Lăcrămioara assume in questo contesto valenza paradigmatica. Esso rovescia la logica del controllo esterno, tipica della sorveglianza, in una logica di veglia condivisa, dove la presenza

<sup>28</sup> Fare riferimento a quanto emerso negli studi di Pizza 2020 sull'antropologia di Gramsci p.86 e ss.

## LAVORARE, SOR-VEGLIARE, TRADURRE.

## IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO TRA BUONA FEDE E MALINTESI INTERCULTURALI

non è imposta ma co-costruita e la qualità del lavoro risiede nella presenza dell'altro, riconosciuta come valore da entrambe le parti. È proprio in questo passaggio, dal controllo alla cura/responsività reciproca, che il diritto del lavoro si riappropria della sua funzione costituzionale, favorendo la fioritura della soggettività e della cittadinanza in termini *creativi*.

Come si è potuto osservare, la prospettiva interculturale rafforza ulteriormente questa lettura. La traduzione/transduzione dei significati culturali e la capacità di interpretare esigenze diverse non sono accessorie, ma strutturali. In contesti lavorativi multietnici, il diritto può e deve farsi ponte tra sensibilità diverse, interfaccia di traduzione capace di comprendere e normare le specificità dei soggetti coinvolti permettendo realmente al lavoro di essere inteso e vissuto come atto generativo della società e del sistema società/ordinamento. Quest'ultimo, inoltre, come teorizzato dallo stesso Gramsci, ha il compito di trasformare 'il corpo', 'la materia' e produrre la soggettività agendo in un dialogo intimo con i suoi cittadini. Dialogo, che nei contesti interculturali senza traduzione evidentemente non può manifestarsi.

L'esperienza concreta di una lavoratrice migrante, qui analizzata da una prospettiva etnografica e giuridico-interculturale, può essere assunta come chiave ermeneutica per rinnovare la comprensione del lavoro quale luogo di creazione e rigenerazione sociale e personale. In conclusione, dall'incrocio tra metodologia interculturale, analisi giuslavoristica ed esperienza intersoggettiva sembra potersi delineare un campo d'esperienza in cui la giustizia non coincide con la rigidità formale ed etnocentrica del diritto, ma con la capacità di accompagnare e far prosperare la potenza trasformativa, e quindi ri-generativa, dell'agire umano e del 'lavoro semiotico' che lo abita costantemente<sup>29</sup>.

## BIBLIOGRAFIA

Allorio E. 1973, *Trent'anni di applicazione del Codice di procedura civile*. Torino: Giappichelli.

Ballistreri M. 2018, "Riflessioni sull'ordinamento del lavoro in Romania" in *Revista de estudios económicos y empresariales*, (30), 133-147.

Birritteri E. 2021, Controllo a distanza del lavoratore e rischio penale in *Sistema penale*.

Bruno G. 2018, *De la causa, principio et uno*. Leonardo Paolo Lovari (cur.) Milano: Harmakis Edizioni.

De Angelis L. 1995, L'omessa e tardiva trasmissione del certificato di malattia e i controlli dell'infermità del lavoratore nella giurisprudenza più recente (1993-giugno 1995) ne *Il Foro Italiano*, parte I, 398 ss.

De Masellis G. S. 1994, Autopsia di un regime: il comunismo nazionale di Ceausescu in *Rivista di Studi Politici Internazionali*, 61(1), 79-101.

Foucault M. 2014 [1975], *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione* (A. Tarchetti, Trad.). Torino: Giulio Einaudi Editore.

Giugni G. 1978, Diritto del lavoro. In *Enciclopedia del Novecento*, v. II. Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.

Hobbes T. 2018 [1651], *Leviatano o la materia, la forma e il potere di uno Stato ecclesiastico e civile*, A. Pacchi (cur.), con la collaborazione di A. Lupoli, Bari-Roma: Laterza

Lambertucci P. 2015, "Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli 'a distanza' tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e Legge delega del 2014 (cd Jobs act)" – "Control power of the employer and protection of worker confidentiality: the 'remote' checks between current affairs of the statutory regulations, promotion of proximity bargaining and Delegation Law of 2014 (so-called Jobs act)" in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, IT-255/2015.

<sup>29</sup> Il riferimento, qui, è a F. Rossi-Landi (1994).

- Livraghi E. & Papi, F. 2006, *Antropologia e civiltà nel pensiero di Giordano Bruno: carteggio tra Enrico Livraghi e Fulvio Papi*. Milano: Mimesis.
- Magnani M. 2018, “Il contratto di lavoro subordinato” in *Biblioteca ‘20 Maggio’*, 1. Milano: Giuffrè.
- Magrini S. 1973, “Voce Lavoro (contratto individuale)” in *Enciclopedia del Diritto*, v. XXIII, 379. Milano: Giuffrè.
- Marx K. 2024, *Il capitale. Libro I*, R. Fineschi (cur.), S. Breda, R. Fineschi, G. Schimmenti e G. Sgrò (trad.). Torino: Giulio Einaudi Editore.
- Mazzotta O. 2018, *Diritto del lavoro*. In *Trattato di diritto privato*, G. Iudica e P. Zatti (cur.) v. VI. Milano: Giuffrè.
- Nisco A. 2021, “Prospettive penalistiche del controllo a distanza sull’attività lavorativa nell’attuale contesto normativo e tecnologico” in *Diritto Penale Contemporaneo*, 4(4), 87-110.
- Pasqualetto E. 2025, “Il part-time a turni e la puntuale indicazione della collocazione dell’orario di lavoro tra contratto individuale, contratto collettivo e potere sostitutivo del giudice”, in *EQUAL – Rivista di diritto antidiscriminatorio*
- Picardi N. 1985, “La patologia del processo civile” in *Giustizia civile*, II, 27 ss.
- Pizza G. 2020, *L’antropologia di Gramsci. Corpo, natura, mutazione*, Roma: Carocci.
- Popescu A. 1986, *Tradiții de muncă românești în obiceiri, folclor, artă populară*. București: Editura Științifică și Enciclopedică.
- Potthoff H. 1928, *Arbeitsrecht. Das Ringen um werdendes Recht*. Berlin: Mauritius-Verlag.
- Preotesi M. 2005, Etica muncii în tranziție in *Calitatea vieții*, 16(3-4), 183-204.
- Prohin A. 2019, Originea muncii reflectată în Biblie și în folclorul românesc in *Buletin Științific. Revistă de Etnografie, Științele Naturii și Muzeologie*, 31(31), 112-127.
- Ricca M. 2008, *Oltre Babele. Codici per una democrazia interculturale*. Bari: Edizioni Dedalo.
- Ricca M. 2016, “Teologia giuridica. L’ala impigliata della secolarizzazione e la religione che non si insegna” in *Democrazie e religioni. Libertà religiosa, diversità e convivenza nell’Europa del XXI secolo. Atti del Convegno Nazionale ADEC, Trento, 22-23 ottobre 2015*, v. 1, 299-332. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Ricca M. 2023, *Intercultural spaces of law: translating invisibilities*. Cham: Springer Nature.
- Rossi-Landi F. 1994, *Il linguaggio come lavoro e come mercato. Una teoria della produzione e della alienazione linguistiche*. Milano: Bompiani.
- Sinzheimer H. 1907, *Der Korporative Arbeitsnormenvertrag*, v. I. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Sinzheimer H. 1908, *Der Korporative Arbeitsnormenvertrag*, v. II. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Sinzheimer H. 1927, *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Jena: G. Fischer.
- Torrente A. 1963, “Aspetti e soluzioni della crisi della giustizia nel processo civile” in *Rivista di diritto processuale*, 592.