

## L'organizzazione dell'orario di lavoro ha sapore "d'Europa"

di Luciano Rimoldi – Consulente del lavoro

Il decreto legislativo n. 66/2003, di recepimento della direttiva europea n. 93/104 in materia di orario di lavoro e riposi, presenta numerose e significative novità. Si intravede però l'esigenza di un intervento di armonizzazione delle nuove disposizioni con quella parte di norme attualmente in vigore e che continueranno a sopravvivere. Una panoramica dettagliata sulla disciplina, tra presente e passato

### RIF. NORMATIVI

Codice Civile  
artt. 2107, 2108

Art. 36 Cost.

Legge 549/1995

Legge 196/1997, art. 13

Legge 409/1998

Legge 25/1999

D.Lgs. 532/1999

Direttiva CEE 93/104

Circ. min. 125/1997; 10/2000;  
13/2000

E' stato approvato in via definitiva, ben sei anni dopo il termine finale previsto dalla CEE, il decreto legislativo n. 66/2003, di recepimento della direttiva europea n. 93/104 in materia di orario di lavoro e riposi come modificata dalla direttiva 2000/34/Ce. Il decreto, in vigore dal 29 aprile 2003, presenta numerose e significative novità, introdotte su un argomento dalle lontane origini che nel tempo ha subito numerosi interventi legislativi non sempre coordinati tra loro. Della precedente legislazione vengono fatte salve alcune norme attuative del RDL 15 marzo 1923 n. 692.

Da questo importante passo, che ha l'obiettivo di regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e nel rispetto dell'autonomia negoziale collettiva l'organizzazione dell'orario di lavoro e dei riposi, è logico quindi attenderci, più chiarezza e uniformità di comportamenti, oltre a maggior flessibilità nell'utilizzo della risorsa lavoro.

Tuttavia c'è da dire che, se da un punto di vista formale, queste disposizioni rappresentano una novità nella legislazione italiana, da un punto di vista sostanziale la contrattazione collettiva aveva già anticipato disposizioni in linea con quelle comunitarie oggi introdotte.

Il decreto legislativo in esame abroga tutte le disposizioni legislative sulla materia disciplinata dallo stesso decreto (in particolare l'art. 13, L. 196/97 sull'orario di lavoro, la recente legge sul lavoro notturno D.Lgs 532/99 e le norme sull'orario di lavoro degli apprendisti) salve le disposizioni espressamente richiamate e di quelle aventi carattere sanzionatorio. Si intravede però l'esigenza di un intervento di armonizzazione delle nuove disposizioni con quella parte di norme attualmente in vigore che continueranno a sopravvivere.

Visto il ritardo con cui l'Italia si è adeguata alla legislazione europea, non deve stupire se sull'argomento la Commissione europea ha già redatto una nuova versione di direttiva la cui entrata in vigore è prevista per il 2004.

## **Il campo di applicazione delle disposizioni**

Il decreto adotta definizioni specifiche di orario di lavoro, lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro a turni, periodo di riposo, riposo adeguato, lavoratore mobile, lavoro offshore e di contratti collettivi di lavoro.

La nuova disciplina coinvolge tutti i settori di attività pubblici e privati, ad eccezione della gente di mare e del personale di volo dell'aviazione civile e dei lavoratori mobili (lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile o a impianto fisso non ferroviario). In questi casi continua a trovare applicazione la disciplina previgente laddove compatibile con le disposizioni del decreto legislativo.

Ad esclusione della disciplina del riposo settimanale e delle ferie, le nuove disposizioni non si applicano ai dirigenti ed al personale direttivo delle aziende, alle altre persone aventi potere di decisione autonomo, alla manodopera familiare, ai lavoratori del settore liturgico delle chiese e comunità religiose, ai lavoratori a domicilio ed al telelavoro. La definizione del nuovo decreto legislativo restringe il campo della categoria dei dirigenti. Si fa infatti riferimento a lavoratori dal potere decisionale autonomo e non semplicemente alla categoria dei dirigenti come avveniva nel vecchio articolo 3 del RD 1955/1923.

Una disciplina speciale è stata dettata per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

La nuova disciplina si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Viene confermato il pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva, salvaguardando le attuali norme contrattuali ed in particolare il rispetto delle disposizioni vigenti per il pubblico impiego. Nella nuova normativa sono inseriti ampi e significativi rinvii all'autonomia negoziale delle parti sociali.

## **La definizione di orario di lavoro**

Il concetto della precedente normativa, contenuto nel RDL n. 692/1923, considerava lavoro effettivo ogni attività di lavoro che richiedeva una applicazione assidua e continuativa. La nuova definizione comprende qualsiasi periodo in cui il lavoratore:

- 1) sia al lavoro;

- 2) a disposizione del datore di lavoro;
- 3) nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Tale nuova definizione differisce totalmente dal concetto di lavoro effettivo precedente e tale cambiamento non mancherà di introdurre qualche nuovo elemento di problematicità. Infatti, è orario di lavoro anche la mera presenza fisica sul luogo di lavoro come potenziale disponibilità a prestare la propria opera professionale.

### **La nozione di lavoro effettivo**

I limiti di durata alla prestazione di lavoro devono essere intesi di lavoro effettivo secondo la nuova definizione di orario di lavoro sopra specificata.

In generale non rientrano in questa nozione:

- i riposi intermedi che siano effettuati sia all'interno che all'esterno dell'azienda (si rimanda al paragrafo seguente sulle pause giornaliere previste dalla nuova normativa) sempre che siano prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di lavoro affisso nel luogo di lavoro;
  - le soste (di forza maggiore) non inferiori a 10 minuti e complessivamente non superiori a 2 ore nell'arco della giornata lavorativa durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa. E' ammesso il recupero delle soste dovute a cause impreviste non dipendenti dal datore di lavoro e dai lavoratori oppure che derivino da cause di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra azienda e lavoratori. I recuperi delle ore perdute possono avvenire nella stessa giornata o in altri giorni (nel limite di un'ora/giorno). Sono da considerare lavoro effettivo le pause (c.d. di alleggerimento), anche se di durata superiore a 15 minuti, concesse per il ripristino delle condizioni fisiche (es. lavori faticosi, pause al terminale, ecc);
  - il tempo per raggiungere il posto di lavoro, anche se retribuito non entra nel calcolo dell'orario (es. tempo dall'abitazione del lavoratore al posto di lavoro, il tempo occorrente alla timbratura del cartellino). Nel caso delle miniere e cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo. Per gli autisti si considera lavoro effettivo il tempo passato alla guida del mezzo alle dogane e agli incolonnamenti sulle strade, quello impiegato durante le operazioni di carico e scarico della merce, per la preparazione dell'automezzo, il tempo di attesa sull'automezzo in caso di lavori di manutenzione, il tempo impiegato per la compilazione dei documenti di servizio. In caso di trasferta, il tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro di destinazione non può considerarsi, secondo la Cassazione (sentenza 1202 del 3.3.2000), come attività lavorativa, in quanto non è lavoro effettivo. Non può altresì considerarsi lavoro straordinario e si configura come tempo di viaggio da retribuire con criteri diversi da quelli del lavoro effettivo ordinario e straordinario;
  - il tempo per indossare gli indumenti di lavoro non imposti dal datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro imponga ai dipendenti di svolgere la prestazione lavorativa indossando particolari indumenti, i tempi di vestizione e svestizione devono essere ricompresi nell'orario di lavoro.
- La nozione di lavoro effettivo definita in conformità ai criteri generali sopra esposti, può assumere rilievo diverso a seconda delle finalità, previste da leggi o contratti di lavoro, in cui trova applicazione. E' possibile individuare le seguenti fattispecie richiamate:
- dalla contrattazione collettiva. Pur mancando un limite legale all'orario giornaliero di lavoro i CCNL o gli accordi aziendali fissano un limite giornaliero alla prestazione lavorativa. Pertanto se il lavoratore compie del lavoro straordinario in un giorno della settimana e negli altri è assente, egli percepirà la maggiorazione per le ore di straordinario effettuate in quella giornata anche se settimanalmente non ha superato le 40 ore;

- nel regime legale degli straordinari (ad esempio per gli obblighi di comunicazione al servizio ispettivo e per la determinazione dei limiti legali di effettuazione). Ai fini del calcolo delle ore settimanali oltre le quali si ha il lavoro straordinario, non si deve tenere conto delle ore di mancata prestazione per qualsiasi ragione in quanto la legge richiede l'effettiva prestazione di lavoro durante la settimana. Non rientrano, quindi, nel lavoro effettivo, ai fini del calcolo del normale orario di lavoro (e di conseguenza del lavoro straordinario) le ore non prestate per ferie, permessi retribuiti e non, malattia, infortunio, scioperi, ecc. indipendentemente dalla circostanza che sia prevista dalla contrattazione collettiva la maggiorazione retributiva per le ore eccedenti quelle ordinarie. Così, ad esempio, se un lavoratore ha lavorato per 4 giorni la settimana 10 ore al giorno e il 5° giorno ha scioperato per 8 ore, il totale delle ore settimanali è di 40 e non si avrà applicazione del regime legale degli straordinari;
- nel regime legale/previdenziale degli straordinari al fine del pagamento del contributo aggiuntivo, la legge n. 549/95 non ha fatto alcun riferimento al RD n. 692/23 perché le due norme hanno finalità diverse. Per la determinazione delle fasce di orario oltre le quali scatta il pagamento del contributo aggiuntivo nelle misure previste dalla legge, devono essere considerate come prestate le ore e i giorni di assenza per qualunque motivo siano esse retribuite o meno (circ. Inps n. 40/1996). E' un concetto che si differenzia da quello previsto dai CCNL per il pagamento delle maggiorazioni per lavoro straordinario e dal regime legale degli straordinari.

Il versamento del contributo non deve essere effettuato qualora lo svolgimento di lavoro straordinario crei in capo al lavoratore il diritto ad una corrispondente riduzione dell'orario normale di lavoro e tale riduzione sia effettivamente goduta (banca delle ore).

### **L'orario normale di lavoro**

Viene abrogata la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, che da più parti si riteneva già superata con l'art. 13 della legge 196/97. L'orario di lavoro normale è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno, senza che nei periodi in cui c'è una minore o una maggiore prestazione vi sia una riduzione o una maggiorazione della retribuzione. Viene quindi fatto salvo il principio della multiperiodicità.

L'obbligo legale dettato dall'art. 12 del RD n. 1955/1923 di esporre l'orario di lavoro in modo visibile ed il luogo accessibile, con indicazione di ora di inizio e fine lavoro, degli intervalli di riposo, distinto per reparto o squadra (quando non vi è uniformità e l'obbligo di comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro come pure delle eventuali variazioni dovrebbero essere abrogati. Però, nella sostanza la maggior parte dei CCNL prescrive che il datore di lavoro debba esporre l'orario di inizio e fine, tanto più che il mancato rispetto dell'orario di lavoro, sia dal punto di vista formale (mancata timbratura) che sostanziale (ritardo dell'inizio o termine anticipato) può essere oggetto di censura disciplinare, la qual procedura può avere corso solo se in azienda vi è un orario comunicato (affisso in bacheca) ai dipendenti.

### **La durata massima dell'orario di lavoro**

Viene abrogata la durata massima giornaliera e settimanale dello straordinario. La novità consiste nella fissazione della durata media dell'orario di lavoro, che per ogni periodo di sette giorni, non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata media deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi. I CCNL possono derogare al periodo di riferimento di 4 mesi ed elevarlo fino a sei mesi oppure fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro specificate nei contratti collettivi stessi.

Viene notevolmente ridimensionato l'onere delle comunicazioni alla Direzione provinciale del lavoro. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale (limite che in precedenza era fissato a quarantacinque ore), attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti (sono esentate le micro imprese), il datore di lavoro (e quindi non più le sole imprese industriali) è tenuto ogni quattro mesi (in precedenza l'obbligo era di ventiquattro ore al superamento della 45 ora) ad informare la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. E' una disposizione più flessibile e improntata alla semplificazione dei procedimenti.

L'obbligo va riferito non al superamento delle 48 ore della singola settimana ma alle 48 ore quale valore medio del periodo di riferimento. Inoltre, il limite dimensionale non è da riferirsi all'intero organico aziendale, se distribuito in più unità produttive.

I periodi di ferie annuali e i periodi di assenza per malattia e infortunio, come pure gli eventuali riposi compensativi fruiti a recupero di prestazioni straordinarie, non sono presi in considerazione ai fini del computo della media delle 48 ore e quindi del lavoro straordinario.

Il decreto non menziona regole diverse per categorie particolari di lavoratori (ad esempio bambini e adolescenti per i quali attualmente sono previste rispettivamente le 7 ore/giorno e le 35 ore/settimana e le 8 ore/giorno e le 40 ore/settimana). Rimane in vigore la disposizione che regola l'orario di lavoro per l'apprendista minorenni per il quale non è possibile superare le 8 ore giornaliere e le 44 ore settimanali.

## **Il lavoro straordinario**

E' considerato lavoro straordinario quello che eccede l'orario di 40 ore settimanali (oppure l'orario giornaliero concordato aziendalmente). La disciplina del lavoro straordinario, che deve essere contenuto, è affidata essenzialmente alla contrattazione collettiva. In assenza di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali, senza più alcuna previsione di un limite trimestrale di 80 ore o per le imprese non industriali le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali della precedente normativa, più le ore ammissibili senza limite prefissato per situazioni particolari quali:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o per evitare situazioni di grave e immediato pericolo ovvero danni alle persone o alla produzione;
- per eventi particolari come fiere, mostre e manifestazioni ecc.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro. I lavoratori possono anche usufruire di riposi compensativi (cd. banca delle ore) in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive. In questo caso le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media delle 48 ore.

## **Le pause giornaliere intermedie**

Per la prima volta la legge interviene a stabilire l'obbligo da parte del datore di lavoro a concedere una pausa durante la prestazione giornaliera fissandone la durata. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa da stabilirsi a cura dei contratti collettivi di lavoro più pause particolari per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. In difetto di disciplina collettiva al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa di durata non inferiore a dieci minuti. Dette pause sono non retribuite o computate come lavoro per il superamento dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Per i bambini e gli adolescenti, l'orario di lavoro non può superare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza e qualora l'orario di lavoro si protragga oltre questo limite deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora. I contratti collettivi possono ridurre la durata di tale riposo a mezz'ora, ovvero tale riduzione può essere autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali.

Le pause sono disciplinate, in via generale dai contratti collettivi di lavoro per il lavoro a turni, mentre per i lavoratori giornalieri dal regolamento o dalla prassi aziendale. L'eventuale intervallo non può, comunque, essere superiore a 2 ore.

Possono essere previste, soprattutto per le attività manuali, pause di alleggerimento che però rientrano nella durata della prestazione.

## **Il lavoro notturno**

Viene sostanzialmente confermata la disciplina vigente in materia di lavoro notturno ma viene introdotta una disposizione innovativa in tema di limite medio della durata della prestazione: il lavoratore notturno non deve comunque lavorare più di 8 ore nell'arco delle 24 ore.

Tra le novità la previsione secondo la quale, in caso di inidoneità sopravvenuta del lavoratore alla prestazione notturna, accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche o dal medico competente, si dovrà assegnare il lavoratore al lavoro diurno in mansioni equivalenti.

## **Il diritto al riposo giornaliero e settimanale**

Il lavoratore ha diritto ad un minimo di 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore oltre a 24 ore ininterrotte ogni sette giorni. La domenica rimane il giorno normale di riposo settimanale e quindi la disciplina dei riposi settimanali non subisce variazioni sostanziali. Fanno eccezione a questa regola:

- le attività di lavoro a turni quando il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari.

La durata del riposo giornaliero di 11 ore dovrà essere garantita indipendentemente dal numero dei rapporti di lavoro. Ciò comporta uno scambio di informazioni tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni in attività aventi particolari caratteristiche specificate nello stesso decreto legislativo n. 66/2003 o di un nuovo decreto per le attività in questo non comprese. Sono, quindi, fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

## **Le ferie annuali**

Anche per quanto riguarda le ferie, il legislatore per la prima volta interviene a stabilirne la durata. Ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. In assenza di precisazioni, il riferimento è da intendersi alle settimane di calendario. I contratti collettivi possono stabilire condizioni di miglior favore.

Il predetto periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. E' questa una delle novità introdotte dal decreto che contrasta con la prassi vigente in molte aziende di retribuire il periodo di ferie non godute. Si può ritenere ancora possibile ciò con riferimento a periodi di ferie che vanno oltre il periodo legale delle quattro settimane.

Non ritenendo praticabile un godimento ininterrotto delle quattro settimane, è da ammettere il frazionamento. E' da ritenere applicabile il principio contenuto nell'art. 8, c. 2 della Convenzione OIL 24/6/1970 n. 132, secondo cui deve essere garantito un periodo minimo di due settimane consecutive. La parte rimanente, oltre che goduta nel corso dello stesso anno, potrà essere rinviata, con accordi collettivi o individuali, per un periodo limitato nell'anno successivo (ad esempio tre mesi). A questo proposito deve essere segnalata oltre alla mancanza di precise disposizioni in merito anche l'assenza della parte sanzionatoria.

Per facilitare il rispetto di questa disposizione potrebbe essere utile concordare la fruizione collettiva delle ore dei permessi retribuiti per riduzione orario ed ex festività o il loro pagamento entro la fine di ogni anno in modo da indirizzare i dipendenti verso il pieno utilizzo dei giorni di ferie residue nei tempi previsti.

Il nuovo modo di operare deve avere l'obiettivo di ridurre il fenomeno molto diffuso dell'accumulo di anno in anno delle ferie non godute e conseguentemente risolvere il problema dell'obbligo contributivo all'Inps sulle ferie non godute che scatta al 18° mese dal termine dell'anno di maturazione. Verrà meno anche l'esigenza di stipulare regolamenti collettivi tendenti a procrastinare nel tempo il godimento delle ferie per evitare l'obbligo contributivo e i conseguenti appesantimenti amministrativi.

## **Deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro**

Sono escluse dall'applicazione delle norme sull'orario di lavoro settimanale, previsto in 40 ore, alcune categorie professionali elencate nel decreto stesso e, in parte, già previste dalla precedente normativa e dall'A.I. 12.11.1997. Resta confermata dall'esclusione della limitazione settimanale dell'orario di lavoro la categoria dei lavoratori discontinui o di semplice attesa. E' uno degli aspetti problematici che dovranno essere chiariti alla luce della nuova definizione di lavoro effettivo contenuta nel decreto in esame.

Anche il richiamo alle fattispecie previste dalla normativa del 1923 può far ritenere non più attuali e incomplete tali tipologie.

## **Deroghe alla disciplina sui riposi giornalieri, pause, lavoro notturno**

I contratti collettivi potranno stabilire deroghe su questi argomenti come pure la durata dei periodi di riferimento sui quali calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro.

Analoghi interventi derogatori, per particolari attività elencate nel decreto legislativo, potranno essere adottati, mediante decreto del Ministero del lavoro, su richiesta delle organizzazioni sindacali.

## **Sanzioni**

Nulla viene previsto in merito ad un nuovo regime sanzionatorio per violazioni delle norme sull'orario normale di lavoro e sull'orario massimo settimanale. Poiché l'art. 19, c. 2, fa salve le precedenti disposizioni aventi carattere sanzionatorio, ne deriva che le sanzioni dell'art. 5-bis del RDL n. 692/1923 (con le modifiche apportate dalla legge n. 409/1998) non solo non sono state abrogate, ma, anzi, sono espressamente richiamate.