

Dipartimento di studi geoeconomici, statistici, storici per l'analisi regionale

Master in economia e management del turismo

La riforma dell'orario di lavoro

Cenni sull'evoluzione della disciplina dell'orario di lavoro,
dalle origini al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

dott.ssa Emanuela Cuda

Roma, novembre 2003

INDICE

1	LA RIFORMA DEL LAVORO	5
1.1	Il Libro bianco sul mercato del lavoro.....	7
1.2	Il Patto per l'Italia.....	10
1.3	La “Legge Biagi”.....	12
2	EVOLUZIONE STORICA: LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO ..	16
2.1	Dalle origini agli anni 70.....	16
2.2	Il ruolo della contrattazione collettiva.....	17
2.3	La direttiva n. 104 del 1993.....	19
3	IL DECRETO 8 APRILE 2003, n. 66	26
3.1	Finalità e definizioni.....	26
3.2	Campo di applicazione	29
3.2.1	Applicabilità agli apprendisti	33
3.3	Orario normale di lavoro e durata massima dell'orario di lavoro	34
3.3.1	La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003.....	34
3.3.2	La direttiva n. 104 del 1993.....	36
3.3.3	Il decreto n. 66 del 2003	37
3.3.4	Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario	45
3.4	Lavoro straordinario	49
3.4.1	La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003.....	49
3.4.2	Il decreto legislativo n. 66 del 2003	52
3.5	Riposo giornaliero	56
3.6	Pause.....	58
3.7	Riposo settimanale.....	60
3.8	Ferie annuali	67
3.9	Lavoro notturno	72
3.9.1	La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003.....	72
3.9.2	Il decreto n. 532 del 1999	76
3.9.3	Il decreto n. 66 del 2003	79
3.10	Deroghe	88
3.11	Disposizioni transitorie e abrogazioni	93

1 LA RIFORMA DEL LAVORO

Il 3 ottobre 2001 il ministro del Welfare, Roberto Maroni, presenta il “Libro bianco” sul mercato del lavoro in Italia alle parti sociali.

Il 15 novembre 2001, al fine di realizzare le proposte contenute nel Libro bianco, il Governo approva il disegno di legge delega per la riforma del mercato del lavoro. Il Governo è delegato ad emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l’impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro; di incentivi all’occupazione; di ammortizzatori sociali; di agenzie tecniche strumentali per l’occupazione; di riordino dei contratti a contenuto formativo; di attuazione della Direttiva del Consiglio n. 93/104/Ce in materia di orario di lavoro; di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale; di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite; di certificazione dei rapporti di lavoro; di altre misure temporanee e sperimentali a sostegno dell’occupazione regolare, nonché incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato; di arbitrato nelle controversie individuali di lavoro.

Si prevede, in particolare, la sospensione per quattro anni dell'articolo 18¹ dello Statuto dei lavoratori² limitatamente a tre casi: le aziende che escono dal

¹ si riporta il testo dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300

articolo 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro. -- Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'art. 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che

nero; le aziende che assumendo superano i quindici dipendenti; i lavoratori che passano da un contratto a termine a uno a tempo indeterminato.

Il 20 novembre Cgil, Cisl e Uil chiedono lo stralcio della parte della delega che riguarda l'articolo 18. Nel mese di dicembre vengono organizzati i primi scioperi contro l'ipotesi di riforma dell'articolo 18. Gli scioperi continuano anche nel mese di gennaio e febbraio.

Il 20 febbraio 2002 il Governo convoca le parti sociali (36 organizzazioni) e propone di sospendere l'esame del disegno di legge sul mercato del lavoro per due mesi in attesa di una trattativa con le parti sociali. Cisl e Uil accettano di discutere, la Cgil proclama lo sciopero generale da sola. Ma il Governo insiste sulle modifiche all'articolo 18 e anche Cisl e Uil propongono lo sciopero generale.

Il 19 marzo del 2002 il prof. Marco Biagi, consulente del ministro Maroni e autore del Libro bianco viene ucciso dalle Brigate Rosse a Bologna.

Continuano gli scioperi e le manifestazioni.

Il Governo, in seguito alla stralcio di alcune norme da parte del Senato, decide di trasferire una parte della delega (articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, arbitrato, ammortizzatori sociali e incentivi) in un disegno di legge ad hoc (848 bis) e propone due mesi di tempo alle parti sociali per trattare su quattro tavoli: fisco, ammortizzatori sociali, riforma del mercato del lavoro e Mezzogiorno.

Il 13 giugno 2002 riprende la trattativa. All'ordine del giorno lo schema di riordino degli ammortizzatori sociali e gli incentivi all'occupazione. Intanto il Senato approva lo stralcio - dalla delega in materia di occupazione e mercato del lavoro - delle parti riguardanti l'articolo 18, l'arbitrato, gli ammortizzatori sociali. Il 20 giugno il Governo presenta la sua ultima proposta: deroga all'articolo 18 solo per le aziende che assumendo superano la soglia dei quindici dipendenti. La Cgil non è al tavolo di Palazzo Chigi. Sergio Cofferati da Siviglia dice che si prefigura un "patto scellerato".

Il 5 luglio 2002 viene firmato il Patto per l'Italia nel quale si conferma la validità dell'impostazione seguita nella delega.

Il 25 settembre 2002 viene approvato il disegno di legge 848 (quello che non prevede l'articolo 18) dal Senato e trasmesso alla camera che lo approva il 30 ottobre dello stesso anno. Il disegno di legge 848 torna quindi al Senato per l'approvazione definitiva che avviene il 5 febbraio 2003 e viene tradotto nella

l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

² legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, G.U. n. 131 del 27 maggio 1970

legge 14 febbraio 2003, n. 30³, la cosiddetta Legge Biagi, che entra in vigore il 13 marzo 2003.

1.1 Il Libro bianco sul mercato del lavoro

Il Libro bianco sul mercato del lavoro è diviso in due parti: la prima contiene un'analisi del mercato del lavoro italiano in cui vengono individuate inefficienze e iniquità, e si basa principalmente su raccomandazioni e critiche dell'Unione europea in tema di maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro, di revisione del sistema previdenziale, di liberalizzazione del collocamento, di riduzione della pressione fiscale sulle imprese, di incremento della formazione continua, di incremento dell'occupazione femminile.

La seconda parte contiene le proposte per promuovere una società attiva e un lavoro di qualità. La società attiva è il contesto necessario per lo sviluppo delle risorse umane. La qualità del lavoro è la nuova dimensione su cui riflettere.

Nell'analisi del mercato del lavoro si sottolinea particolarmente la disoccupazione di lunga durata, la bassa occupazione femminile, le difficoltà per i giovani di inserirsi nel mercato e più in generale la difficile situazione al sud.

Per affrontare questi problemi una delle indicazioni nel Libro bianco è quella di superare il sistema della concertazione. Quest'ultima ha, infatti, assolto al suo obiettivo di contenimento salariale, di lotta all'inflazione e alla riduzione della spesa pubblica "in un clima di consenso sociale". Ma ora, raggiunti questi obiettivi, tale sistema rivela la sua inadeguatezza, in quanto poggia essenzialmente sulla contrattazione nazionale centralizzata. Viene quindi sottolineata la necessità di sostituire il sistema della concertazione con il metodo del dialogo sociale.

"Il Governo ritiene che il modello del dialogo sociale, così come regolamentato e sperimentato a livello comunitario, costituisca il punto di riferimento più convincente per una rinnovata metodologia nei rapporti fra istituzioni e parti sociali anche a livello interno. Il dialogo sociale non può soltanto rappresentare la soluzione del tutto prioritaria per la trasposizione di direttive comunitarie nell'ordinamento interno, bensì deve costituire anche il metodo per regolare la produzione di regole in tema di affari sociali, con particolare riguardo alla modernizzazione del mercato del lavoro.

Non soltanto a livello statale, ma anche delle regioni, prima di assumere interventi legislativi o comunque di natura regolatoria in campo sociale e dell'occupazione, è necessario che le istituzioni consultino le parti sociali circa

³ legge 14 febbraio 2003, n. 30, Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003

l'intenzione di intervenire su una certa materia che non comporti impegni di spesa pubblica, sollecitandone una reazione in termini di opportunità e modalità di realizzazione.

Al termine di questa prima fase di consultazione, da contenere in tempi ragionevolmente brevi, qualora il Governo o la regione intenda proseguire con l'iniziativa regolatoria dichiarata nella fase precedente, alle parti sociali dovrebbe essere offerta l'opportunità di negoziare sul tema che forma oggetto della iniziativa in questione, assegnando anche in questa occasione un termine ben determinato. Solo in caso di rifiuto delle parti sociali di impegnarsi in un negoziato, ovvero nell'ipotesi di un esito infruttuoso del medesimo, l'iniziativa legislativa promanante dal Governo o dalla regione potrà riprendere il suo corso. Nel caso in cui invece il negoziato si sarà concluso positivamente, dovrà prevedersi un impegno politico del Governo o della regione alla traduzione legislativa dell'intesa stessa".

Viene poi sottolineata la necessità di eliminare l'attuale legislazione del lavoro e sostituirla con nuove regole, norme più "leggere" capaci di orientare l'attività dei soggetti destinatari senza costringerli ad uno specifico comportamento, vincolandoli tuttavia al conseguimento di un determinato obiettivo.

Si propone il superamento dello statuto dei lavoratori per trasformarlo nello statuto dei lavori che il Governo considera necessario per procedere ad un'opera di complessiva modernizzazione dell'impianto dell'ordinamento del lavoro in Italia.

Viene poi previsto un ricorso sempre più massiccio all'arbitrato, per ridurre al minimo il ricorso alla magistratura in caso di licenziamenti.

Gli obiettivi sono, quindi, quelli dell'occupabilità (more jobs) e della qualità (better jobs). Di conseguenza vengono previste varie forme di flessibilità aggiuntiva: il contratto individuale, il contratto definito "intermittente", quello a progetto, salari differenziati tra nord e sud, un uso più flessibile del part-time, fino al leasing di mano d'opera.

Nel Libro bianco non si parla di articolo 18 dello Statuto dei lavoratori ma si punta a dare maggiore flessibilità al sistema.

I giudizi dei diversi sindacati sono particolarmente negativi.

“Più che un Libro bianco, ci hanno fornito un Libro giallo, dove non vorrei che gli assassini alla fine fossero i soliti lavoratori autonomi”, è stata la battuta del Presidente della Confcommercio, Sergio Billè. “Le difficoltà dello scenario internazionale certamente invitano a riscrivere il titolo del libro - ha detto Billè - ma mi pare che andrebbe cambiato anche il finale, perché non vorremmo che in un ipotetico libro giallo venissero già scoperti i colpevoli: i lavoratori autonomi e in particolare gli artigiani e i commercianti”. Per il Presidente di Confcommercio, “si deve parlare di riforma del mercato del lavoro

e del sistema pensionistico, ma - avverte - contestualmente alla riforma del sistema fiscale, altrimenti ci facciamo male”.

Per quel che riguarda i sindacati, Cgil, Cisl e Uil usano toni molto duri sulla decisione del governo di abbandonare lo strumento della concertazione e ribadiscono il loro no alle deleghe del governo su previdenza e lavoro.

Per l'allora Segretario della Cgil Sergio Cofferati, “il governo ha cancellato in un colpo solo la politica dei redditi e la concertazione e i suoi documenti assomigliano a quelli della Confindustria”.

Il Segretario Generale della Cisl Savino Pezzotta, precisa che “nessun cambiamento potrà essere fatto in materia di pensioni e di lavoro se non attraverso la concertazione con le parti sociali”.

Per il Segretario della Uil Angeletti, “Il governo ha aderito alla posizione di Bertinotti che ritiene morta la concertazione. Secondo quello che si legge nel Libro, anche loro puntano a sopprimere la concertazione”.

“Bella la copertina, ma le pagine sui diritti dei lavoratori sono letteralmente in bianco” è il commento di Stefano Cetica, segretario generale dell'Ugl.

Il segretario del Partito dei Comunisti Italiani, Diliberto, “Leggo diverse dichiarazioni, anche di esponenti del centrosinistra, che considerano positiva l'assunzione del "libro bianco" di Maroni come piattaforma per il negoziato con Cgil, Cisl e Uil. Credo che si tratti di una posizione errata che probabilmente nasce da una scarsa conoscenza dei contenuti del "libro bianco", già duramente criticati dalle confederazioni sindacali. Nel "libro bianco" è, infatti, evidente il tentativo di cancellazione del contratto nazionale di lavoro sostituito da un'espansione senza limiti del precariato.

La virtù del contratto nazionale è quella di unificare la condizione salariale e normativa dei lavoratori. L'obiettivo del governo Berlusconi è, invece, quello di dividerla, puntando a contratti di area o aziendali, addirittura ad personam, e legando il salario dei lavoratori al profitto dell'impresa. Il proliferare, poi, del precariato attraverso le assunzioni interinali, i contratti ad intermittenza, a progetto ecc., renderebbe i lavoratori totalmente privi di certezze sul loro futuro e di diritti”.

“Il Governo porterà avanti il confronto sulla riforma del mercato del lavoro con le organizzazioni interessate, anche se non ci sarà l'unanimità da parte delle sigle sindacali”. E' la posizione espressa dal sottosegretario al lavoro Massimo Sacconi.

1.2 Il Patto per l'Italia

Il Patto per l'Italia si divide in: una premessa, tre capitoli (Politica dei redditi e di coesione sociale, Stato sociale per il lavoro, Investimenti e occupazione nel Mezzogiorno) più tre allegati (Riforma fiscale, Delega al governo per modifica all'articolo 18, legge n. 300 del 1970, disegno di legge per la modifica di trasferimento di ramo di azienda).

Governo e parti sociali convengono che "una efficace politica dei redditi è lo strumento principale per dare stabilità e forza alla crescita economica" per perseguire l'equilibrio della finanza pubblica e per salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Il Governo si impegna a ridurre il carico fiscale sulle persone, sulle famiglie e sulle imprese.

Si auspica il potenziamento dei servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Entro un anno i servizi pubblici e privati dovranno essere collegati tra loro con il Sistema Informativo del Lavoro (SIL).

Il Governo si impegna anche a sviluppare iniziative di educazione permanente. Si deve realizzare un circolo virtuoso tra sostegno al reddito, orientamento e formazione professionale, impiego e autoimpiego che rafforzi così la tutela del lavoratore in situazione di disoccupazione involontaria, ne riduca il periodo di disoccupazione, ne incentivi un atteggiamento responsabile verso il lavoro. Si dovrà, quindi, garantire una protezione "generalizzata e omogenea dei disoccupati involontari".

Protezioni integrative potranno essere liberamente concordate tra le parti sociali con prestazioni autofinanziate e gestite da organismi bilaterali di natura privatistica. Viene, quindi, previsto un aumento dell'indennità di disoccupazione, ma se ne perderà il diritto in caso di rifiuto della formazione, di altra misura o occasione di lavoro, o di prestazione di lavoro irregolare.

Per quanto riguarda il riordino degli incentivi, questo sarà orientato prioritariamente alla promozione dei contratti a contenuto misto con certificazione dell'attività formativa da parte degli organismi bilaterali; al reinserimento dei disoccupati di lungo periodo; alla promozione di strumenti che possano facilitare la mobilità del lavoro, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva; all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e, più in generale, all'incremento dell'occupazione, anche autonoma e imprenditoriale, nel Mezzogiorno.

Si vuole promuovere nuova occupazione regolare attraverso misure sperimentali con l'obiettivo di incoraggiare la crescita dimensionale delle

piccole imprese. La sospensione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori per tre anni riguarderà le imprese che facendo nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche part time) supereranno il limite dei quindici dipendenti. L'articolo 18, invece, continuerà ad applicarsi nel caso di una nuova azienda che nasce con un numero di lavoratori superiore ai quindici.

I tre anni inizieranno dall'entrata in vigore dei decreti legislativi. La norma non potrà essere applicata ai datori di lavoro che occupavano più di quindici dipendenti nei dodici mesi precedenti all'entrata in vigore dei decreti.

Il Governo e le parti sociali concordano sull'importanza da assegnare al tema dello sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno che assume una valenza prioritaria nell'ambito della politica economica nazionale e di quella comunitaria di coesione. Il patto punta a un tasso di crescita del Mezzogiorno "significativamente e stabilmente superiore a quello medio dell'Unione europea e del resto del Paese". L'obiettivo è di raggiungere un tasso di attività del 60% entro il 2008. Priorità dell'azione di Governo, che nasce dalla certezza che la competitività di ogni sito e territorio deriva dalle sue infrastrutture, materiali e immateriali, è la diminuzione sostanziale del gap infrastrutturale, con una particolare attenzione per i trasporti e la logistica, per il settore idrico ed energetico e per la ricerca e innovazione. Ulteriori priorità sono l'attrazione degli investimenti nell'area, il potenziamento e la semplificazione dei sistemi di incentivazione, nonché le azioni volte ad accrescere la cultura di impresa e la cooperazione progettuale all'interno degli insediamenti produttivi, a sostenere uno sviluppo del sistema turistico orientato ad un'offerta di qualità, a promuovere investimenti di recupero, apertura e valorizzazione dei beni culturali e ambientali.

La modifica delle regole sulla cessione del ramo di azienda sarà completamente conforme alla normativa comunitaria. Ci sono, quindi, garanzie per il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parte di stabilimenti. E' comunque previsto il requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del trasferimento.

L'accordo viene stipulato dal governo, dalle parti datoriali e da Cisl, Uil e sindacati autonomi.

Il segretario generale della Cisl, Savino Pezzotta, definisce quello firmato "un buon accordo".

La firma del Patto "ha bloccato una politica che tendeva ad eliminare la concertazione e a ridurre le tutele e i diritti dei lavoratori dipendenti" ha detto il segretario generale della Uil, Luigi Angeletti.

Il segretario generale dell'Ugl, Stefano Cetica, considera soddisfacente l'intesa raggiunta a Palazzo Chigi. "Abbiamo centrato- dichiara- l'obiettivo di garantire lo sviluppo insieme alle tutele".

Per il presidente della Confindustria Antonio D'Amato, è “un ottimo accordo in particolare per le forme del mercato del lavoro e delle politiche fiscali” e “una svolta per la politica riformista nel nostro Paese”.

“La gravità della situazione ha fatto sì che per spirito di servizio si sia firmato questo accordo” così ha detto il presidente di Confcommercio, Sergio Billè.

E' stato raggiunto un buon accordo che realizza gli obiettivi che le parti si erano prefissi nella trattativa. E' il giudizio dell'Abi sul Patto per l'Italia.

La Cgil, unica tra le parti sociali, contraria ai contenuti, non sottoscrive l'accordo e annuncia un referendum abrogativo contro le modifiche all'articolo 18. Quello firmato a Palazzo Chigi “non è un patto per l'Italia, forse per Forza Italia”. E' il commento del vice segretario generale della Cgil, Guglielmo Epifani, che ribadisce: “continueremo nelle nostre lotte e ci sarà lo sciopero generale a settembre”.

1.3 La “Legge Biagi”

La legge 14 febbraio 2003, n. 30 contiene numerose novità.

Il collocamento si estende al privato. Cade il vincolo per le società di limitarsi alla sola fornitura di lavoro interinale; viene estesa ai consulenti del lavoro e dell'Università l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro. I servizi pubblici e privati di collocamento saranno collegati attraverso il Sistema Informativo del Lavoro (SIL) in una rete, che comprenderà il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e gli enti previdenziali. Nascerà la borsa del lavoro, una banca dati dei lavoratori attivi e in cerca di occupazione. Gli Enti bilaterali acquisiscono compiti rilevanti in materia di collocamento. Finora questi organismi, che rappresentano sindacati e associazioni dei datori di lavoro, hanno gestito alcuni istituti contrattuali; ora avranno un ruolo nel collocamento, nella certificazione dei rapporti di lavoro, nella vigilanza sugli appalti.

Si introducono il lavoro a chiamata (job on call), il lavoro ripartito (job sharing) e quello accessorio; sarà considerato occasionale il lavoro che dura meno di trenta giorni in un anno, saranno emanate nuove regole per le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), verrà incentivato il ricorso al part-time. Il part-time viene, infatti, reso più elastico, in particolare vengono eliminati i vincoli sulle ore supplementari e sulle clausole del contratto. Nel complesso, anche per il part-time si prevede una sostanziale estensione della flessibilità. Potrà, ad esempio, essere esteso al settore agricolo (al quale sono estese molte forme di flessibilità) ed è stata, poi, ampliata la possibilità di ricorrere al part-time nelle aziende industriali allargando i limiti oggi posti in relazione agli occupati.

Per le aziende si regola il ricorso a strumenti come l'outsourcing (il trasferimento di un intero ramo produttivo) e come lo staff leasing, che consente di "affittare" da altre società anche lavoratori a tempo indeterminato.

Nella disciplina sul socio lavoratore la preminenza verrà data al vincolo associativo piuttosto che al rapporto di lavoro. La norma prevede anche che, in caso di crisi aziendale, l'assemblea potrà deliberare un piano per salvaguardare i livelli occupazionali e i soci lavoratori potranno dare il loro contributo secondo le loro disponibilità.

I lavoratori disabili con un contratto interinale, potranno essere computati dalle aziende nella quota obbligatoria di lavoratori disabili.

Per ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, il Governo è delegato alla certificazione.

Il governo è, inoltre, delegato al riordino dei contratti formativi. I contratti di apprendistato (considerati come mezzo per conseguire la formazione iniziale) e i contratti di formazione (considerati come mezzo per l'ingresso nel mercato del lavoro) saranno collegati ai sussidi di disoccupazione. Un'attenzione particolare è dedicata alla formazione per le neo-mamme, che potranno usufruire di strumenti per il reinserimento nel mercato del lavoro.

Le funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, attualmente affidate al Ministero e all'Inps, saranno riviste e centralizzate.

Le disposizioni del disegno di legge non si applicano al personale della Pubblica Amministrazione, a meno di un esplicito richiamo.

Era stato lo stesso professore Marco Biagi a sostenere che "ogni processo di modernizzazione avviene con travaglio, anche con tensioni sociali, insomma pagando anche prezzi alti alla conflittualità". La legge Biagi, infatti, non ottiene larghi consensi.

"E' una legge che dà una forma giuridica istituzionale a diversi tipi di lavoro precario, che altrimenti si potrebbe definire "poco dignitoso" o "povero di contenuti" ha detto Luciano Gallino, professore di sociologia all'università di Torino. "Nel 1999, l'Ilo, l'International labour organization, tenne la sua seduta plenaria a Ginevra, per discutere di un argomento: le travail decent. Cioè il lavoro decente, cioè il lavoro dignitoso, umano. L'Ilo ha compiuto rilevazioni sia a livello paesi che a livello imprese per vedere quali sono paesi e imprese che offrono tassi più o meno elevati di lavoro dignitoso...L'Ilo ha definito il lavoro dignitoso attraverso una serie di parametri piuttosto precisi: la sicurezza dell'occupazione, la sicurezza del reddito, il riconoscimento delle proprie capacità professionali e altre cose del genere...Ebbene: una legge come la legge 30 con i suoi decreti attuativi nega quasi tutti i parametri dell'Ilo".

La Cgil guidata da Guglielmo Epifani si caratterizza ancora una volta per le sue posizioni ideologiche. Mentre Giuseppe Casadio, segretario confederale della Cgil, denuncia: "Il Governo, per la prima volta nella storia del paese, è

riuscito a far approvare una legge, la cosiddetta riforma del mercato del lavoro, sulla quale più di 5 milioni di persone hanno detto già di essere fortemente contrarie. Una legge che contiene decine di deleghe in bianco al Governo, il cui scopo è rendere il lavoratore sempre più solo e debole nel mercato del lavoro. Da oggi i lavoratori, grazie al Governo, non sono nulla di più di merce: si possono vendere, scambiare, trattare come l'azienda meglio crede. Con l'approvazione del disegno di legge 848 - conclude Casadio - il Governo colpisce infatti i più elementari diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, di oggi e di domani”.

Dure le reazioni del centrosinistra, che parla di via libera alla precarietà. L'ex ministro del lavoro, il diessino Cesare Salvi, attacca il governo Berlusconi perché “con questa legge sferra un duro colpo alle garanzie dei lavoratori”.

Di tono diverso le reazioni degli altri sindacati.

Per il segretario generale della Cisl, Savino Pezzotta, “Con la riforma del mercato del lavoro si è raggiunto il punto di equilibrio sulla flessibilità. Ora verificheremo la coincidenza della delega con quanto concordato con il Patto per l'Italia e siamo pronti a proporre eventuali aggiustamenti alla legge nel corso del confronto che si aprirà sui decreti attuativi”.

Luigi Angeletti, segretario generale della Uil, ha affermato che “la migliore riforma è rendere più razionale l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”, precisa che non saranno le nuove flessibilità a creare più lavoro perché “non aggiungono molto a quelle che già ci sono, quanto piuttosto una maggiore crescita che si ottiene con più investimenti, sia privati che pubblici”.

Cisl, Uil e Ugl attendono ora la concretizzazione dei principi attraverso i decreti attuativi.

La Confindustria, con il presidente Antonio D'Amato, osserva che si tratta “forse della più importante riforma del mercato del lavoro fatta in Italia negli ultimi 30 anni. Creerà più lavoro per i giovani e al Sud e ci avvicina all'Europa”.

E il sottosegretario Maurizio Sacconi che ha coordinato con Biagi il team del “Libro bianco” commenta che “la riforma disegnata da Marco Biagi è stata voluta per rendere più giusto e competitivo il Paese che in Europa ha il più basso tasso di occupazione regolare e il più alto tasso di lavoro sommerso. Le nuove e moderne regole potranno attrarre nel mercato del lavoro regolare più giovani nel Mezzogiorno, più donne e più lavoratori anziani in tutto il Paese”.

La legge sul mercato del lavoro è “un provvedimento innovativo che valorizza il ruolo delle parti sociali e crea le condizioni per aumentare i posti di lavoro ed accrescere la competitività del Paese”. Il giudizio è del presidente di Confartigianato, Luciano Petracchi, che apprezza soprattutto “l'ampio spazio attribuito alla bilateralità” e la liberalizzazione del collocamento “che contribuirà a rendere più fluido l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, un problema fortemente avvertito dalle piccole imprese. Ora bisogna accelerare

l'impegno per l'attuazione della delega affinché la riforma dispieghi al più presto i suoi contenuti innovativi”.

Il 6 giugno 2003 il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo in attuazione della legge delega che è stato sottoposto all'esame delle parti sociali, della Conferenza Unificata e delle competenti Commissioni preliminari. Il 31 luglio è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri lo schema del decreto attuativo della legge Biagi.

Il ministro del Welfare Roberto Maroni ha espresso grande soddisfazione per questa “svolta storica”. “La Riforma Biagi sul mercato del lavoro italiano- ha dichiarato Maroni- che diventa non solo più flessibile ma anche più moderno e più europeo. Questa grande riforma consentirà ora il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona di una occupazione al 70% nel 2010”. “Si conclude così nei tempi previsti e con il sacrificio di una grande persona, il professor Marco Biagi, un percorso fondamentale per il mercato del lavoro – ha aggiunto il ministro-. Ora l'Italia ha gli strumenti migliori in Europa per quel che riguarda il mercato del lavoro”.

Il 24 ottobre 2003 è entrato in vigore il decreto attuativo della legge Biagi.

2 EVOLUZIONE STORICA: LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

2.1 Dalle origini agli anni 70

La disciplina dell'orario di lavoro nella legislazione italiana trova il suo riferimento fondamentale nel regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692⁴, che ha introdotto il limite massimo delle otto ore di lavoro giornaliero o quarantotto settimanali.

Tale disciplina è stata completata da due regolamenti di attuazione. Il primo, approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955⁵, riguarda la determinazione del limite massimo dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura. Il secondo regolamento, approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956⁶, riguarda l'approvazione della limitazione dell'orario di lavoro a favore dei lavoratori agricoli.

L'evoluzione dell'orario di lavoro

anno	previsione normativa	orario giornaliero e/o settimanale
1923	regio decreto n. 692	8 ore giornaliero o 48 settimanali
1926	regio decreto n. 1096	9 ore giornaliero
1933	legge n. 527	8 ore giornaliero
1937	regio decreto n. 1768	40 ore settimanali
1940	legge n. 1109	8 ore giornaliero o 48 settimanali

Il regio decreto legge n. 692 del 1923 fu quasi subito modificato dal regio decreto legge 30 giugno 1926, n. 1096 che disponeva l'aumento di un'ora di lavoro alla settimana per tutte le aziende. Con la legge 16 marzo 1933, n. 527 venne ripristinato il limite generale delle otto ore giornaliero per le aziende

⁴ regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito nella legge 17 aprile 1925, n. 472, Limitazioni dell'orario di lavoro per gli operai e gli impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, G.U. n. 84 del 10 aprile 1923

⁵ regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, G. U. n. 228 del 28 settembre 1923

⁶ regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro ai lavoratori delle aziende agricole.

industriali pubbliche e private, ma nel 1937 il regio decreto legge n. 1768 intervenne per abrogare la legge del 1933 riducendo il limite massimo della settimana lavorativa normale a quaranta ore. La legge 16 luglio 1940, n. 1109 ha disposto la sospensione di quest'ultimo provvedimento e il ritorno in vigore della disciplina dell'orario contenuta nel regio decreto legge n. 692 del 1923.

Il Codice Civile del 1942 e la Costituzione del 1948 non hanno modificato il quadro normativo fissato nel 1923. L'articolo 2107 del codice civile stabilisce, infatti, che la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative; mentre il comma 2 dell'articolo 36 della Costituzione stabilisce che la durata massima della giornata lavorativa è fissata dalla legge.

Con la legge 30 ottobre 1955, n. 1079 sono state portate modifiche al regio decreto legge n. 692 del 1923 sulla limitazione dell'orario di lavoro. Con questo provvedimento è stato inserito, dopo l'articolo 5 del regio decreto legge, un nuovo articolo, il 5 bis, che disciplina lo svolgimento di lavoro straordinario nelle imprese industriali.

La disciplina legale dell'orario di lavoro è rimasta immutata per decenni. Negli anni '60 viene elaborato dal CNEL un progetto di legge "sull'orario di lavoro e il riposo settimanale dei lavoratori dipendenti". Viene presentato in Parlamento nel 1967 prevedendo tra l'altro il limite delle quarantacinque ore di lavoro settimanali.

2.2 Il ruolo della contrattazione collettiva

La riduzione dell'orario di lavoro è stata realizzata, negli anni '70, dalla contrattazione collettiva che ha condotto alla generalizzazione delle quaranta ore settimanali.

Anche nel settore del turismo è stata la contrattazione collettiva a ridurre l'orario di lavoro. Il CCNL per i dipendenti di aziende alberghiere del 1 ottobre 1971 prevedeva, infatti, un orario normale settimanale di lavoro di quarantotto ore per il personale di sala, ricevimento, cassa e portineria e di quarantasei ore per il rimanente personale. Lo stesso contratto disponeva che a decorrere dal 1 ottobre 1973 l'orario settimanale per il personale di sala, ricevimento, cassa e portineria fosse di quarantasei ore e per il rimanente personale di quarantaquattro ore, fino alla generalizzazione delle quarantaquattro ore per tutto il personale a decorrere dal 1 ottobre 1974. L'articolo 26 del CCNL del 14 luglio 1976 dispone che l'orario settimanale di lavoro effettivo per tutti i dipendenti dai pubblici esercizi è fissato in quaranta ore settimanali dal 31 dicembre 1975.

Dal 1° giugno 1978, la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore settimanali, con due uniche eccezioni, relative al personale non impiegatizio degli stabilimenti balneari, per il quale è previsto un orario di 44 ore settimanali, e al personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia⁷ nelle imprese di viaggio e turismo, per il quale è previsto un orario di 45 ore.

L'evoluzione dell'orario di lavoro nelle aziende alberghiere

orario settimanale	lavoratori interessati	decorrenza
48 ore	sala, ricevimento, cassa, portineria	1 ottobre 1971
46 ore	restante personale	1 ottobre 1971
46 ore	sala, ricevimento, cassa, portineria	1 ottobre 1973
44 ore	restante personale	1 ottobre 1973
44 ore	tutto il personale alberghiero	1 ottobre 1974
42 ore	tutto il personale alberghiero	1 ottobre 1976
41 ore	tutto il personale alberghiero	1 gennaio 1977
40 ore	tutto il personale alberghiero	1 giugno 1978

Ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro furono concordate negli anni successivi sotto la forma di riduzione complessiva dell'orario annuale, inizialmente collegata all'abolizione delle festività religiose e successivamente sviluppata in forma autonoma. Attualmente, ferma restando la durata dell'orario settimanale normale viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a centoquattro ore. Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece, pari a centotto ore. Tali riduzioni dell'orario settimanale normale vengono attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi sono fruiti individualmente in

⁷ si tratta dei seguenti lavoratori: custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri e inservienti, addetti ai transferts, autisti

periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione sono pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure possono essere fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente⁸.

Ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro nelle aziende alberghiere

riduzione annua	decorrenza
40 ore ⁹	1982
64 ore ¹⁰	1983
64 ore ¹¹	1986
72 ore ¹²	1987
88 ore ¹³	1988
98 ore ¹⁴	1990
104 ore ¹⁵	1991

2.3 La direttiva n. 104 del 1993

Negli anni '90 si ripropone la necessità di un intervento legislativo in materia di orario di lavoro, in conseguenza del vincolo comunitario di attuazione della direttiva 23 novembre 1993, n. 104¹⁶.

La direttiva viene emanata in attuazione dell'articolo 118 del Trattato istitutivo della Comunità europea (ora l'articolo 137 CE) che prevede che il

⁸ articolo 91, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁹ comprensive di 40 ore annuali di permessi individuali retribuiti da godersi in sostituzione delle cinque festività religiose (Epifania, San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, santi Pietro e Paolo, Festa della Repubblica – 2 giugno, Giornata dell'Unità Nazionale – 4 novembre) abolite dalla legge n. 54 del 1977; CCNL Turismo 8 luglio 1982, articolo 52, comma 1

¹⁰ incremento di 24 ore stabilito dall'articolo 52, comma 2, CCNL Turismo 8 luglio 1982

¹¹ la durata della riduzione tiene conto della reintroduzione della festività dell'Epifania, disposta con decreto presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792; CCNL Turismo 16 febbraio 1987, articolo 42, comma 1

¹² CCNL Turismo 16 febbraio 1987, articolo 42, comma 1

¹³ CCNL Turismo 16 febbraio 1987, articolo 42, comma 1

¹⁴ CCNL Turismo 30 maggio 1991, articolo 67, comma 1

¹⁵ CCNL Turismo 30 maggio 1991, articolo 67, comma 1

¹⁶ direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, n. 104, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, G.U.C.E. n. L 307 del 13 dicembre 1993

Consiglio adotti, mediante direttiva, prescrizioni minime per promuovere in particolare il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per garantire un più elevato livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Essendo la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori l'unica finalità dell'intervento normativo, la direttiva si limita a stabilire una durata settimanale complessiva massima della prestazione lavorativa, pari a quarantotto ore, e una durata minima dei riposi giornalieri, settimanali e annuali, pari rispettivamente a undici ore, ventiquattro ore e quattro settimane. Solo questi aspetti del tempo di lavoro, infatti, sono importanti per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore¹⁷.

La legge 28 dicembre 1995, n. 549¹⁸ è intervenuta in particolare sugli aspetti contributivi connessi con lo svolgimento del lavoro straordinario. Viene, innanzitutto, considerato lavoro straordinario quello che supera le quaranta ore settimanali o la media di quaranta ore nel caso di orario plurisettimanale. Per disincentivare il ricorso al lavoro straordinario sono stati, poi, previsti maggiori oneri a carico delle aziende.

La materia torna di nuovo agli onori delle cronache con la sigla del "Patto per il lavoro" che Governo e parti sociali sottoscrivono il 24 settembre 1996.

L'accordo, tra l'altro, prevede:

- l'esigenza del recepimento della direttiva comunitaria n. 104 del 1993 previa intesa con le parti sociali;
- la determinazione legislativa del nuovo orario in quaranta ore settimanali;
- l'incentivazione per le riduzioni contrattate dell'orario di lavoro e la promozione della rimodulazione dell'orario di lavoro sulla base di orari multiperiodali;
- una redistribuzione di parte degli oneri contributivi a carico delle imprese dirette a incentivare gli orari ridotti con un nuovo sistema di aliquote basato su quattro fasce orarie, e a disincentivare il ricorso sistematico al lavoro straordinario¹⁹.

Il 23 novembre 1996, intanto, scade il termine per recepire la direttiva n. 104.

Con l'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196²⁰, si recepisce solo parzialmente la direttiva comunitaria. Viene, infatti, fissato il limite massimo di

¹⁷ Pietro Ichino, Il contratto di lavoro, A. Giuffrè Editore, Milano, 2003, p. 355

¹⁸ legge 28 dicembre 1995, n. 549, Misure di razionalizzazione della finanza pubblica, G.U. n. 302 del 29 dicembre 1995.

¹⁹ Agenda per l'amministrazione del personale delle aziende industriali, Jandi Sapi Editori, 2002, p. 473

²⁰ legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione, G.U. n. 154 del 4 luglio 1997

ore lavorative in quaranta ore settimanali, assegnando alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di stabilire una durata inferiore, e abrogando così il precedente limite legale contenuto nel regio decreto.

La disciplina non contiene alcuna indicazione sulla durata massima giornaliera e tale omissione ha generato un ampio dibattito sulla permanenza o meno del limite giornaliero delle otto ore contenuto nel regio decreto n. 629 del 1923.

Il 12 novembre 1997, l'Avviso comune tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria rappresenta una proposta di ridisegno organico della materia dell'orario di lavoro che le parti sociali indicano al Parlamento in applicazione della direttiva europea.

L'Avviso prevede come orario normale le quaranta ore settimanali con la possibilità per la contrattazione collettiva di ridurlo e di prevedere il suo riferimento ad una media plurisettimanale su periodi di massimo dodici mesi. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e, in difetto della disciplina collettiva, deve essere ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e prestatore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali e le ottanta trimestrali. E' previsto un riposo minimo giornaliero di undici ore, un riposo settimanale minimo di ventiquattro ore e quattro settimane di ferie annuali.

Nel 1998 il Consiglio dei Ministri approva il disegno di legge sulle trentacinque ore. Il disegno di legge, composto di cinque articoli, ricalca le indicazioni del documento firmato tra Prodi e Bertinotti il 15 ottobre 1997: riduzione dell'orario legale di lavoro dal 1° gennaio 2001 per le aziende con più di quindici addetti; verifica, tramite un incontro con le parti sociali previsto per il novembre dell'anno 2000, della incidenza economica e produttiva della riduzione. Fino a quella data l'applicazione della legge sarà sperimentale. La riduzione di orario di lavoro per legge ha rischiato di mettere in crisi il sistema della concertazione tra le parti sociali. All'annuncio del disegno di legge gli imprenditori abbandonano il tavolo delle trattative minacciando di denunciare l'intero accordo; i sindacati, dal canto loro, hanno manifestato perplessità sul provvedimento visto che il 12 novembre 1997 avevano firmato un'intesa per la riduzione dell'orario a quaranta ore settimanali, in attuazione delle disposizioni dell'articolo 13 della legge n. 196 ("pacchetto Treu") e della direttiva n. 104 del 1993. Il 15 dicembre il Fondo monetario internazionale, in una lettera al nostro Governo, raccomanda che la questione dell'orario "deve rimanere nell'ambito della contrattazione delle parti sociali".

Il Governo Prodi, però, cade lasciando inadempito l'obbligo comunitario.

Il 26 ottobre 1998, infatti, la Commissione delle Comunità europee presenta un ricorso contro l'Italia e apre una procedura di infrazione degli obblighi comunitari (causa C- 386/1998).

La legge 27 novembre 1998, n. 409²¹ introduce nuove norme sulle prestazioni straordinarie, fissandone i limiti legali. La legge converte il decreto legge 29 settembre 1998, n. 335 e innova completamente, solo per le imprese industriali, le modalità per il ricorso al lavoro straordinario. Non si riferisce, quindi, alle aziende agricole, a quelle commerciali, artigiane, del credito e dell'assicurazione, per le quali continua a trovare applicazione la normativa del 1923 modificata dall'articolo 13 della legge n. 196 del 1997. A tale proposito, la nuova disciplina, dispone il rispetto di un periodo massimo di ricorso al lavoro straordinario, che non potrà superare, in assenza di disciplina collettiva, il limite di duecentocinquanta ore annue e ottanta ore trimestrali.

Più in particolare, i nuovi limiti legali sopra richiamati, entro cui deve essere contenuto il lavoro straordinario, operano esclusivamente nel caso in cui manchi una disciplina collettiva, la quale preveda tetti orari superiori o inferiori a quelli stabiliti dalla legge, oppure individui casi o ipotesi specifici in cui possa essere svolto lavoro straordinario, sempre nel rispetto del principio di "contenimento" introdotto dall'articolo 1, comma 2. Il comma 3 dell'articolo 1 della legge n. 409 del 1998 prevede, inoltre, ulteriori ipotesi nelle quali si può ricorrere al lavoro straordinario al di là dei limiti quantitativi indicati in precedenza e fatte sempre salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva. Si tratta, cioè, di fattispecie oggettive che, per loro natura, non possono essere assoggettate a limiti orari predeterminati.

Un'ulteriore e significativa fase di recepimento dei contenuti della direttiva comunitaria n. 104 è rappresentata dal decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532²² in materia di lavoro notturno.

Il decreto legislativo, però, ha dettato una disciplina solo transitoria del lavoro notturno fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro. Viene introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno" in precedenza non disciplinata sul piano legale. Ciò in quanto il lavoro notturno era regolato prevalentemente dai contratti collettivi, in correlazione anche con la previsione dell'articolo 2108, comma 2, del codice civile che stabilisce solo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere una maggiorazione retributiva nel caso di lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici. Con la nuova normativa si vuole soprattutto regolare gli aspetti del lavoro notturno relativi alla tutela della salute dei lavoratori, in coerenza con quanto contenuto nella direttiva n. 104 e viene quindi attribuito il diritto alla maggiorazione retributiva a chi presta lavoro notturno, sia continuativamente che a turni.

²¹ legge 27 novembre 1998, n. 409, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 29 settembre 1998, n. 335, recante disposizioni urgenti in materia di lavoro straordinario, G.U. n. 279 del 28 Novembre 1998

²² decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25, G.U. n. 16 del 21 gennaio 2000

Sempre nel 1999, l'Unione emana due specifiche direttive per la disciplina dell'orario di lavoro di due settori esclusi dal campo di applicazione della Direttiva n. 104 (la 99/63/CE per la "gente di mare" e la 99/95/CE per la "gente di mare a bordo di navi presso i porti dell'Unione Europea").

Al termine del procedimento per infrazione degli obblighi comunitari, e nonostante il ricorso del Governo, la Corte di Giustizia Europea condanna l'Italia per la mancata o incompleta attuazione della direttiva n. 104. Vengono, comunque, sospese le sanzioni previste dai trattati internazionali e prorogata ad aprile 2003 la scadenza per il definitivo recepimento nazionale. Intanto viene emanata la Direttiva 22 giugno 2000, n. 34²³ che modifica la direttiva n. 104 del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva.

Il Governo aveva, intanto, avviato un dialogo tra le parti sociali per pervenire ad una nuova disciplina dell'orario di lavoro sulla base delle indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del 12 novembre 1997 adattandole, tra l'altro, alle specificità di settori quali il turismo, l'agricoltura e il commercio, soprattutto relativamente al lavoro notturno e straordinario che presentano in questi settori caratteristiche diverse da quelle del settore industriale.

Nel 2001 il Governo presenta il disegno di legge delega n. 848 per la riforma del mercato del lavoro. L'articolo 6²⁴ delega il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi per attuazione della direttiva n. 104 del 1993 in materia di orario di lavoro. In particolare, al Governo viene riconosciuta la possibilità di adeguare le disposizioni in materia di lavoro notturno e straordinario alle esigenze dei settori del commercio, turismo, dei pubblici esercizi e dell'agricoltura.

²³ direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, che modifica la direttiva 93/104/CE del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva, G.U.C.E. n. 195 del 1 agosto 2000

²⁴ si riporta il testo dell'articolo 6 del disegno di legge delega 15 novembre 2001, n. 848

(Delega al Governo in materia di attuazione della direttiva 93/104/CE del Consiglio, in materia di orario di lavoro)

1. Il Governo è delegato ad emanare, su proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti le norme per l'attuazione della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993. L'attuazione della citata direttiva sarà informata ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) recezione dei criteri di attuazione di cui all'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 12 novembre 1997;
b) riconoscimento degli effetti dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva.

2. Ai sensi della delega di cui al comma 1 e al fine di garantire una corretta e integrale trasposizione della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, il Governo, sentite le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative, potrà apportare modifiche e integrazioni al decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, in materia di lavoro notturno, e al decreto-legge 29 settembre 1998, n. 335, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, in materia di lavoro straordinario, nonché alle discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, con particolare riferimento al commercio, turismo, pubblici esercizi e agricoltura.

I principi e i criteri direttivi per la predisposizione di un decreto legislativo sulla materia dell'orario di lavoro sono stati indicati dal Governo nella legge 1 marzo 2002, n. 39²⁵ (Legge comunitaria 2001) all'articolo 22²⁶ e sono:

- recepimento dei criteri di attuazione di cui all'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 12 novembre 1997;
- riconoscimento degli effetti dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva.

Nel settembre del 2002 viene rilanciato il metodo del dialogo sociale con la richiesta a tutte le parti sociali di un avviso comune per la trasposizione della direttiva, che però non ha dato esito positivo. Il Governo ha, quindi, avviato i lavori per la redazione del decreto di attuazione delle direttive comunitarie.

Il testo del decreto viene approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri e trasmesso alla Commissione XI della Camera dei deputati e 11° del Senato della Repubblica che hanno dato i pareri di competenza. Sulla base di questi pareri sono state apportate alcune modifiche al testo che è stato tradotto nel decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66²⁷ che è entrato in vigore il 29 aprile 2003.

²⁵ legge 1 marzo 2002, n. 39, Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee. legge comunitaria 2001. Supplemento Ordinario n. 54 alla Gazzetta Ufficiale n. 72 del 26 marzo 2002

²⁶ si riporta il testo dell'articolo 22 della legge 1 marzo 2002, n. 39

(Delega al Governo per l'attuazione delle direttive 93/104/CE in materia di orario di lavoro, 2000/34/CE di modifica della direttiva 93/104/CE, 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, 2000/79/CE relativa all'attuazione dell'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile).

1. Il Governo è delegato ad emanare, su proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti le norme per l'attuazione organica delle direttive 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, in materia di orario di lavoro, 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, di modifica della direttiva 93/104/CE, 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, 2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile.

2. L'attuazione delle direttive sarà informata ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) recezione dei criteri di attuazione di cui all'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 12 novembre 1997;
b) riconoscimento degli effetti dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva.

3. Il Governo, ai sensi della delega di cui ai commi 1 e 2, e al fine di garantire un corretto ed integrale recepimento delle predette direttive, sentite le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative, potrà apportare modifiche e integrazioni al decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, in materia di lavoro notturno e al decreto-legge 29 settembre 1998, n. 335, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, in materia di lavoro straordinario, nonché alle singole discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, con particolare riferimento al commercio, turismo, pubblici esercizi ed agricoltura.

4. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

²⁷ decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 6, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti della organizzazione dell'orario di lavoro, G.U. n. 87 del 14 Aprile 2003

Con il decreto n. 66 del 2003 è stata attuata solo parzialmente la delega contenuta nell'articolo 22 della legge n. 39 del 2002, in quanto sono state recepite soltanto le direttive n. 104 del 1993 e n. 34 del 2000, ed è stata modificata la disciplina dell'orario di lavoro.

3 IL DECRETO 8 APRILE 2003, n. 66

3.1 Finalità e definizioni

Il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in vigore dal 29 aprile 2003, costituisce oggi la principale fonte di regolamentazione dell'orario di lavoro in Italia. Le disposizioni contenute nel decreto, infatti, hanno carattere generale e sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale gli aspetti del rapporto di lavoro connessi con l'organizzazione dell'orario di lavoro, nel rispetto dell'autonomia negoziale collettiva.

Articolo 1

(Finalità e definizioni)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) "lavoro straordinario": è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3;

d) "periodo notturno": periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) "lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) "lavoro offshore": l'attività svolta prevalentemente su una installazione "offshore" (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione "offshore" che da una nave;

l) "riposo adeguato": il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

“Mediante il riferimento all’ *uniforme applicazione su tutto il territorio nazionale* è stata superata la questione di un’eventuale competenza concorrente della legislazione regionale in materia di orario di lavoro che si sarebbe potuta ricavare dall’art. 117 della Costituzione, come sostituito dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3, il quale include tra le materie di legislazione concorrente quelle relative alla *tutela e sicurezza del lavoro*²⁸.

Il decreto contiene, innanzitutto, la definizione di orario di lavoro. Il criterio di individuazione dell’orario di lavoro risulta ora composito. Sono, infatti, concorrenti i tre elementi che definiscono l’orario di lavoro: il lavoratore deve essere a lavoro, deve essere a disposizione del datore di lavoro e deve svolgere la sua attività e le sue funzioni.

La definizione di orario di lavoro “sostituisce e modifica per alcuni aspetti la preesistente disciplina in tema di *lavoro effettivo*, qualificato come quel lavoro che richieda un’applicazione assidua e continuativa, e contenuta negli articoli 1 e 3 del regio decreto legge 5 marzo 1923, n. 692 e nei relativi regolamenti.

²⁸ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

La nuova definizione, alla luce delle interpretazioni giurisprudenziali sorte con riferimento alle discipline attuative della direttiva europea di altri stati dell'Unione (in particolare Spagna e Francia), potrebbe infatti alterare il significato attualmente riconosciuto alla norma italiana, circa la non computabilità nell'orario dei riposi intermedi e dei c.d. tempi morti, ove non inferiori ai dieci minuti.

Ciò potrebbe conseguire da un'interpretazione che intendesse come sufficiente la presenza anche di uno solo dei caratteri dell'orario di lavoro, come definiti dall'attuale decreto legislativo, ai fini della computabilità di tale periodo nell'orario effettivo.

Tali requisiti consistono, lo ricordiamo ancora, nell'essere: al lavoro; a disposizione del datore di lavoro; nell'esercizio della propria attività o delle proprie funzioni"²⁹.

“La definizione di orario di lavoro è indicativa del carattere di effettività del lavoro (carattere precedentemente fissato dagli articoli 1 e 3 del RDL 15 marzo 1923, n. 692³⁰) quale requisito essenziale per il computo dell'orario di lavoro.

Nella definizione di *orario di lavoro* vi è un insieme di riferimenti dai quali emerge che l'orario di lavoro è il periodo in cui il lavoratore, nell'esercizio delle proprie mansioni (*attività o funzioni*) e sotto la direzione tecnica e organizzativa del datore di lavoro (*a disposizione*), è al lavoro, cioè è attualmente impegnato nell'adempimento della prestazione (in sostanza, *sta lavorando*).

Un'indiretta conferma del carattere effettivo dell'orario si trae dal fatto che le occupazioni discontinue, o di semplice attesa o custodia, non comportanti, in quanto tali, un'applicazione assidua e continuativa, sono esplicitamente escluse dalla disciplina della durata settimanale dell'orario"³¹.

Una novità è costituita dalla definizione di lavoro a turni, che è stata estesa anche a turnazioni che non sono svolte a squadre ma da singoli lavoratori che si avvicendano individualmente.

²⁹ Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

³⁰ si riporta il testo degli articoli 1 e 3 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692

1. Orario massimo normale di lavoro. – La durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati nelle aziende industriali o commerciali di qualunque natura, anche se abbiano carattere di Istituti d'insegnamento professionale o di beneficenza, come pure negli uffici, nei lavori pubblici, negli ospedali ovunque è prestato un lavoro salariato o stipendiato alle dipendenze o sotto il controllo diretto altrui, non potrà eccedere le 8 ore al giorno o le 48 ore settimanali di lavoro effettivo. Il presente decreto non si applica al personale addetto ai lavori domestici, al personale direttivo delle aziende e ai commessi viaggiatori. Per i lavori eseguiti a bordo delle navi, per gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, si provvederà con separate disposizioni.

3. Caratteri del lavoro effettivo. – È considerato lavoro effettivo ai sensi del presente decreto ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono, per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

³¹ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

Tra le definizioni contenute nel decreto particolarmente importante è, poi, quella di contratti collettivi di lavoro, individuati, secondo quanto previsto anche nell'accordo interconfederale del 1997, in quelli stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative. La definizione di contratto collettivo di lavoro è particolarmente importante considerando il continuo rinvio, da parte del decreto, alla contrattazione collettiva per la disciplina di numerosi aspetti della materia in esame. Non viene, però, indicato il livello al quale è attribuita la competenza ad esercitare la contrattazione collettiva per i singoli istituti, con l'unica eccezione dell' articolo 17 del decreto che stabilisce che è solamente la contrattazione nazionale che può disciplinare le deroghe salva la possibilità che il livello nazionale rinvii al secondo livello di contrattazione.

3.2 Campo di applicazione

Il campo di applicazione della nuova disciplina dell'orario di lavoro è individuato nell'articolo 1 della direttiva n. 104 del 1993.

Articolo 1

(Oggetto e campo di applicazione)

1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.
2. La presente direttiva si applica:
 - a) ai periodi minimi di riposo giornaliero, riposo settimanale e ferie annuali nonché alla pausa ed alla durata massima settimanale del lavoro; e
 - b) a taluni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.
3. La presente direttiva si applica a tutti i settori di attività, privati o pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 17 della presente direttiva, ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione.
4. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE si applicano pienamente alle materie contemplate al paragrafo 2, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

Le disposizioni contenute nella direttiva si applicano, quindi, a tutti i settori di attività, privati e pubblici, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva quadro

n. 391 del 1989³², con le eccezioni dei trasporti, delle attività in mare e delle attività dei medici in formazione e fatte salve le deroghe contenute nell'articolo 17 della direttiva stessa³³.

³² si riporta il testo dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989

Campo di applicazione.

1. La presente direttiva concerne tutti i settori d'attività privati o pubblici (attività industriali, agricole, commerciali, amministrative, di servizi, educative, culturali, ricreative, ecc.).

2. La presente direttiva non è applicabile quando particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile vi si oppongono in modo imperativo.

In questo caso, si deve vigilare affinché la sicurezza e la salute dei lavoratori siano, per quanto possibile, assicurate, tenendo conto degli obiettivi della presente direttiva.

³³ si riporta il testo dell'articolo 17 della direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, n. 104

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, gli Stati membri possono derogare agli articoli 3, 4, 5, 6, 8 e 16 quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare; o

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

2. Si può derogare per via legislativa, regolamentare o amministrativa o mediante contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, a condizione che vengano concessi ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata:

2.1. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

a) per le attività caratterizzate da una distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore oppure da una distanza fra diversi luoghi di lavoro dello stesso;

b) per le attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) per le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

i) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento e/o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, da case di riposo e da carceri;

ii) del personale operante nei porti o negli aeroporti;

iii) di servizi stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, di vigili del fuoco o di protezione civile;

iv) di servizi di produzione, di trasmissione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

v) di industrie in cui il processo lavorativo non può essere interrotto per ragioni tecniche;

vi) di attività di ricerca e sviluppo;

vii) dell'agricoltura;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività e, in particolare:

i) nell'agricoltura;

ii) nel turismo;

iii) nei servizi postali;

2.2. agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16:

a) nei casi previsti dall'articolo 5, paragrafo 4 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989

b) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente;

2.3. agli articoli 3 e 5:

a) per le attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e/o settimanale;

b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizia.

3. Si può derogare agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore.

La direttiva n. 34 del 2000, che ha modificato il testo normativo originario della direttiva n. 104 del 1993, ha esteso l'applicazione dei contenuti di quest'ultima "a tutti i settori di attività, pubblici e privati, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva quadro n. 391 del 1989 (Direttiva quadro per l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro), fermi restando gli articoli 14 e 17 della presente direttiva", ad eccezione della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile e delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.

Il rinvio alla sfera di efficacia della direttiva quadro n. 391 (art. 2, par. 1) comporta che le disposizioni della direttiva n. 104 non trovino applicazione allorquando "particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, per esempio nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile, vi si oppongono in modo imperativo" (art. 2, par. 2, dir. n. 391)³⁴.

Il decreto legislativo n. 66 del 2003, recependo la direttiva n. 104 del 1993, come modificata dalla direttiva n. 34 del 2000, si applica a tutti i settori di attività pubblici e privati con le eccezioni previste dall'articolo 2.

Articolo 2

(Campo di applicazione)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione

Gli Stati membri in cui, giuridicamente, non esiste un sistema che garantisca la conclusione di contratti collettivi o di accordi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale, per i settori contemplati dalla presente direttiva, o gli Stati membri in cui esiste un quadro legislativo specifico a tal fine, e nei limiti di tale quadro, possono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, consentire deroghe agli articoli 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello collettivo adeguato.

Le deroghe previste al primo e secondo comma sono ammesse soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Gli Stati membri possono prevedere norme:

- affinché il presente paragrafo sia applicato dalle parti sociali, e
- affinché le disposizioni dei contratti collettivi o accordi conclusi in conformità del presente paragrafo siano estese ad altri lavoratori, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

4. La facoltà di derogare all'articolo 16, punto 2, prevista al paragrafo 2, punti 2.1 e 2.2 e al paragrafo 3 del presente articolo non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi. Tuttavia gli Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi.

Prima della scadenza di un periodo di 7 anni a decorrere dalla data di cui all'articolo 18, paragrafo 1, lettera a), il Consiglio, in base ad una proposta della Commissione corredata di una relazione di valutazione, riesamina le disposizioni del presente paragrafo e decide in merito ai loro sviluppi.

³⁴ Andrea Allamprese, Seminario su "La riforma dei tempi e orari di lavoro: il decreto legislativo n. 66/2003", Siena, 27 giugno 2003

civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli Organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civili, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

L'articolo 2, comma 2, prevede, per il pubblico impiego, che vengano individuate con decreto ministeriale le "particolari esigenze inerenti al servizio espletato" o le "ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco", in base alle quali le disposizioni sull'orario contenute nel decreto legislativo non trovano applicazione "nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali dell'attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato".

"L'articolo 2, nel definire il campo di applicazione del decreto legislativo, fa riferimento a tutti i settori pubblici e privati, con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare, del personale di volo nell'aviazione civile e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva n. 2002/15/CE.

Ne deriva che, se il decreto legislativo n. 66/2003, in ossequio alla direttiva n. 93/104/CE, fornisce una nozione generale di lavoratore mobile, non significa che il decreto stesso sia applicabile a tutti quei lavoratori mobili per i quali dovranno essere adottati specifici decreti delegati in attuazione di singole direttive comunitarie. Ciò in attuazione dell'articolo 14 della direttiva stessa che, appunto, prevede l'inapplicabilità delle disposizioni ivi contenute, laddove altri

strumenti comunitari contengano prescrizioni più specifiche in materia per determinate occupazioni o attività professionali”³⁵.

Dall'applicazione della nuova normativa sull'orario di lavoro è stato escluso il personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione). Nella stesura del testo del decreto, infatti, si è ritenuto opportuno prevedere adattamenti della disciplina con riferimento a quei settori della pubblica amministrazione interessati da specifici regimi legali dell'orario di lavoro.

3.2.1 Applicabilità agli apprendisti

Particolarmente importante è la disposizione contenuta nel terzo comma che estende l'applicazione del decreto legislativo anche gli apprendisti maggiorenni che, dall'entrata in vigore del decreto, possono essere, quindi, adibiti a lavoro notturno e a prestazioni di lavoro straordinario. Essa si colloca all'interno di una linea di tendenza che aveva già determinato l'abolizione, ad opera dell'articolo 21 della legge comunitaria per il 2002 del 3 febbraio 2003, n. 14³⁶, del divieto di lavoro notturno per gli apprendisti di età superiore ai diciotto anni nelle aziende artigianali di panificazione e di pasticceria, nelle aziende del comparto turistico e dei pubblici esercizi.

La norma sostituisce la previsione contenuta nella legge 19 gennaio 1955, n. 25³⁷, che all'articolo 10³⁸ prevede che l'orario di lavoro degli apprendisti non possa superare le otto ore giornaliere e le quarantaquattro ore settimanali. Dopo l'approvazione della legge n. 196 del 1997, si è ritenuto che in tale limite dovesse comprendersi anche il lavoro straordinario. La legge del 1955 prevedeva anche il divieto di lavoro notturno (tra le 22 e le 6 del mattino) per i

³⁵ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

³⁶ si riporta il testo dell'articolo 21 della legge 3 febbraio 2003, n. 14

(Modifiche al decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, e alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, in materia di lavoro notturno)

1. All'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25».

2. Il quarto comma dell'articolo 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è sostituito dal seguente: «È in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 ad eccezione di quello svolto dagli apprendisti di età superiore ai 18 anni nell'ambito delle aziende artigianali di panificazione e di pasticceria, delle aziende del comparto turistico e dei pubblici esercizi».

³⁷ legge 19 gennaio 1955, n. 25, Disciplina dell'apprendistato, G.U. n. 35 del 14 febbraio 1955

³⁸ si riporta il testo dell'articolo 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25

L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali. Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai Contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per la pubblica istruzione.

È in ogni caso vietato il lavoro fra le 22 e le ore 6.

lavoratori assunti con il contratto di apprendistato, divieto che la dottrina riteneva vigente anche dopo l'approvazione del decreto legislativo n. 532 del 1999.

La nuova disciplina dell'orario di lavoro si applica integralmente anche agli apprendisti maggiorenni, con la conseguenza che il limite di durata massima dell'orario è quello ordinario di quarantotto ore comprensive dello straordinario, e può essere considerato ammissibile, alle condizioni previste dal decreto n. 66, il ricorso al lavoro notturno.

“L'anacronistico divieto della prestazione lavorativa notturna per gli apprendisti maggiorenni viene così superato in maniera generalizzata per tutti i settori.”³⁹.

Per quanto riguarda gli apprendisti minorenni, questi continuano ad essere tutelati dalle specifiche disposizioni concernenti il lavoro dei minori⁴⁰.

3.3 Orario normale di lavoro e durata massima dell'orario di lavoro

3.3.1 La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003

La fonte primaria in materia di orario di lavoro è costituita dall'articolo 36 della Costituzione, comma 2, il quale sancisce che la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. L'articolo 2107 del Codice civile dispone che la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali.

La prima norma in materia di orario di lavoro, il regio decreto Legge n. 692 del 1923, all'articolo 1 fissa la durata massima normale della giornata di lavoro in otto ore giornaliere o quarantotto ore settimanali di lavoro effettivo.

Si è discusso a lungo sulla particella “o” che separa il limite giornaliero da quello settimanale, se dovesse leggersi come “aut”, e quindi come una alternativa tra l'applicazione dei due limiti, oppure come “vel”, e quindi come concorso tra i due limiti⁴¹.

La diatriba tra dottrina e giurisprudenza non è mai stata risolta ma importante è, comunque, il riferimento al lavoro effettivo.

³⁹ Confcommercio, comunicazione, 4 aprile 2003, n. 32

⁴⁰ legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345.

⁴¹ Andrea Allamprese, Seminario su “La riforma dei tempi e orari di lavoro: il decreto legislativo n. 66/2003”, Siena, 27 giugno 2003

La durata della prestazione lavorativa deve essere, infatti, calcolata con riferimento al lavoro effettivo intendendosi per tale ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Non sono comprese, quindi, quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia⁴². Non si considerano come lavoro effettivo, secondo quanto previsto dall'articolo 5 del regio decreto n. 1955 del 1923⁴³:

- i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro;
- le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato.

Sono ammesse deroghe alla durata massima dell'orario di lavoro purché la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda i limiti stabiliti dalla legge o concordati dalle parti, in caso di:

- necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali;
- lavori preparatori e complementari (i lavori preparatori sono quelli che precedono la messa in funzione degli impianti e dei mezzi di lavoro. I lavori complementari sono quelli che, pur non essendo indispensabili per predisporre il funzionamento degli impianti o dei mezzi di lavoro, sono ugualmente necessari per garantire la normalità di tale funzionamento⁴⁴);
- casi di forza maggiore e di imminente pericolo (per forza maggiore si intende una forza esterna, inevitabile e irresistibile, indipendente dalla coscienza e dalla volontà umana, cui non è estraneo il criterio dell'imprevedibilità⁴⁵).

⁴² articolo 3, regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692

⁴³ si riporta il testo dell'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955

Non si considerano come lavoro effettivo:

1° i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;

2° il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro. Nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

3° Le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

I riposi normali, perché possano essere detratti dal computo del lavoro effettivo, debbono essere prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art. 12. È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause imprevedute indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivano da causa di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate fra i datori di lavoro e i loro dipendenti, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e le norme per tali prolungamenti risultino dai patti di lavoro.

⁴⁴ Ministero lavoro, circolare 17 settembre 1956, n. 172

⁴⁵ Ministero lavoro, circolare 17 settembre 1956, n. 172

3.3.2 La direttiva n. 104 del 1993

La direttiva comunitaria 23 novembre 1993, n. 104 si occupa della durata massima settimanale del lavoro nell'articolo 6.

Articolo 6

(Durata massima settimanale del lavoro)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché, in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- 1) la durata settimanale del lavoro sia limitata mediante disposizioni legislative, regolamentari o amministrative oppure contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali;
- 2) la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Un primo, parziale, recepimento della direttiva è avvenuto con l'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196⁴⁶ che fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali. Viene prevista, inoltre, la possibilità che i contratti collettivi stabiliscano una durata minore e riferiscano l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

La disciplina non contiene alcuna indicazione sulla durata massima giornaliera e tale omissione ha generato un ampio dibattito sulla permanenza o meno del limite giornaliero delle otto ore contenuto nel regio decreto n. 629 del 1923. Un primo orientamento, basandosi sull'articolo 36 della Costituzione, ha affermato che l'articolo 13 non elimina il limite giornaliero di otto ore di lavoro. Un diverso orientamento, al contrario, mette in evidenza come la mancata previsione di un limite giornaliero risponda alla precisa volontà del legislatore di eliminarlo in una prospettiva di flessibilizzazione della durata della prestazione lavorativa.

La mancanza di un limite giornaliero non lascia comunque un vuoto normativo in quanto la disciplina può essere ricostruibile dal giudice sulla base

⁴⁶ si riporta il testo dell'articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196

(Incentivi alla riduzione e rimodulazione degli orari di lavoro, lavoro a tempo parziale)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. In attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro e comunque non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le disposizioni di cui ai commi secondo e terzo dell'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modificazioni e integrazioni, continuano a trovare applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro.

di un principio di ragionevolezza; un limite indiretto alla durata del lavoro giornaliero può essere, inoltre, rinvenuto nella direttiva comunitaria che prevede un periodo minimo di riposo di undici ore consecutive.

3.3.3 Il decreto n. 66 del 2003

Gli articoli 3, 4 e 6 del decreto n. 66 del 2003 si occupano rispettivamente dell'orario normale di lavoro, della durata massima dell'orario di lavoro e dei criteri di computo.

Articolo 3

(Orario normale di lavoro)

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. 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.

Articolo 4

(Durata massima dell'orario di lavoro)

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro - competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Articolo 6

(Criteri di computo)

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'art. 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, di cui al comma 5 dell'art. 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'art. 4.

L'articolo 3 fissa in quaranta ore settimanali l'orario normale di lavoro dando la facoltà ai contratti collettivi di stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Orario normale, quindi, non significa più soltanto orario ordinario ma anche orario in media previsto dalla contrattazione collettiva. Il decreto prevede solo una durata oraria settimanale normale di quaranta ore. Non è più prevista, quindi, una durata massima giornaliera, ma la possibilità di flessibilizzare l'orario all'interno della settimana.

L'articolo 4 si occupa della durata massima dell'orario di lavoro, individuando, al primo comma, un limite di durata massima settimanale, relativo alla singola settimana lavorativa, stabilito dai contratti collettivi. Un secondo limite viene individuato dal secondo comma e riguarda la durata massima settimanale intesa come valore medio all'interno di un periodo di sette giorni. Per il calcolo dell'orario medio è fissato un periodo di riferimento di quattro mesi che può essere portato, dai contratti collettivi, anche a sei o dodici mesi conformemente a quanto previsto nella direttiva n. 104 del 1993 relativamente alla possibilità di elevare il periodo di riferimento.

Nel caso di superamento delle quarantotto ore di lavoro settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti e alla scadenza del periodo di riferimento (quadrimestre oppure semestre o anno qualora il contratto collettivo abbia determinato un più ampio periodo di riferimento della media) il datore di lavoro è tenuto a informare la Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio ispezione competente per territorio.

Con la circolare n. 27 del 30 luglio 2003 il Ministero del Welfare ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle novità introdotte dall'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 inerente gli obblighi di comunicazione.

La nuova disposizione sostituisce, modificandola, la previsione contenuta nell'articolo 1 della legge 27 novembre 1998, n. 409⁴⁷, differenziandosene in particolare per quel che riguarda l'ambito di applicazione.

⁴⁷ si riporta il testo dell'articolo 1 della legge 27 novembre 1998, n. 409
Disposizioni in materia di lavoro straordinario

La novità è rappresentata dal fatto che la comunicazione riguarda: per l'aspetto soggettivo, tutti i datori di lavoro che nell'unità produttiva occupino più di dieci dipendenti e non soltanto quelli industriali; per l'aspetto oggettivo, l'avvenuto superamento delle quarantotto ore di lavoro settimanali come dai relativi dati che vengono forniti a consuntivo, mentre prima la comunicazione era preventiva all'inizio delle prestazioni straordinarie eccedenti le quarantacinque ore settimanali.

Relativamente alle modalità della comunicazione, si conferma quanto illustrato nella circolare del Ministero del lavoro n. 10 del 1999 secondo la quale le informazioni richieste al datore di lavoro sono tuttora riferite alla generalità dei dipendenti interessati, attraverso una indicazione numerica e cumulativa,

1. In via transitoria, in attesa della nuova disciplina dell'orario di lavoro, l'articolo 5-bis del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

"articolo 5-bis. - 1. Nelle imprese industriali, in caso di superamento delle 45 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro informa, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio, che vigila sull'osservanza delle norme di cui al presente articolo.

2. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di disciplina ad opera di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali. La contrattazione integrativa si esercita nell'ambito dei tetti stabiliti dai contratti nazionali.

3. Il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso, salvo diversa previsione del contratto collettivo, in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla produzione;

c) mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposto per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e, in tempo utile, alle rappresentanze sindacali in azienda, nonché altri eventi particolari individuati da contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

3-bis. Nei casi in cui si ricorra al lavoro straordinario ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3, il datore di lavoro ne dà comunicazione, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4. In caso di violazione delle disposizioni di cui al presente articolo si applica la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla presente legge."

2. Le somme derivanti dalle sanzioni amministrative previste dall'articolo 5-bis del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, sono versate alle entrate del bilancio dello Stato, per essere riassegnate al Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e finalizzate al finanziamento di misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive allo scopo di favorire riduzioni dell'orario di lavoro e il ricorso al lavoro a tempo parziale, come previsto dall'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro il 28 febbraio 1999, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono stabiliti termini e modalità di effettuazione della informazione prevista dall'articolo 5-bis del citato regio decreto legge n. 692 del 1923, convertito dalla citata legge n. 473 del 1925, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nei casi in cui i contratti collettivi di lavoro riferiscono l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo plurisettimanale.

fermo restando che gli Organi ispettivi, nell'ipotesi di comunicazioni carenti, potranno disporre le opportune verifiche.

Inoltre, al fine di consentire la migliore gestione dell'adempimento posto a carico del datore di lavoro, nel silenzio della legge, deve ritenersi che la comunicazione possa venire effettuata entro quarantotto ore dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 5. Detto termine, qualora coincida con una giornata festiva o non lavorativa come un sabato, ovviamente si intende prorogato al successivo primo giorno lavorativo.

Con la lettera circolare dell'11 settembre 2003, il Ministero del lavoro, modificando quanto stabilito nella circolare n. 27 del 2003, ha riferito che la comunicazione possa venire effettuata entro il mese successivo a quello di scadenza del periodo di riferimento. Strettamente connessa alle modalità di comunicazione è la definizione di settimana lavorativa che viene considerata ogni periodo di sette giorni con conseguente possibilità per i datori di lavoro di far decorrere la settimana stessa a partire da qualsiasi giorno.

Il CCNL Turismo del 22 gennaio 1999 fissa la normale durata del lavoro settimanale effettivo in quaranta ore salvo quanto diversamente stabilito per le imprese di viaggio e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi all'aria aperta⁴⁸.

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro sono fissate per ciascun comparto nella parte speciale del contratto stesso. In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale⁴⁹.

Il datore di lavoro è tenuto, infatti, a comunicare e ad esporre l'orario di lavoro in base all'articolo 12 del regio decreto n. 1955 del 1923⁵⁰ il quale

⁴⁸ articolo 90, comma 1, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁴⁹ articoli 92, 93, 94, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁵⁰ si riporta il testo dell'articolo 12 del regio decreto 10 settembre 1923, 1955

12. In ogni azienda industriale o commerciale e in ogni altro luogo di lavoro soggetto alle disposizioni del presente regolamento dovrà essere esposto, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.

Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.

Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

Quando non sia possibile esporre l'orario nel posto di lavoro per essere questo esercitato all'aperto dovrà essere in ogni caso esposto nel luogo dove viene eseguita la paga.

L'orario di lavoro, firmato dal datore di lavoro o da un suo legale rappresentante, sarà trasmesso al competente Circolo dell'ispettorato dell'industria e del lavoro, al quale saranno anche comunicate tutte le successive modificazioni.

Sul libro-paga, vidimato dall'Istituto assicurazioni infortuni o dall'Istituto di previdenza sociale se l'azienda non è soggetta alla legge infortuni degli operai sul lavoro, deve essere notato, giornalmente per ciascun lavoratore, il numero di ore di lavoro straordinario, distintamente da quelle delle ore di lavoro normali. Per ogni periodo di paga su tale libro deve risultare distinto l'importo pagato per le ore normali di lavoro da quello pagato per lavoro straordinario.

Il libro paga deve essere presentato, ad ogni richiesta degli ispettori e funzionari incaricati della vigilanza.

stabilisce che l'orario di lavoro deve essere esposto con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine del lavoro, del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo. La comunicazione della prestazione lavorativa deve essere affissa in luogo facilmente visibile ed accessibile a tutti i dipendenti. In caso di più unità operative distaccate tra di loro, l'orario di lavoro deve essere esposto in ciascuna unità produttiva. Se l'orario non è uguale per tutto il personale, le indicazioni dovranno essere riportate sulla comunicazione dell'orario di lavoro per reparto o categoria professionale. Se l'orario di lavoro è disimpegnato a squadre dovranno indicarsi le prestazioni lavorative per ogni squadra. Se il lavoro si svolge all'aperto l'orario di lavoro deve essere esposto nel luogo in cui viene eseguita la paga. L'orario, firmato dal datore di lavoro o dal legale rappresentante, deve essere trasmesso al competente ufficio dell'Ispettorato del lavoro, sia all'inizio dell'attività sia per le successive modifiche.

L'articolo 19 del decreto n. 66 del 2003 dispone l'abrogazione di tutti i provvedimenti per la materia trattata dal decreto stesso, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

Non è chiaro se sia decaduto anche l'obbligo di esposizione e di comunicazione dell'orario di lavoro, in quanto il decreto non tratta direttamente l'argomento, che viene tuttavia indirettamente richiamato.

Viste le particolarità del settore turistico e quindi le particolari esigenze produttive delle aziende è prevista la possibilità di adottare sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore alle quaranta ore e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore. Il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello normale non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore non si avranno riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione

aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore⁵¹.

Il comma 2 dell'articolo 4 del decreto n. 66 del 2003 dispone che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Ai fini di questa disposizione, i successivi commi 3 e 4 prevedono che la durata media debba essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di lavoro di elevare tale limite fino a sei o a dodici mesi.

Il nuovo CCNL Turismo ha stabilito in sei mesi il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto n. 66 del 2003. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Relativamente all'articolo 3, si mette in evidenza come “con tale norma si riprendono i contenuti della Legge Treu⁵² che aveva già fissato, a tutti gli effetti, la durata normale dell'orario di lavoro in 40 ore settimanali, salva la possibilità, per i contratti collettivi, di determinarla in un orario inferiore o di definirla come media in un periodo massimo di 12 mesi”.

Per quanto riguarda la durata massima “è stato recepito, come da noi auspicato, il principio contenuto nella direttiva comunitaria del '93 che prevede un tetto massimo di 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario, come media in un periodo non superiore a quattro mesi. La contrattazione collettiva può ampliare tale periodo fino ad un semestre o ad un anno (commi 3 e 4)”.

“A maggior chiarimento si può considerare che, con un orario normale di 40 ore settimanali, il limite quadrimestrale dello straordinario risulta circa pari a 128 ore.

Laddove poi, per contratto collettivo, il periodo di riferimento della media dell'orario fosse stato innalzato ad un semestre o ad un anno, come la direttiva ed il decreto consentono di fare, il limite dello straordinario risulterebbe potenzialmente pari rispettivamente a 192 e 384 ore circa, naturalmente

⁵¹ articolo 95, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁵² articolo 13, legge n. 196 del 1997

escludendo le ferie dal calcolo della media e salvo l'esistenza di disposizioni contrattuali che abbiano introdotto limitazioni specifiche.

Il quinto comma dell'articolo 4 introduce, per tutte le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, l'obbligo di informare la Direzione Provinciale del lavoro (settore ispezione) circa il superamento del limite di 48 ore in ciascuna singola settimana.

Considerato, peraltro, che il decreto ha inteso tale limite come media in un periodo di quattro mesi, tali comunicazioni vanno fatte a consuntivo del quadrimestre oppure al termine di un semestre o di un anno, laddove il contratto collettivo abbia in tal modo determinato il periodo di riferimento della media.

E' questo un aspetto sul quale si è lungamente dibattuto nel corso del negoziato tra le parti sociali per il raggiungimento di un avviso comune.

Una disposizione che prevedesse simili oneri di informativa a carico delle aziende era, infatti, da tempo esistente nel nostro ordinamento giuridico ma solo a carico delle imprese industriali.

L'articolo 5 bis del regio decreto legge 692/23 prevedeva, infatti, per le imprese di quel settore, l'invio di una comunicazione entro le 24 ore dall'inizio della prestazione di lavoro straordinario.

Per questo motivo, nell'accordo del 1997 concluso tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL per il solo settore industriale, l'onere di tale adempimento era stato mantenuto in vita con il rischio che potesse essere esteso, in questa fase, anche alle aziende di tutti gli altri settori che, tra l'altro, non avevano preso parte a quel negoziato.

Il decreto legislativo, con l'obiettivo di dare attuazione al principio del contenimento dell'orario settimanale di lavoro, più volte richiamato nella direttiva specie ai fini della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, ha quindi individuato una soluzione, uniforme per tutti i settori, che cerca di compatibilizzare le diverse esigenze sopra richiamate, ridimensionando nel modo descritto gli adempimenti burocratici in materia".

"Il primo comma" dell' articolo 6 "riprende letteralmente una disposizione della direttiva del 93 (art. 16, punto 2) che considera neutri i periodi di ferie e di assenza per malattia rispetto al calcolo della media dell'orario di lavoro utile per individuare il limite massimo"⁵³.

"La nozione di *durata massima settimanale dell'orario di lavoro* (tutto compreso, lavoro ordinario e straordinario), non coincide automaticamente con i limiti quantitativi eventualmente già stabiliti dalla contrattazione collettiva con riferimento sia alla *durata massima settimanale dell'orario normale* (le 40 ore)

⁵³ Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

che alla *durata massima dello straordinario* (le 8 ore settimanali e le 2 ore giornaliere o le 250 ore annue od altre diverse misure)”.

“L’introduzione del principio della *durata media settimanale di 48 ore, comprese le prestazioni straordinarie*, è una novità per l’ordinamento giuridico che, ovviamente, le parti non avevano mai considerato nell’ambito della negoziazione di settore.

Di conseguenza, è a questo nuovo principio che dovrà conformarsi la disciplina degli orari di lavoro attuata tramite contrattazione collettiva così come previsto dal decreto legislativo n. 66 del 2003”⁵⁴.

“Nel decreto non si accenna ad un eventuale limite di orario giornaliero, già abolito con la precedente normativa. Tuttavia, in forza di quanto previsto in materia di riposo giornaliero (almeno 11 ore consecutive), e in materia di pause (almeno 10 minuti), l’orario di lavoro giornaliero normale massimo è indirettamente determinato in 12 ore e 50 minuti nelle 24 ore (e, quindi, un massimo di ore lavorabili di 77 ore nella settimana)”.

La disposizione di cui al comma 1 dell’articolo 6 merita particolare attenzione.

E’ previsto che non devono essere considerate, per il computo della durata media dell’orario di lavoro di cui all’art. 4, i periodi di assenza per ferie annue e per malattia.

Chiariamo subito che, secondo gli approfondimenti effettuati in sede di Confindustria, la disposizione riguarda la determinazione dell’arco di tempo e non anche le assenze che dovranno essere considerate all’interno di tale arco di tempo per stabilire la durata media dell’orario di lavoro del lavoratore.

Secondo la previsione di cui al comma 1, la durata media dell’orario di lavoro effettuato dal lavoratore non dovrà essere alterata da eventuali periodi di assenza per malattia o per la fruizione delle ferie annue.

Conseguentemente, l’arco di tempo di quattro, sei o dodici mesi, nell’ambito del quale calcolare la durata media dell’orario di lavoro, dovrà essere determinato escludendo gli eventuali periodi di assenza in argomento e prolungando, al contempo, l’arco di tempo stesso di un periodo pari a quello delle assenze considerate.

L’esclusione dei periodi di malattia e delle ferie annue, ai fini della determinazione dell’arco di tempo utile per il calcolo della media, non modifica la validità delle indicazioni a suo tempo fornite con circolare n. 206/98 circa l’effettività della prestazione e le causali di assenza da non computare ai fini del raggiungimento dell’orario di lavoro (riposi intermedi; soste di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiori a due ore; intervallo

⁵⁴ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

per refezione; permessi individuali retribuiti a qualsiasi titolo; permessi non retribuiti; assenze per malattia, maternità infortuni; ore di sciopero; ore/giorni non lavorati per CIG/CIGS).

La validità delle indicazioni richiamate, risulta infatti ulteriormente rafforzata dalla definizione di orario di lavoro riportata all'articolo 1 del decreto: *qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.*

Conseguentemente, ai fini della determinazione della media delle prestazioni rese nell'arco di tempo come sopra definito, occorrerà considerare tutte le assenze richiamate come lavoro non prestato.

Passando al secondo comma dell'articolo, rileviamo che viene confermato quanto già in atto circa la non computabilità del lavoro straordinario, ai fini della media della durata massima settimanale di 48 ore, nel caso di corrispondenti riposi compensativi.

Al riguardo, precisiamo che la fruizione del riposo compensativo dovrà aver luogo all'interno dell'arco di tempo di riferimento (4, 6 o 12 mesi), affinché le corrispondenti ore di straordinario non vengano computate ai fini della media di cui sopra⁵⁵.

3.3.4 Derghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

Il decreto prevede, all'articolo 16, che si possa derogare alla disciplina della durata settimanale dell'orario contenuta nell'articolo 3.

Articolo 16

(Derghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario)

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3:

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;

⁵⁵ Federchimica, nota illustrativa: il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli Organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

m) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'art. 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;

n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;

3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lett. da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto legge n. 692 del 1923⁵⁶ sono rappresentate dai lavori agricoli e gli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali. Le esigenze stagionali sono quelle connesse all'avvicinarsi delle stagioni e direttamente legate al fattore esterno che richiede appunto l'espletamento di talune lavorazioni in forma più intensa in coincidenza con determinati periodi dell'anno; le esigenze tecniche sono quelle inerenti il processo produttivo che risulterebbero pregiudicate dai limiti di durata giornaliera o settimanale imposti dalla legge.

Le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto n. 1955 del 1923⁵⁷ sono, invece, rappresentate dalle industrie stagionali e dalle industrie per la messa in funzione e il funzionamento degli impianti.

I lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154⁵⁸, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559⁵⁹ sono le attività svolte dall'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato.

⁵⁶ si riporta il testo dell'articolo 4 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473

Ripartizione dell'orario massimo normale su periodi ultra-settimanali

Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le otto ore giornaliere o le quarantotto ore settimanali, di cui all'articolo 1, potranno essere superate, purché la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti con decreto reale su proposta del ministro per il lavoro e la previdenza sociale, uditi i ministri competenti ed il consiglio dei ministri, oppure con accordi stipulati tra le parti interessate.

Nei casi di urgenza le autorizzazioni devolute al ministro per il lavoro e la previdenza sociale possono essere date provvisoriamente dal capo circolo dell'ispettorato del lavoro.

⁵⁷ si riporta il testo degli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955

8. I periodi entro i quali a norma dell'art. 4 del regio decreto-legge, è consentito, per necessità tecniche o stagionali, di superare le otto ore giornaliere o le quarantotto ore settimanali, non possono superare il ciclo di massima intensità lavorativa per le industrie stagionali né i tre mesi per le industrie a lavoro continuo. Tuttavia per queste ultime industrie potrà invece essere consentito, quando necessità tecniche o stagionali lo richiedano, di superare le otto ore giornaliere o le quarantotto settimanali, purché, entro il periodo massimo di un anno solare, non sia superata la media delle quarantotto ore settimanali.

10. La durata massima della giornata di lavoro può essere superata per quei periodi di lavoro che siano strettamente necessari per predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro, per apprestare le materie prime, per la pulizia, per l'ultimazione e lo sgombrò dei prodotti ed in genere per tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo, limitatamente al personale addetto a tali lavori.

Possono del pari essere eseguiti oltre i limiti della giornata normale di otto ore o delle quarantotto ore settimanali i seguenti lavori:

- a) riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli operai;
- b) compilazione dell'inventario dell'anno;
- c) custodia o vigilanza dell'azienda;
- d) verifiche e prove straordinarie.

Per le industrie stagionali sono considerati lavori preparatori quelli che precedono la messa in attività delle fabbriche e per i quali il prolungamento dell'orario è indispensabile per assicurare il tempestivo e regolare inizio e proseguimento della lavorazione.

⁵⁸ si riporta il testo dell'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154 (Costituzione della sezione Zecca nell'ambito dell'Istituto Poligrafico dello Stato)

Nell'ambito dell'Istituto Poligrafico dello Stato è costituita, con contabilità separata, la sezione Zecca, cui si applicano la legge 13 luglio 1966, n. 559, ed i relativi regolamenti di attuazione, con le integrazioni e le modifiche previste dalla presente legge. L'Istituto Poligrafico dello Stato assume la denominazione di Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato.

La disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro può essere derogata, per quanto riguarda nello specifico il settore del turismo, relativamente al personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e pisciali. Il CCNL Turismo fissa, infatti, per il personale non

Esso provvede, oltre ai compiti indicati nell'art. 2 della predetta legge n. 559, tramite la sezione Zecca, ai seguenti compiti: conio delle monete di Stato in conformità delle leggi vigenti; conio di monete estere; conio di monete a corso legale di speciale scelta da cedere, a norma di legge, a privati, enti ed associazioni; conio di medaglie e fusioni artistiche per conto dello Stato italiano, di Stati esteri, di enti e privati; fabbricazione in esclusiva di sigilli ufficiali e marchi metallici recanti l'emblema dello Stato; fabbricazione di timbri metallici e marchi per conto di enti pubblici e di privati;

fabbricazione di contrassegni di Stato; fabbricazione di targhe, distintivi metallici, gettoni ed altri prodotti artistici;

promozione dell'attività della Scuola dell'arte della medaglia e del Museo della Zecca; esecuzione di saggi su monete e metalli per conto dello Stato e di privati; riparazione di congegni e macchinari in uso o in proprietà dello Stato;

partecipazione a studi, rilevazioni e prove sperimentali nelle materie attinenti al campo specifico della meccanica;

perizia delle monete ritenute false; conio di monete commemorative o celebrative; fabbricazione di contrassegni per macchine affrancatrici per conto dello Stato; promozione e partecipazione a studi, rilevazioni e prove sperimentali nelle materie attinenti alle funzioni di cui al presente articolo. La coniazione da parte della sezione Zecca di monete per conto di Stati esteri dovrà essere preventivamente autorizzata dal Ministero del tesoro - Direzione generale del tesoro.

⁵⁹ si riporta il testo dell'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559 (Nuovo ordinamento dell'Istituto Poligrafico dello Stato)

1. L'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato ha per compiti la produzione e la fornitura della carta, delle carte valori, degli stampati e delle pubblicazioni anche su supporti informatici, nonché dei prodotti cartotecnici per il fabbisogno delle amministrazioni dello Stato.

2. L'Istituto provvede alla stampa ed alla gestione, anche con strumenti telematici, della Gazzetta Ufficiale e della Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana, salva la competenza del Ministero di grazia e giustizia per quanto concerne la direzione e la redazione delle stesse, nonché alla stampa delle pubblicazioni ufficiali dello Stato.

3. L'Istituto cura la stampa di pubblicazioni di carattere legislativo, di raccolte e di estratti di leggi e atti ufficiali e di pubblicazioni similari.

4. L'Istituto può, inoltre, pubblicare e vendere opere aventi rilevante carattere artistico, letterario, scientifico e, in genere, culturale, ferme restando in materia le attribuzioni del Ministero per i beni e le attività culturali.

5. L'Istituto svolge, altresì, i seguenti compiti: a) conio delle monete di Stato in conformità delle leggi vigenti; b) conio di monete estere; c) conio di monete a corso legale di speciale scelta da cedere, a norma di legge, a privati, enti ed associazioni; d) conio di medaglie e fusioni artistiche per conto dello Stato italiano, di Stati esteri, di enti e privati; e) fabbricazione di sigilli ufficiali e marchi metallici recanti l'emblema dello Stato; f) fabbricazione di timbri metallici e marchi per conto di enti pubblici e di privati; g) fabbricazione di contrassegni di Stato; h) fabbricazione di targhe, distintivi metallici, gettoni ed altri prodotti artistici; i) promozione dell'attività della Scuola dell'arte della medaglia e del Museo della Zecca; l) esecuzione di saggi su monete e metalli per conto dello Stato e di privati; m) riparazione di congegni e macchinari in uso o in proprietà dello Stato; n) partecipazione a studi, rilevazioni e prove sperimentali nelle materie attinenti al campo specifico della meccanica; o) perizia delle monete ritenute false; p) conio di monete commemorative o celebrative; q) fabbricazione di contrassegni per macchine affrancatrici per conto dello Stato; r) promozione e partecipazione a studi, rilevazioni e prove sperimentali nelle materie attinenti alle funzioni di cui al presente articolo.

6. La coniazione da parte della sezione Zecca di monete per conto di Stati esteri dovrà essere preventivamente autorizzata dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

7. L'Istituto può vendere i suoi prodotti alle aziende autonome di Stato, ad enti e a privati italiani e stranieri ed assumere commesse in materia cartaria e, con l'autorizzazione del servizio centrale del Provveditorato generale dello Stato del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, in materia grafica.

8. Nello svolgimento della sua attività, l'Istituto può esercitare, direttamente o indirettamente, attività affini, ausiliarie, connesse o strumentali rispetto a quelle previste nel presente articolo.

9. L'Istituto, nello svolgimento della sua attività può compiere ogni operazione di natura mobiliare o immobiliare necessaria od utile al raggiungimento delle sue finalità.

10. Le attività e i compiti di cui al presente articolo sono svolti nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

impiegatizio degli stabilimenti balneari, in quarantaquattro ore la durata normale del lavoro settimanale effettivo⁶⁰.

“Nel merito della esclusione prevista dall’articolo in esame ribadiamo che la stessa riguarda il limite settimanale di 40 ore di cui all’art. 3 e non anche la durata massima settimanale di 48 ore disciplinata dall’art. 4”⁶¹.

3.4 Lavoro straordinario

3.4.1 La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003

Nelle aziende non industriali⁶², quando vi sia accordo tra le parti, è autorizzata l’aggiunta alla normale giornata di lavoro di una prestazione straordinaria. Tale prestazione non può superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali o una durata media equivalente entro un periodo determinato non superiore a nove settimane consecutive.

In ogni caso il lavoro straordinario deve essere computato a parte e remunerato con un aumento di paga su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10% o con un aumento corrispondente sui cottimi.

E’ la norma stessa, quindi, che prevede delle limitazioni allo svolgimento di lavoro straordinario per l’esigenza di tutelare l’integrità psico-fisica del lavoratore e le sue esigenze di libero svolgimento della personalità in tutte le sue espressioni⁶³.

L’articolo 2108 del codice civile dispone che, in caso di prolungamento dell’orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. Si rinvia quindi alla legge per la determinazione dei limiti entro i quali il lavoro straordinario è consentito e la durata e la misura della maggiorazione.

Al fine di disincentivare il ricorso al lavoro straordinario è stata emanata la legge 30 ottobre 1955, n. 1079 che ha introdotto l’articolo 5 bis del regio decreto legge n. 692 del 1923 che disciplina il lavoro straordinario nelle aziende industriali. Secondo tale legge il lavoro straordinario, che non abbia carattere meramente saltuario, è vietato, salvo i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l’assunzione di altri

⁶⁰ articolo 359, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁶¹ Federchimica, nota illustrativa: il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

⁶² articolo 5, regio decreto legge n. 692 del 1923 e articolo 9, regio decreto n. 1955 del 1923

⁶³ Orario di lavoro. legge e contrattazione collettiva. A cura di Franco Carinci, IPSOA, p. 120

lavoratori. Qualora ricorrano le condizioni per il lavoro straordinario, il datore di lavoro deve darne comunicazione entro ventiquattro ore dall'inizio all'Ispettorato del lavoro, il quale ha la facoltà discrezionale di ordinare la cessazione del lavoro straordinario o di limitarne la esecuzione.

In ogni caso, l'esecuzione del lavoro straordinario comporta oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento a carico dell'impresa e a favore del Fondo per la disoccupazione, di un'ulteriore somma pari al 15% della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute. Sono, infine, previste sanzioni per l'imprenditore che contravvenga alle disposizioni dell'articolo.

Sull'articolo 5 bis del regio decreto legge n. 692 del 1923 si è pronunciato il Ministero del lavoro con la circolare 17 dicembre 1955, n. 167 che ribadisce il divieto di lavoro straordinario per le prestazioni oltre le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali, anche quando il contratto collettivo prevede una minore durata e computando solo le ore di lavoro effettivo.

La direttiva comunitaria n. 104 del 1993 non si occupa in modo specifico del lavoro straordinario.

Una nuova definizione di lavoro straordinario è contenuta nella legge 28 dicembre 1995, n. 549. L'articolo 2, comma 18⁶⁴, considera lavoro straordinario quello eccedente:

- le quaranta ore nel caso di regime di orario settimanale;
- la media di quaranta ore settimanali nel caso di regime di orario plurisettimanale previsto dai contratti collettivi nazionali ovvero, in applicazione di quest'ultimi, dai contratti collettivi di livello inferiore.

Questa definizione è finalizzata all'applicazione delle aliquote contenute nell'articolo 2, comma 19⁶⁵, della stessa legge n. 549. Ai sensi dell'articolo 2, infatti, l'esecuzione del lavoro straordinario comporta, a carico delle imprese con più di quindici dipendenti, il versamento, a favore del Fondo prestazioni temporanee dell'Inps, di un contributo pari al 5% della retribuzione relativa alle ore di straordinario compiute. Per le imprese industriali tale misura è elevata al

⁶⁴ articolo 2, comma 18, legge 28 dicembre 1995, n. 549

18. Ai fini dell'applicazione del comma 19, si considera lavoro straordinario per tutti i lavoratori, ad eccezione del personale che svolge funzioni direttive:

a) quello che eccede le quaranta ore nel caso di regime di orario settimanale;
b) quello che eccede la media di quaranta ore settimanali nel caso di regime di orario plurisettimanale previsto dai contratti collettivi nazionali ovvero, in applicazione di questi ultimi, dai contratti collettivi di livello inferiore. In tal caso, tuttavia, il periodo di riferimento non può essere superiore a dodici mesi.

⁶⁵ si riporta il testo dell'articolo 2, comma 19, della legge 28 dicembre 1995, n. 549

19. L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, a carico delle imprese con più di quindici dipendenti, il versamento, a favore del Fondo prestazioni temporanee dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), di un contributo pari al 5 per cento della retribuzione relativa alle ore di straordinario compiute. Per le imprese industriali tale misura è elevata al 10 per cento per le ore eccedenti le 44 ore e al 15 per cento, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per quelle eccedenti le 48 ore.

10% per le ore eccedenti le quarantaquattro ore e al 15%, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, per quelle eccedenti le quarantotto ore.

Relativamente al versamento delle contribuzioni aggiuntive sulle retribuzioni relative al lavoro straordinario, istruzioni applicative sono state dettate dal Ministero del lavoro con la circolare n. 100 del 1996 e l'Inps con le circolari del 20 febbraio 1996, n. 40 e del 28 agosto 1996, n. 174⁶⁶.

L'articolo 13 della legge n. 196 del 1997 fissa l'orario normale di lavoro in quaranta ore settimanali e dispone che quanto previsto dall'articolo 5 bis del regio decreto legge n. 692 del 1923 continua a trovare applicazione solo in caso di superamento delle quarantotto ore settimanali di lavoro.

Il decreto legge 29 settembre 1998, n. 335 ha sostituito l'articolo 5 bis ed è stato convertito con modificazioni nella legge 27 novembre 1998, n. 409 che ha riformato profondamente l'intera disciplina del lavoro straordinario.

La legge n. 409 del 1998, recependo parzialmente l'Avviso comune del 1997, contiene il nuovo testo dell'articolo 5 bis e innova completamente, solo per le imprese industriali, le modalità per il ricorso al lavoro straordinario. Non si riferisce, quindi, alle aziende agricole, a quelle commerciali, artigiane, del credito e dell'assicurazione, per le quali continua a trovare applicazione la normativa del 1923.

Nelle imprese industriali, in caso di superamento delle quarantacinque ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro deve informare, entro ventiquattro ore dall'inizio della prestazione, la Direzione provinciale del lavoro. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e prestatore di lavoro e non può superare, in assenza di disciplina collettiva, il limite di duecentocinquanta ore annue e ottanta ore trimestrali. Lo straordinario è ammesso, inoltre, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e, in tempo utile, alle rappresentanze sindacali in azienda.

⁶⁶ Agenda per l'amministrazione del personale delle aziende industriali, Jandi Sapi Editori, 2002, p. 503

Il ricorso al lavoro straordinario potrà avvenire anche in presenza di altri eventi particolari individuati dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il datore di lavoro deve darne comunicazione entro ventiquattro ore dall'inizio della prestazione alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

E' prevista, infine, la sanzione amministrativa da euro 51 a euro 154 in caso di violazione delle disposizioni contenute nell'articolo.

Con il decreto M. 3 agosto 1999, n. 186, è stato aggiunto il comma 2 bis all'articolo 4 della legge n. 409 del 1998 che indica i termini e le modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro relativamente alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali in caso di orario articolato su base plurisettimanale.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia di orario di lavoro, la circolare del Ministero del lavoro 15 febbraio 2000, n. 10 considera industriali tutte le imprese che si propongono, attraverso la trasformazione di materie prime, la creazione di nuovi prodotti o la predisposizione di servizi anche alle imprese.

3.4.2 Il decreto legislativo n. 66 del 2003

Il decreto legislativo n. 66 del 2003 definisce all'articolo 1 il lavoro straordinario come il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'art. 3 e cioè quello che eccede le quaranta ore settimanali. La disciplina del lavoro straordinario è contenuta nell'articolo 5.

Articolo 5

(Lavoro straordinario)

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'art. 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto 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.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali.

5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Rispetto alla disciplina previgente per le imprese industriali non è più previsto il limite delle ottanta ore trimestrali previsto all'articolo 5 bis del regio decreto legge n. 692 del 1923. Per le altre imprese viene meno il limite delle due ore giornaliere e dodici settimanali previste dall'articolo 5 del regio decreto legge n. 692 del 1923.

Il comma 4 indica i casi in cui è ammesso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario. In occasione degli eventi particolari indicati dal decreto stesso, è necessaria la comunicazione agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537⁶⁷, e alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Non è più fissata la maggiorazione minima del 10% secondo quanto previsto dall'articolo 5 del regio decreto legge n. 692 del 1923. Il lavoro

⁶⁷ si riporta il testo dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi)

1. In tutti i casi in cui l'esercizio di un'attività privata sia subordinato ad autorizzazione, licenza, abilitazione, nulla-osta, permesso o altro atto di consenso comunque denominato, ad esclusione delle concessioni edilizie e delle autorizzazioni rilasciate ai sensi della legge 1 giugno 1939, n. 1089, della legge 29 giugno 1939, n. 1497, e del decreto-legge 27 giugno 1985, n. 312, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1985, n. 431, il cui rilascio dipenda esclusivamente dall'accertamento dei presupposti e dei requisiti di legge, senza l'esperimento di prove a ciò destinate che comportino valutazioni tecniche discrezionali, e non sia previsto alcun limite o contingente complessivo per il rilascio degli atti stessi, l'atto di consenso si intende sostituito da una denuncia di inizio di attività da parte dell'interessato alla pubblica amministrazione competente, attestante l'esistenza dei presupposti e dei requisiti di legge, eventualmente accompagnata dall'autocertificazione dell'esperimento di prove a ciò destinate, ove previste. In tali casi, spetta all'amministrazione competente, entro e non oltre sessanta giorni dalla denuncia, verificare d'ufficio la sussistenza dei presupposti e dei requisiti di legge richiesti e disporre, se del caso, con provvedimento motivato da notificare all'interessato entro il medesimo termine, il divieto di prosecuzione dell'attività e la rimozione dei suoi effetti, salvo che, ove ciò sia possibile, l'interessato provveda a conformare alla normativa vigente detta attività ed i suoi effetti entro il termine prefissatogli dall'amministrazione stessa.

straordinario deve essere, infatti, compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.

I contratti collettivi possono, comunque, consentire che i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

E' stata prevista la possibilità di smonetizzare il lavoro straordinario, attraverso l'istituto contrattuale della "banca ore" che permette al lavoratore di cumulare un monte ore di permessi dal quale attingere per poter fruire, secondo le previsioni contrattuali, di riposi supplementari collocabili temporalmente a sua scelta o di chiedere successivamente la monetizzazione delle ore accantonate. Gli aspetti contributivi sono disciplinati dalla circolare Inps del 16 maggio 2000, n. 95 che ha modificato la precedente circolare del 17 febbraio 2000, n. 39.

Possono accedere alla banca ore i dipendenti con contratto a tempo determinato e indeterminato e sono previste tre ipotesi:

- ore remunerate al momento della prestazione (in questo caso si applica la normativa ordinaria);
- ore remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari (in questa seconda ipotesi l'obbligo della ordinaria contribuzione previdenziale dovrà essere assolta unitamente alla contribuzione corrente alla data del pagamento);
- ore monetizzate (in quest'ultimo caso la contribuzione dovrà essere assolta al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate applicando cioè il "criterio di cassa").

Nel CCNL Turismo il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo. E' consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere; entro tali limiti i lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario. Il lavoratore dovrà inoltre essere autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci allo svolgimento del lavoro straordinario⁶⁸.

Il datore di lavoro che autorizza le ore di lavoro dovrà annotarle cronologicamente in un apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali e servirà

⁶⁸ articolo 102, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario⁶⁹.

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del contratto⁷⁰.

“La norma innova la corrispondente previsione dell’Accordo del 1997 e del citato articolo 5 bis che, accanto al limite annuale di 250 ore, ne prevedevano un secondo, concorrente col primo, pari a 80 ore trimestrali. Tale disposizione è venuta meno perché sarebbe stata in palese contrasto con il limite quadrimestrale (ovvero semestrale o annuale), di cui all’art. 4, commi 3 e 4.

Il comma 4 riproduce, pressoché testualmente, l’articolo 5 bis, comma 3, del regio decreto legge n. 692/1923, enumerando tre casi (previsti anche dall’Accordo del 1997) in cui, salvo diversa previsione contrattuale, è *inoltre* (cioè in aggiunta al quantitativo fissato) ammesso il ricorso al lavoro straordinario.

Si riscontra peraltro una variante nella definizione racchiusa sotto la lettera b). Infatti, mentre la normativa precedente (come pure l’Accordo del 1997) si riferiva a *casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o un danno alle persone o alla produzione*, la nuova normativa si esprime in termini di *pericolo grave e immediato* alle persone o alla produzione, cui possa dar luogo la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario: dove il riferimento alla *gravità* e alla *immediatezza* del pericolo introduce una connotazione tendenzialmente restrittiva della possibilità di disporre, in tali evenienze, prestazioni straordinarie aggiuntive rispetto alla misura stabilita dal contratto collettivo o, in mancanza, rispetto alla misura delle 250 ore annuali.

Anche nel caso previsto alla lettera c) è stata apportata una variante, benché di scarso rilievo sostanziale. E’ stato eliminato quello che era l’inciso finale del comma 3 dell’articolo 5 bis del regio decreto legge n. 692/1923 (che prevedeva la possibilità di ricorrere al lavoro straordinario aggiuntivo in relazione ad *altri eventi particolari individuati dai contratti collettivi nazionali*) in quanto alla contrattazione collettiva è già attribuita la facoltà di dettare disposizioni specifiche in virtù della disposizione di cui alla parte iniziale del comma 4 dell’art. 5⁷¹.

“Il terzo comma dell’articolo 5, che prevede l’accordo tra le parti, ai fini dello svolgimento dello straordinario, nonché il tetto massimo di 250 ore annue *in difetto di disciplina collettiva applicabile*.

Per quanto riguarda il contratto del Terziario, continuano a trovare applicazione le norme esistenti, che da tempo hanno previsto *la facoltà del*

⁶⁹ articolo 103, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁷⁰ articolo 104, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁷¹ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.

E' ben nota l'interpretazione di questa norma, fornita anche dalla Corte di Cassazione, intesa nel senso che fino al limite di 200 ore il consenso del lavoratore sia da considerare automaticamente accordato e il consenso specifico sia necessario solo in caso di superamento di questo monte ore⁷².

“Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 202 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione oraria maggiorata del trenta per cento. Tale maggiorazione è elevata al sessanta per cento per il lavoro straordinario notturno.

I contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi. Si ricorda, in proposito, che l'articolo 73 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 contempla una particolare modalità di compensazione del lavoro straordinario, relativa ai lavoratori stagionali⁷³.

3.5 Riposo giornaliero

L'articolo 2 della direttiva comunitaria n. 104 del 1993 definisce periodo di riposo qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro. Del riposo giornaliero si occupa l'articolo 3.

Articolo 3

(Riposo giornaliero)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, nel corso di ogni periodo di 24 ore, di un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive.

Il decreto n. 66 del 2003, innanzitutto, riprende perfettamente la definizione di periodo di riposo contenuta nell'articolo 2 della direttiva. Viene, infatti, definito periodo di riposo qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro. La disciplina del riposo giornaliero è contenuta nell'articolo 7.

Articolo 7

(Riposo giornaliero)

⁷² Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

⁷³ Federalberghi, Roma, 24 aprile 2003

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

L'articolo fissa in undici ore consecutive la durata del riposo giornaliero. Il decreto prevede, inoltre, un periodo di pausa di dieci minuti in caso di orario di lavoro giornaliero eccedente il limite di sei ore. In questo modo la durata massima del lavoro giornaliero viene indirettamente fissata in dodici ore e cinquanta minuti.

Queste disposizioni possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o al secondo livello di contrattazione (articolo 17), tra l'altro, in caso di sovraccarico prevedibile di attività come avviene, in particolare, nel turismo.

L'articolo 17 del decreto n. 66 prevede anche la possibilità di derogare alla disciplina del riposo giornaliero per le attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il CCNL Turismo rinnovato il 21 luglio 2003 prevede che, in caso di attività di lavoro a turni settimanali o plurisettimanali, qualora il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno essere consecutivi.

“Viene introdotto in questo modo un principio precedentemente non previsto dal nostro ordinamento che, ove reso applicabile in maniera generalizzata, avrebbe inciso in modo estremamente negativo specie sulle aziende che, per la natura stessa della loro attività, devono organizzare l'orario dei propri dipendenti in periodi di lavoro frazionati nell'arco della giornata.

E' questa la fattispecie che si realizza, in particolare, in numerose attività e mansioni del settore del turismo per le quali, tra un periodo e l'altro di lavoro nell'arco della stessa giornata non intercorre un intervallo di undici ore consecutive.

D'altra parte, sempre la direttiva del 93, all'articolo 17 punto 2.3, introduce espressamente la possibilità di deroga al principio generale sul riposo giornaliero.

A tal proposito il nostro impegno è stato quello di far sì la citata opportunità di deroga fosse espressamente prevista dal decreto come immediatamente applicabile e non con un semplice rinvio alla contrattazione

collettiva, per non determinare la situazione di dover nuovamente contrattare una forma di flessibilità attualmente già esistente.

La formulazione finale approvata dal Governo, prevede quindi, la deroga al suddetto principio limitatamente all'aspetto della consecutività del periodo di riposo, per le attività caratterizzato da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Rimane comunque ferma la durata complessiva del riposo di 11 ore”⁷⁴.

“La prima stesura del decreto, approvata dal Consiglio dei Ministri il 17 gennaio 2003, recava l'obbligo di assicurare a tutto il personale dipendente un riposo giornaliero di undici ore consecutive. Ciò avrebbe comportato gravissime difficoltà gestionali per le imprese che operano con il sistema del cosiddetto *turno spezzato*. La versione definitiva del decreto prevede invece che il riposo giornaliero possa essere fruito in maniera non continuata in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, come nel caso di utilizzo del *turno spezzato*”⁷⁵.

3.6 Pause

La direttiva comunitaria n. 104 del 1993, al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, dispone che questi ultimi beneficino di adeguati periodi di pausa.

Articolo 4

(Pausa)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una pausa le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale.

La necessità della pausa è stata sottolineata anche nell'accordo interconfederale del 1997.

Il decreto legislativo n. 66 del 2003 riprende sia l'articolo 4 della direttiva sia l'accordo del 1997 per quanto riguarda le finalità della pausa.

Articolo 8

⁷⁴ Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

⁷⁵ Federalberghi, Roma, 24 aprile 2003

(Pause)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5, regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'art. 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

La pausa, infatti, deve essere destinata al recupero delle energie psico-fisiche e alla eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo. I contratti collettivi devono, quindi, stabilire le modalità e la durata della pausa. In difetto di disciplina collettiva deve comunque essere concessa una pausa di durata non inferiore ai dieci minuti.

Non sono retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5, regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955⁷⁶ e successivi atti applicativi, e all'articolo 4, regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956⁷⁷ e successive integrazioni.

⁷⁶ si riporta il testo dell'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955

5. Non si considerano come lavoro effettivo:

1° i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;

2° il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro. Nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

3° Le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimmetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

I riposi normali, perché possano essere detratti dal computo del lavoro effettivo, debbono essere prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art. 12. È ammesso il ricupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà dell'operaio e del datore di lavoro e che derivano da causa di forza maggiore e dalle interruzioni dell'orario normale concordate fra i datori di lavoro e i loro dipendenti, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e le norme per tali prolungamenti risultino dai patti di lavoro.

⁷⁷ si riporta il testo dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956

4. Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro prescritta dall'articolo 1 del regio decreto-legge:

1° i riposi intermedi;

2° il tempo per l'andata al campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno in conformità delle consuetudini locali;

3° il tempo necessario per le martellature della falce salvo patto contrario.

Il CCNL Turismo 22 gennaio 1999 affida ai contratti integrativi territoriali o aziendali il compito di stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno⁷⁸.

“Nel rispetto della direttiva del 93, l'articolo introduce per la prima volta nella legislazione del nostro paese un regola generalmente diffusa nella contrattazione e nelle prassi aziendali: quella cioè del diritto ad una pausa, nel corso della giornata lavorativa, necessaria ai fini del recupero della energie psico-fisiche e per il pasto, quando l'orario giornaliero ecceda le sei ore”⁷⁹.

3.7 Riposo settimanale

Il riposo settimanale è sancito dall'articolo 36 della Costituzione, il quale lo configura come un diritto irrinunciabile del lavoratore, e dall'articolo 2109 del Codice civile secondo cui il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

La prima norma in materia di riposo settimanale è la legge 22 febbraio 1934, n. 370⁸⁰, che, all'articolo 1⁸¹, riconosce a tutti i lavoratori un riposo

⁷⁸ articolo 99, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁷⁹ Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

⁸⁰ legge 22 febbraio 1934, n. 370, Riposo domenicale e settimanale, G.U. n. 65 del 17 marzo 1934

⁸¹ si riporta il testo dell'articolo 1 della legge 22 febbraio 1934, n. 370

Al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive, salvo le eccezioni stabilite dalla presente legge.

Le disposizioni della presente legge non si applicano:

1° Al personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia.

2° Alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico.

3° Ai lavoranti al proprio domicilio.

4° Al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi.

5° Al personale navigante.

6° Al personale addetto alla pastorizia brada.

7° Ai lavoranti a compartecipazione compresi i mezzadri ed i coloni parziari. Per i lavoranti retribuiti con salario e compartecipazione si tiene conto del carattere prevalente del rapporto.

8° Al personale addetto ai lavori di risicoltura in quanto provvedono apposite norme.

9° Al personale direttamente dipendente da aziende esercenti ferrovie e tramvie pubbliche.

10° Al personale addetto ai servizi pubblici esercitati direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni ed al personale addetto alle aziende industriali esercitate direttamente dallo Stato.

11° Al personale addetto agli uffici dello Stato, delle province, dei comuni ed a quello addetto agli uffici e servizi delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza.

12° Al personale addetto ai regi istituti di istruzione e di educazione anche se aventi personalità giuridica propria ed autonomia amministrativa, nonché al personale degli istituti di istruzione e di educazione eserciti direttamente dalle province e dai comuni.

13° Al personale addetto alle attività degli enti pubblici, quando provvedano speciali disposizioni legislative.

14° Salvo il disposto degli articoli 4 e 5 n. 3, al personale addetto alle industrie che trattano materia prima di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno.

Tali industrie saranno determinate con decreto del ministro delle corporazioni, intese le corporazioni competenti.

settimanale di ventiquattro ore consecutive. Per alcune categorie di lavoratori era consentita la concessione del riposo settimanale di durata inferiore alle ventiquattro ore consecutive. Ma la Corte costituzionale, con la sentenza 4 febbraio 1982, n. 23, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale norma rilevando che la consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale del riposo settimanale in quanto consente di distinguerlo e di non sovrapporlo al riposo giornaliero ed a quello annuale.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive, secondo la legge n. 370 del 1934, deve essere concesso di regola la domenica con decorrenza da una mezzanotte all'altra. Il riposo settimanale può cadere in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale addetto ad attività a regime continuo e attività stagionali o di pubblica utilità.

E' prevista, inoltre, una disciplina speciale per le attività occasionali e di vigilanza, nei casi di forza maggiore e in tutti gli altri casi previsti dalla legge n. 370 del 1934. Eventuali violazioni delle disposizioni di legge comportano sanzioni amministrative.

La Repubblica italiana riconosce agli appartenenti alle Chiese cristiane avventiste (articolo 17, legge 22 novembre 1988, n. 516 ⁸²) e agli ebrei (articolo 4, legge 8 marzo 1989, n. 101 ⁸³) il diritto di osservare il riposo sabbatico biblico.

⁸² si riporta il testo dell'articolo 17 della legge 22 novembre 1988, n. 516

1. La Repubblica italiana riconosce agli appartenenti alle Chiese cristiane avventiste il diritto di osservare il riposo sabbatico biblico che va dal tramonto del sole del venerdì al tramonto del sabato.
2. Gli avventisti dipendenti dallo Stato, da enti pubblici o da privati o che esercitano attività autonoma, o commerciale, o che siano assegnati al servizio civile sostitutivo, hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale. Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In ogni caso, le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.
3. Restano comunque salve imprescindibili esigenze di servizi essenziali previsti dall'ordinamento.
4. Si considerano giustificate le assenze degli alunni avventisti dalla scuola nel giorno di sabato su richiesta dei genitori o dell'alunno se maggiorenne.
5. Nel fissare il diario degli esami le autorità scolastiche competenti adotteranno opportuni accorgimenti onde consentire ai candidati avventisti che ne facciano richiesta di sostenere in altro, giorno prove di esame fissate in giorno di sabato.

⁸³ si riporta il testo dell'articolo 4 della legge 8 marzo 1989, n. 101

1. La Repubblica italiana riconosce agli ebrei il diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.
2. Gli ebrei dipendenti dallo Stato, da enti pubblici o da privati o che esercitano attività autonoma o commerciale, i militari e coloro che siano assegnati al servizio civile, sostitutivo, hanno diritto di fruire, su loro richiesta, del riposo sabbatico come riposo settimanale. Tale diritto è esercitato nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro. In ogni altro caso le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario. Restano comunque salve le imprescindibili esigenze dei servizi essenziali previsti dall'ordinamento giuridico.
3. Nel fissare il diario di prove di concorso le autorità competenti terranno conto dell'esigenza del rispetto del riposo sabbatico. Nel fissare il diario degli esami le autorità scolastiche adotteranno in ogni caso opportuni accorgimenti onde consentire ai candidati ebrei che ne facciano richiesta di sostenere in altro giorno prove di esame fissate in giorno di Sabato.
4. Si considerano giustificate le assenze degli alunni ebrei dalla scuola nel giorno di sabato su richiesta dei genitori o dell'alunno se maggiorenne.

L'articolo 5 della direttiva n. 104 del 1993 attribuisce agli Stati membri il compito di prendere le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici del riposo settimanale.

Articolo 5

(Riposo settimanale)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste all'articolo 3.

Il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica.

Se condizioni oggettive, tecniche o di organizzazione del lavoro lo giustificano, potrà essere fissato un periodo minimo di riposo di 24 ore.

La direttiva n. 104 del 1993 fa coincidere, in linea di principio, il periodo minimo di riposo con la domenica. Questa coincidenza è stata però soppressa con la direttiva n. 34 del 2000 per la necessità di svolgere di domenica alcune attività lavorative.

Il decreto legislativo n. 66 del 2003 recepisce l'articolo 5 della direttiva n. 104 del 1993 prevedendo, di regola, la coincidenza del riposo settimanale con la domenica sulla base della tradizioni religiose italiane ma anche alcune eccezioni connesse a particolari esigenze lavorative.

Articolo 9

(Riposi settimanali)

1. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che 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;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si volge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;

d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'art. 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'art. 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.

4. Sono 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.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lett. a), b) e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

L'articolo, disciplinando la materia dei riposi settimanali, dispone che al lavoratore sia concesso un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore

consecutive, ogni sette giorni e, di regola, in coincidenza con la domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliero. L'articolo prevede, poi, tutta una serie di eccezioni e la possibilità che i contratti collettivi stabiliscano previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4 del decreto stesso e cioè a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

In materia di mancato riposo settimanale, la Cassazione, con la sentenza 30 maggio 2001, n. 7359, ha stabilito che quando, il lavoro si protrae per più di sei giorni consecutivi, quale conseguenza necessaria del funzionamento domenicale dei mezzi di trasporto per ragioni di pubblica utilità, la concessione del riposo oltre il settimo giorno non ripristina l'equilibrata alternanza tra giorni lavorativi e pausa necessari al ristoro delle energie. Risponde, infatti, ad una nozione di comune e generale esperienza che l'attività lavorativa, come qualsiasi impegno delle energie psicofisiche che obblighi a seguire un ritmo predeterminato e immutabile, se protratta senza interruzioni, risulta via via più onerosa con il trascorrere delle giornate e il riposo che sopraggiunge dopo un arco di tempo più ampio rispetto alla normale cadenza settimanale non può compensare tale crescente disagio. In altri termini, il godimento del riposo compensativo vale certamente a diminuire l'onere indennitario del datore di lavoro ma non elimina il diritto ad una attribuzione patrimoniale che, se non prevista dal contratto collettivo, può essere determinata dal giudice applicando, per la relativa liquidazione, criteri analoghi a quelli utilizzati per determinare la maggiorazione dovuta per il lavoro domenicale.

Il comma 2 individua le attività che non rientrano nella normativa generale del riposo. Il comma 3 prevede la possibilità che il riposo di ventiquattro ore consecutive possa essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e possa essere attuato mediante turni.

Le attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 riguardano la vendita al minuto e attività affini⁸⁴. Le attività indicate agli articoli

⁸⁴ si riporta il testo dell'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370. Vendita al minuto e attività affini.

Per le aziende esercenti la vendita al minuto ed in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico, il prefetto, intesi il podestà e le organizzazioni sindacali interessate:

a) può ordinare, nei casi in cui la legge prevede il riposo settimanale per turno ed ove non ne derivi pregiudizio all'interesse del pubblico, che il riposo del personale, anziché per turno, sia dato in uno stesso giorno, ovvero si inizi nel pomeriggio della domenica;

b) può temporaneamente autorizzare, per ragioni transitorie che creino un movimento di traffico di eccezionale intensità, che al riposo domenicale o al riposo che si inizia al pomeriggio della domenica sia sostituito il riposo settimanale per turno di 24 ore consecutive;

c) può autorizzare, ove trattisi di zone il cui commercio tragga sviluppo dall'affluenza in domenica della popolazione rurale o dalla abitudine di questa di fare acquisti in detto giorno, che il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica.

11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 sono le attività degli esercizi di vendita al dettaglio, degli esercenti nei comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte⁸⁵.

I provvedimenti previsti dal presente articolo debbono specificare le zone ed i rami di attività cui sono applicabili.

Quando nei casi previsti dalle lettere a) e c) il riposo si inizi nel pomeriggio della domenica, tanto la durata del lavoro nelle ore antimeridiane di tale giorno che il riposo saranno regolati dal contratto collettivo di lavoro o, in mancanza di questo, dal prefetto sentite le organizzazioni interessate.

In mancanza di detto contratto è dovuto al personale un riposo non inferiore a 12 ore consecutive nel pomeriggio della domenica ed un riposo compensativo, pur esso non inferiore a 12 ore consecutive, nella settimana successiva.

⁸⁵ si riporta il testo degli articoli. 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 370.

articolo 11

Orario di apertura e di chiusura

1. Gli orari di apertura e di chiusura al pubblico degli esercizi di vendita al dettaglio sono rimessi alla libera determinazione degli esercenti nel rispetto delle disposizioni del presente articolo e dei criteri emanati dai comuni, sentite le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti, in esecuzione di quanto disposto dall'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

2. Fatto salvo quanto disposto al comma 4, gli esercizi commerciali di vendita al dettaglio possono restare aperti al pubblico in tutti i giorni della settimana dalle ore sette alle ore ventidue. Nel rispetto di tali limiti l'esercente può liberamente determinare l'orario di apertura e di chiusura del proprio esercizio non superando comunque il limite delle tredici ore giornaliere.

3. L'esercente è tenuto a rendere noto al pubblico l'orario di effettiva apertura e chiusura del proprio esercizio mediante cartelli o altri mezzi idonei di informazione.

4. Gli esercizi di vendita al dettaglio osservano la chiusura domenicale e festiva dell'esercizio e, nei casi stabiliti dai comuni, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, la mezza giornata di chiusura infrasettimanale.

5. Il comune, sentite le organizzazioni di cui al comma 1, individua i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono comunque quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori otto domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell'anno.

articolo 12

Comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte

1. Nei comuni ad economia prevalentemente turistica, nelle città d'arte o nelle zone del territorio dei medesimi, gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e di chiusura e possono derogare dall'obbligo di cui all'articolo 11, comma 4.

2. Al fine di assicurare all'utenza, soprattutto nei periodi di maggiore afflusso turistico, idonei livelli di servizio e di informazione, le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, possono definire accordi da sottoporre al sindaco per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142.

3. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche su proposta dei comuni interessati e sentite le organizzazioni dei consumatori, delle imprese del commercio e del turismo e dei lavoratori dipendenti, le regioni individuano i comuni ad economia prevalentemente turistica, le città d'arte o le zone del territorio dei medesimi e i periodi di maggiore afflusso turistico nei quali gli esercenti possono esercitare la facoltà di cui al comma 1.

articolo 13

Disposizioni speciali

1. Le disposizioni del presente titolo non si applicano alle seguenti tipologie di attività: le rivendite di generi di monopolio; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; alle rivendite di giornali; le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita previste dal presente comma siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, e le sale cinematografiche.

2. Gli esercizi del settore alimentare devono garantire l'apertura al pubblico in caso di più di due festività consecutive. Il sindaco definisce le modalità per adempiere all'obbligo di cui al presente comma.

3. I comuni possono autorizzare, in base alle esigenze dell'utenza e alle peculiari caratteristiche del territorio, l'esercizio dell'attività di vendita in orario notturno esclusivamente per un limitato numero di esercizi di vicinato.

Le attività di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323 sono quelle svolte negli stabilimenti termali⁸⁶.

Il CCNL Turismo riconosce a tutto il personale il diritto ad un riposo settimanale di ventiquattro ore secondo quanto previsto dalla legge. In particolare si applicano le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale⁸⁷.

Relativamente al lavoro domenicale, il CCNL dispone che, a partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica⁸⁸.

“La disciplina del riposo settimanale, di cui all'articolo 9, conferma sostanzialmente i contenuti dell'Accordo del 1997 e aggiunge alcune previsioni in merito alle attività escluse dalla regolamentazione, in conformità a quanto previsto nella disciplina comunitaria.

Fanno eccezione alla regola di cui al comma 1 le attività già indicate nel punto 1 dell'Accordo del 1997⁸⁹, alla voce Riposo settimanale (relative al

⁸⁶ si riporta il testo dell'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323 articolo 3. (Stabilimenti termali)

1. Le cure termali sono erogate negli stabilimenti delle aziende termali che:

a) risultano in regola con l'atto di concessione mineraria o di subconcessione o con altro titolo giuridicamente valido per lo sfruttamento delle acque minerali utilizzate;

b) utilizzano, per finalità terapeutiche, acque minerali e termali, nonché fanghi, sia naturali sia artificialmente preparati, muffe e simili, vapori e nebulizzazioni, stufe naturali e artificiali, qualora le proprietà terapeutiche delle stesse acque siano state riconosciute ai sensi del combinato disposto degli articoli 6, lettera t), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e 119, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112;

c) sono in possesso dell'autorizzazione regionale, rilasciata ai sensi dell'articolo 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;

d) rispondono ai requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi minimi definiti ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

2. Gli stabilimenti termali possono erogare, in appositi e distinti locali, prestazioni e trattamenti eseguiti sulla superficie del corpo umano il cui scopo esclusivo o prevalente sia quello di mantenerlo in perfette condizioni, di migliorarne e proteggerne l'aspetto estetico, modificandolo attraverso l'eliminazione o l'attenuazione degli inestetismi cutanei presenti.

3. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 2, comma 2, i centri estetici non possono erogare le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b).

4. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano promuovono con idonei provvedimenti normativi la qualificazione sanitaria degli stabilimenti termali e l'integrazione degli stessi con le altre strutture sanitarie del territorio, in particolare nel settore della riabilitazione, avendo riguardo alle specifiche situazioni epidemiologiche ed alla programmazione sanitaria.

5. Le cure termali sono erogate a carico del Servizio sanitario nazionale, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, negli stabilimenti delle aziende termali accreditate, ai sensi dell'articolo 8-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, introdotto dall'articolo 8 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229.

⁸⁷ articolo 105, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁸⁸ articolo 106, comma 1, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁸⁹ si riporta il testo del Punto 1 dell'Accordo sull'orario europeo, 13 novembre 1997

Riposo settimanale

cambio squadra dei turnisti e alle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata), cui è stata aggiunta dal decreto legislativo del 2003 una nuova ipotesi (comma 2, lettera c)⁹⁰ riguardante il settore dei trasporti ferroviari, come espressamente indicato nella direttiva n. 34 del 2000 all'articolo 17, paragrafo 2, punto 1, lettera e), laddove consente ipotesi specifiche di deroga alla disciplina generale del riposo settimanale"⁹¹.

3.8 Ferie annuali

La normativa in materia di ferie è contenuta in primo luogo nell'articolo 36, comma 3, della Costituzione, il quale stabilisce che il lavoratore ha diritto a ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi.

Secondo l'articolo 2109, comma 2, del codice civile il prestatore ha anche diritto, dopo un anno di ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il datore di lavoro deve, inoltre, preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118 del codice civile.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 66 del 7 maggio 1963, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109, comma 2, limitatamente all'inciso "dopo un anno di ininterrotto servizio". I lavoratori hanno, quindi, diritto alle ferie entro l'anno e non dopo un anno di lavoro.

Con la sentenza n. 189 del 16 dicembre 1980, la Corte Costituzionale ha, poi, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 nella parte in cui non prevede il diritto a ferie retribuite anche per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso dal contratto durante il periodo di prova medesimo.

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, che di norma deve essere utilizzato di domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Fanno eccezione:

a. le attività di lavoro a turni ogni volta che 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
b. le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. I contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse.

⁹⁰ si riporta il testo dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario.

⁹¹ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

Con la sentenza n. 616 del 30 dicembre 1987, la Corte costituzionale ha, infine, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 2109 del codice nella parte in cui non era previsto che la malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospendesse il decorso.

Sempre in materia di individuazione dei limiti temporali del diritto di usufruire delle ferie annuali retribuite, costituisce fonte di rilievo la Convenzione Oit n. 132 del 24 giugno 1970, ratificata con legge 10 aprile 1981, n. 157, la quale riconosce il diritto ad un periodo minimo annuo di ferie pari a tre settimane e, all'articolo 9⁹², comma 1, prevede che il congedo annuale pagato (ferie) di almeno due settimane ininterrotte debba essere accordato e fruito entro il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione dello stesso e che il resto del congedo per ferie debba essere accordato e usufruito entro il termine di diciotto mesi dalla fine dell'anno che dà il diritto al congedo stesso. Il comma 2 dello stesso articolo 9 prevede, inoltre, che la parte di congedo annuale che superi il minimo prescritto (due settimane) potrà, con il consenso del lavoratore interessato, essere rinviata, per un periodo limitato.

In materia di ferie annuali è intervenuta la direttiva comunitaria n. 104 del 1993.

Articolo 7

(Ferie annuali)

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

Il periodo minimo di ferie annuali retribuite è fissato dalla direttiva in quattro settimane e non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

L'articolo 7 della direttiva è stato recepito dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003 che, tra l'altro, riporta testualmente quanto previsto nell'accordo interconfederale del 1997.

⁹² si riporta il testo dell'articolo 9 della Convenzione Oit 24 giugno 1970, n. 132

La parte ininterrotta di congedo annuale pagata menzionata al paragrafo 2 dell'art. 8 della presente convenzione dovrà essere accordata e usufruita entro il termine di un anno al massimo, e il resto del congedo annuale pagato entro il termine di 18 mesi al massimo, a partire dalla fine dell'anno che dà diritto al congedo. Ogni parte di congedo annuale che superi un minimo stabilito potrà, con il consenso della persona impiegata interessata, essere rinviata, per un periodo limitato, oltre i limiti indicati al paragrafo 1 del presente articolo.

Il minimo di congedo che non potrà essere soggetto a tale rinvio e il periodo limitato suscettibile di rinvio saranno stabiliti dalle autorità competenti, previa consultazione delle organizzazioni interessate degli imprenditori e dei lavoratori, sia mediante trattative collettive, sia con qualsiasi altra modalità conforme alla pratica nazionale e che appaia adeguata, tenuto conto delle condizioni specifiche di ciascun Paese.

Articolo 10

(Ferie annuali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

2. Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'art. 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Il decreto prevede, quindi, conformemente a quanto disposto nella direttiva, il diritto del lavoratore a un periodo annuale di ferie non inferiore a quattro settimane, salva la possibilità dei contratti collettivi di prevedere disposizioni più favorevoli. In questo modo viene superata la previsione della Convenzione OIL n. 132 del 1970.

Viene invece mantenuta la disciplina contenuta nell'articolo 2109 del Codice civile che attribuisce al datore di lavoro il potere di scegliere il periodo di ferie cercando di contemperare le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore.

Relativamente al momento impositivo e alla collocazione temporale della contribuzione, l'Inps, con la circolare n. 134 del 21 giugno 1998 ha dato disposizioni in materia di assoggettamento a contribuzione previdenziale del compenso per ferie non godute. Il successivo messaggio del 30 luglio 1998, in seguito alle difficoltà applicative dei criteri enunciati nella circolare, ha sospeso gli effetti della circolare con particolare riguardo alla definizione dei periodi di ferie pregressi. Con la circolare n. 186 del 7 ottobre 1999, l'Inps ha, quindi, ridefinito la materia concernente l'individuazione del momento nel quale deve considerarsi sussistente l'obbligazione contributiva sul compenso spettante per ferie non godute e la collocazione temporale⁹³. La circolare dispone che, se esiste una previsione legale o contrattuale (collettiva o aziendale) in materia di fruizione delle ferie, la scadenza dell'obbligazione contributiva sul compenso sostitutivo per le ferie non godute e la collocazione temporale dei contributi deve essere individuata conformemente alla normativa stessa. In assenza di tale normativa si applica il principio enunciato con la circolare n. 134 del 1998 in base al quale la scadenza dell'obbligazione contributiva e la collocazione temporale dei contributi devono essere fissate al diciottesimo mese successivo al termine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

⁹³ Agenda per l'amministrazione del personale delle aziende industriali, Jandi Sapi editori, 2002, p. 549

Con la circolare n. 15 del 15 gennaio 2002, a parziale modifica di quanto disposto con circolare n. 186 del 1999, l'Inps ha, quindi, illustrato le modalità procedurali per l'assolvimento dell'imposizione contributiva sul compenso per ferie non godute e ha definito le modalità operative per il recupero dei contributi versati sull'imponibile corrispondente al compenso ferie spettante ma non corrisposto, nell'ipotesi di successiva fruizione delle ferie.

Sull'articolo 10 del decreto n. 66 del 2003 l'Inps si è pronunciato con il messaggio n. 79 del 27 giugno 2003. In particolare il messaggio conferma integralmente le istruzioni contenute nelle circolari n. 186 del 1999 e n. 15 del 2002 relativamente alle modalità di adempimento degli obblighi previdenziali in materie di compenso per ferie non godute.

Con il messaggio 8 ottobre 2003, n. 118 l'Inps ha quindi fornito ulteriori chiarimenti rispetto a quanto già precisato nel messaggio n. 79 del 2003. L'Inps ha precisato che, a prescindere dalla effettiva erogazione del compenso per ferie non godute, l'obbligo contributivo sorgerà in base ai principi generali nell'anno di riferimento per la maturazione delle ferie e dovrà essere assolto in base alle istruzioni impartite con le circolari n. 186 del 1999 e n. 15 del 2002 anche con riferimento ai giorni di ferie non goduti imputabili al periodo minimo di quattro settimane individuato dal decreto n. 66 del 2003.

Il CCNL Turismo prevede per tutto il personale il diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Dal computo del periodo di ferie vanno quindi escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso⁹⁴.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratore nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali⁹⁵.

Durante le ferie al personale è dovuta la normale retribuzione.

⁹⁴ articolo 109, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁹⁵ articolo 110, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

Le ferie sono irrinunciabili. Non è quindi dovuta alcuna indennità al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, inoltre, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato⁹⁶.

“La disposizione non altera, in definitiva, quanto già in atto nel nostro Paese ad opera delle leggi e dei contratti collettivi e dalla giurisprudenza, anche per quanto riguarda la non sostituibilità delle ferie con la relativa indennità economica, che continuerà ad essere ammessa, come previsto dai contratti, nel solo caso di cessazione del rapporto in corso d'anno”⁹⁷.

“La disciplina delle ferie annuali, di cui all'articolo 10, introduce significative novità rispetto alle scarna disciplina del codice civile (art. 2109), fissando alcuni principi inderogabili già contenuti nell'Accordo interconfederale del 1997” come il limite delle quattro settimane di ferie retribuite.

“Tale limite di durata è stabilito espressamente nella direttiva comunitaria del '93 (art. 7, punto 1), che ha introdotto una previsione di miglior favore rispetto a quella contenuta nella Convenzione OIL n. 132 del 1970 (art. 3), ratificata in Italia con legge n. 157/1981, che aveva previsto una durata minima del congedo annuale di 3 settimane .

Inoltre, l'attuale decreto legislativo risulta informato al più rigoroso principio dell'irrinunciabilità alla fruizione del periodo minimo di ferie, in conformità all'interpretazione che ne ha dato la più recente giurisprudenza di legittimità.

⁹⁶ articolo 111, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

⁹⁷ Confcommercio, Roma, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

Infatti, riprendendo la prescrizione della direttiva n. 93/104/CE, il comma 2 dell'articolo 10 del decreto legislativo vieta la sostituzione del suddetto periodo minimo con l'indennità sostitutiva di ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, la corresponsione dell'indennità sostitutiva rappresenta, ormai, un'ipotesi tendenzialmente residuale rispetto al diritto del lavoratore alla fruizione delle stesse”.

“Sul punto del differimento dei termini di fruizione delle ferie, tenendo fermo il principio della tendenziale necessità della fruizione entro l'anno di riferimento, principio confermato dalla disposizione in esame, riteniamo rimangano operanti le indicazioni contenute nella circolare Inps del 15 gennaio 2002, n. 15, con la precisazione che, ovviamente, non è più ammissibile la *monetizzazione* delle ferie, salvo che in caso di risoluzione del rapporto ovvero nel caso di spettanza di un periodo di ferie superiore alle quattro settimane annue, per la parte eccedente tale periodo minimo”⁹⁸.

3.9 Lavoro notturno

3.9.1 La normativa precedente il decreto n. 66 del 2003

L'unica fonte normativa in materia di lavoro notturno è stata, per molto tempo, l'articolo 2108 del Codice civile che, al comma 2, dispone che il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno. Il successivo comma dispone, poi, che i limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge.

Il Codice civile, quindi, non prevedendo alcun divieto, implicitamente legittima il lavoro notturno, limitandosi a sancire il diritto ad una maggiorazione retributiva. La determinazione di quest'ultima, in mancanza di una specifica previsione normativa, è stata rinviata alla contrattazione collettiva che ha provveduto alla fissazione delle percentuali di maggiorazione sulla retribuzione e ha esteso il diritto alla maggiorazione anche per il lavoro notturno in turni svolto in via abituale.

Particolari divieti sono stati previsti, nel corso del tempo, dalla legge.

La legge 19 gennaio 1955, n. 25, con l'articolo 10, ha vietato agli apprendisti lo svolgimento del lavoro tra le ore 22 e le ore 6.

⁹⁸ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17940

Con la legge 17 ottobre 1967, n. 977⁹⁹ è stato previsto il divieto di adibire al lavoro notturno i fanciulli e gli adolescenti. La legge si occupa della materia del lavoro notturno negli articoli 15¹⁰⁰, 16¹⁰¹ e 17¹⁰². L'articolo 16, in particolare, definisce il termine notte per i fanciulli e per gli adolescenti fino a sedici anni e oltre i sedici anni di età. Secondo l'articolo 17 i minori che abbiano compiuti sedici anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento delle aziende. Il datore di lavoro dovrà darne immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro con l'indicazione della causa di forza maggiore, dei minori occupati e dalle ore di lavoro da essi prestate.

La legge 9 dicembre 1977, n. 903¹⁰³, ha introdotto il divieto al lavoro notturno da parte delle donne. Dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Il lavoro notturno, inoltre, non deve essere obbligatoriamente prestato:

- dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Con la circolare 28 dicembre 1983, n. 142, il Ministero del Lavoro si occupa delle deroghe al divieto di lavoro notturno. Questo divieto, infatti, non è assoluto, ma può, appunto, subire deroghe mediante la contrattazione collettiva anche aziendale.

⁹⁹ legge 17 ottobre 1967, n. 977, Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, G.U. n. 276 del 6 novembre 1967

¹⁰⁰ si riporta il testo dell'articolo 15 della legge 17 ottobre 1967, n. 977

È vietato adibire al lavoro notturno i fanciulli e gli adolescenti, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 4.

¹⁰¹ si riporta il testo dell'articolo 16 della legge 17 ottobre 1967, n. 977

Con il termine "notte" si intende:

a) per i fanciulli e gli adolescenti fino a 16 anni, un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6;

b) per gli adolescenti di età superiore ai 16 anni, salvo quanto disposto dal successivo articolo 17, un periodo di almeno 12 ore, consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 5.

In ogni caso, per i fanciulli e per gli adolescenti che frequentino le scuole dell'obbligo, con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 14 ore consecutive, comprendente l'intervallo fra le ore 20 e le ore 8.

¹⁰² si riporta il testo dell'articolo 17 della legge 17 ottobre 1967, n. 977

I minori che abbiano compiuto gli anni 16 possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifichi un caso di forza maggiore che ostacoli il funzionamento dell'azienda.

Il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione all'Ispettorato provinciale del lavoro, indicando le condizioni costituenti la forza maggiore, il numero dei minori e le ore in cui sono stati occupati.

¹⁰³ legge 9 dicembre 1977, n. 903, Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, G.U. n. 343 del 17 dicembre 1977

La materia del lavoro notturno è stata ripresa con la direttiva comunitaria n. 104 del 1993. Nell'articolo 2¹⁰⁴, viene definito periodo notturno "qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5"; viene, poi, definito, lavoratore notturno "qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale" e "qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale".

Precise indicazioni sullo svolgimento del lavoro notturno vengono poi date negli articoli dall'8 al 12.

Articolo 8

(Durata del lavoro notturno)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

1) l'orario di lavoro normale dei lavoratori notturni non superi le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

2) i lavoratori notturni il cui lavoro comporta rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali non lavorino più di 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore durante il quale effettuano un lavoro notturno.

Ai fini del presente punto, il lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali è definito dalle legislazioni e/o prassi nazionali o da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, tenuto conto degli effetti e dei rischi inerenti al lavoro notturno.

¹⁰⁴ si riporta il testo dell'articolo 2 della direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, n. 104

Ai sensi della presente direttiva si intende per:

- 1) "orario di lavoro": qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- 2) "periodo di riposo": qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- 3) "periodo notturno": qualsiasi periodo di almeno 7 ore, definito dalla legislazione nazionale e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;
- 4) "lavoratore notturno":
 - a) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero, impiegate in modo normale; e
 - b) qualsiasi lavoratore che possa svolgere durante il periodo notturno una certa parte del suo orario di lavoro annuale, definita a scelta dello Stato membro interessato:
 - i) dalla legislazione nazionale, previa consultazione delle parti sociali, o
 - ii) da contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali a livello nazionale o regionale;
- 5) "lavoro a turni": qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane;
- 6) "lavoratore a turni": qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

Articolo 9

(Valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno dei lavoratori notturni)

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) i lavoratori notturni beneficino di una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari;

b) i lavoratori notturni che hanno problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro notturno vengano trasferiti, quando possibile, ad un lavoro diurno per cui essi siano idonei.

2. Nella valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) deve essere rispettato il segreto medico.

3. La valutazione gratuita dello stato di salute di cui al paragrafo 1, lettera a) può rientrare in un sistema sanitario nazionale.

Articolo 10

(Garanzie per lavoro in periodo notturno)

Gli Stati membri possono subordinare il lavoro di talune categorie di lavoratori notturni a determinate garanzie, a condizioni fissate dalle legislazioni e/o prassi nazionali, per lavoratori esposti a un rischio di sicurezza o di salute connesso al lavoro durante il periodo notturno.

Articolo 11

(Informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché il datore di lavoro che fa regolarmente ricorso a lavoratori notturni ne informi le autorità competenti, su loro richiesta.

Articolo 12

(Protezione in materia di sicurezza e di salute)

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

1) i lavoratori notturni e i lavoratori a turni beneficino di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adattato alla natura del loro lavoro;

2) i servizi o mezzi appropriati di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori notturni e dei lavoratori a turni siano equivalenti a quelli applicabili agli altri lavoratori e siano disponibili in qualsiasi momento.

Con il decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345¹⁰⁵ sono state apportate modifiche e integrazioni alla legge n. 977 del 1967 al fine di adeguarla ai

¹⁰⁵ decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, G.U. n. 237 del 8 ottobre 1999

principi e alle prescrizioni della direttiva 22 giugno 1994, n. 33 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Della materia del lavoro notturno si occupano gli articoli 10¹⁰⁶ e 11¹⁰⁷ che hanno sostituito gli articoli 15, 16 e 17 della legge n. 977 del 1967. Oltre a definire notte il periodo di almeno dodici ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7, l'articolo 10 vieta di adibire i minori (diciotto anni) al lavoro notturno, salvo quanto previsto dall'articolo 17. Quest'ultimo articolo, in base alle modifiche apportate dall'articolo 11 del decreto legislativo n. 345 del 1999, prevede che gli adolescenti che hanno compiuti sedici anni possano essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento delle aziende, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

In deroga al divieto posto nell'articolo 10, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e dello spettacolo può protrarsi non oltre le ore 24. In tal caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno quattordici ore consecutive.

Il datore di lavoro dovrà darne immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro con l'indicazione della causa di forza maggiore, dei minori occupati e dalle ore di lavoro da essi prestate.

3.9.2 Il decreto n. 532 del 1999

Per dare attuazione alla direttiva n. 104 del 1993 è stato emanato il decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 che non contiene la disciplina

¹⁰⁶ si riporta il testo dell'articolo 10 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

1. L'articolo 15 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"articolo 15. - 1. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.

2. Con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata."

¹⁰⁷ si riporta il testo dell'articolo 11 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345

1. L'articolo 17 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, è sostituito dal seguente:

"articolo 17 - 1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nelle attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tale caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.

2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro."

organica in materia di orario di lavoro ma limita il suo intervento al solo lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25¹⁰⁸. Sempre con l'articolo 17 della legge n. 25 del 1999 è stato abrogato esplicitamente l'articolo 5 della legge n. 903 del 1977 che vietava il lavoro notturno alle donne ed è stato adeguato l'ordinamento alla sentenza della Corte di giustizia che aveva condannato l'Italia per la disparità di trattamento tra uomo e donna relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro notturno di queste ultime.

Il decreto ha dettato, quindi, una disciplina transitoria del lavoro notturno fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro.

Le norme del decreto n. 532 del 1999 si applicano a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzano lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, ad eccezione di datori di lavoro operanti nei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare e delle attività dei medici in formazione.

Il decreto definisce lavoro notturno, l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino; lavoratore notturno è colui che svolge

¹⁰⁸ si riporta il testo dell'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25

Al fine di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 4 dicembre 1997, l'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

"articolo 5. – 1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;

b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni".

Fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro, il Governo è delegato a emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di lavoro notturno, informati ai seguenti principi e criteri direttivi:

assicurare che l'introduzione del lavoro notturno sia preceduta dalla consultazione delle parti sociali e dei lavoratori interessati, nonché prevedere che la normativa si rivolga a tutti i lavoratori e le lavoratrici sia del settore privato che del settore pubblico, sulla base di accordo tra le parti sociali;

rinvia alla contrattazione collettiva la previsione che la prestazione di lavoro notturno determini una riduzione dell'orario di lavoro settimanale e mensile ed una maggiorazione retributiva;

prevedere che, sia nel settore manifatturiero che negli altri settori, sia nel settore privato che nel settore pubblico, al lavoro notturno siano adibiti con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali;

prevedere che ulteriori limitazioni al lavoro notturno, nei confronti di lavoratori dipendenti, possano essere concordate in sede di contrattazione collettiva;

prevedere che l'introduzione del lavoro notturno sia accompagnata da procedure sulla sorveglianza sanitaria preventiva e periodica per accertare l'idoneità dei lavoratori interessati;

garantire, anche attraverso la contrattazione, il passaggio ad altre mansioni o altri ruoli diurni in caso di sopraggiunta inidoneità alla prestazione di lavoro notturno;

garantire l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

Lo schema o gli schemi di decreto legislativo di cui al comma 2 sono trasmessi alle competenti Commissioni parlamentari che esprimono il parere entro trenta giorni.

durante il periodo notturno, in via non eccezionale, almeno tre ore di lavoro giornaliero, o almeno una parte del suo orario di lavoro normale, secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale o, in difetto, per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno, limite che viene riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Sono adibiti al lavoro notturno prioritariamente i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

I contratti collettivi possono prevedere ulteriori limitazioni all'effettuazione del lavoro notturno e ulteriori priorità rispetto a quelli già previsti dall'ordinamento.

La durata della prestazione notturna non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore salvo un periodo di riferimento più ampio definito dalla contrattazione collettiva, in caso di orario plurisettimanale.

Il limite delle otto ore non trova applicazione nei confronti del personale dirigente e direttivo, del personale addetto ai servizi di collaborazione familiare e dei lavoratori addetti al culto.

Il datore di lavoro è tenuto a tutta una serie di adempimenti. In particolare è obbligato a:

- sottoporre il lavoratore ad accertamenti preventivi, periodici o in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno;
- assegnare il lavoratore ad altre mansioni o altri ruoli diurni in caso di sopraggiunte condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno;
- consultare le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali e, in mancanza, delle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, entro sette giorni dalla comunicazione del datore di lavoro;
- informare preventivamente il lavoratore sugli eventuali maggiori rischi derivanti dallo svolgimento di lavoro notturno;
- informare ogni anno la competente Direzione provinciale del lavoro e le organizzazioni sindacali del lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, quando esso non sia previsto dal contratto collettivo;
- garantire un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicurare un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno; concordare con le rappresentanze sindacali appropriate misure di protezione personale e collettiva per i

lavoratori notturni che effettuano lavorazioni che comportano rischi particolari.

Viene attribuita alla contrattazione collettiva la competenza a stabilire la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la maggiorazione retributiva ad essi spettante.

Con la circolare 14 marzo 2000, n. 13 il Ministero del Lavoro ha dato particolari istruzioni applicative mettendo in evidenza come il decreto n. 532 del 1999 rappresenti un'ulteriore e significativa fase di recepimento dei contenuti della direttiva n. 104 del 1993 e in coerenza con i criteri indicati nell'accordo interconfederale del 1997 relativamente al lavoro notturno.

Con il decreto n. 532 del 1999 viene introdotta, per la prima volta nel nostro ordinamento, la figura del lavoratore notturno, in precedenza non disciplinata sul piano legale. Incentrandosi in particolare sulla salvaguardia psicofisica del lavoratore, il decreto garantisce una tutela del lavoro e dei lavoratori notturni superiore rispetto a quella prevista nella precedente disciplina.

Le norme contenute nel decreto devono essere coordinate con le norme speciali che riguardano gli apprendisti, i minori, le donne in stato di accertata gravidanza fino a un anno di età del bambino.

Il divieto di lavoro notturno contenuto nell'articolo 5 della legge n. 903 del 1977, abrogato con l'articolo 17 della legge n. 25 del 1999, è stato sostituito da una facoltà di rifiuto del lavoro notturno per la lavoratrice madre, o, in alternativa, per il padre, dall'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151¹⁰⁹.

3.9.3 Il decreto n. 66 del 2003

Il decreto legislativo n. 66 del 2003, riprendendo la disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 532 del 1999, contiene, innanzitutto, la definizione di

¹⁰⁹ si riporta il testo dell'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Lavoro notturno

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

periodo notturno e di lavoratore notturno. Viene definito periodo notturno il “periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino” e lavoratore notturno “qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale” e “qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale”.

“L'articolo 1, comma 2, lettera d), dopo aver fornito una nozione di *periodo notturno* identica a quella fissata, in sede di definizione di *lavoro notturno*, dall'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 532 del 1999¹¹⁰, identifica il *lavoratore notturno*, alla lettera e), mediante la doppia formulazione già impiegata dal citato articolo 2 del decreto legislativo n. 532 del 1999, inserendo, tuttavia, alcune varianti, più aderenti alle definizioni formulate dalle parti sociali nell'Accordo del 1997.

In particolare, lo svolgimento *in via non eccezionale* di almeno tre ore del tempo di lavoro giornaliero – come requisito qualificante la prima definizione di lavoratore notturno data dal decreto legislativo del 1999 – viene sostituito, in conformità alla dizione dell'Accordo del 1997, con la locuzione *tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale*.

La seconda definizione di lavoratore notturno, contenuta nel decreto legislativo in esame, non differisce, praticamente, da quella dell'Accordo del 1997 e successivamente trasposta nel decreto legislativo del 1999.

Risulta infine soppresso il comma 2 dell'articolo 2 del decreto 1999, a norma del quale era affidata ai contratti collettivi l'individuazione delle condizioni e dei casi di eccezionalità nell'adibizione a lavoro notturno. Disposizione non prevista nell'Accordo del 1997”¹¹¹.

¹¹⁰ si riporta il testo dell'articolo 2 del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) lavoro notturno: l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino;

b) lavoratore notturno:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;

2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

2. I contratti collettivi individuano le condizioni e i casi di eccezionalità nell'adibizione al lavoro notturno di cui al comma 1, lettere a) e b).

¹¹¹ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

Il decreto dispone che, solo in difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

“Tale disposizione usa l'espressione in difetto di disciplina collettiva a differenza di quella adottata in relazione ai limiti massimi annuali per lo straordinario e cioè in difetto di disciplina collettiva applicabile.

Ciò significa, a nostro avviso, che in questo caso la disposizione si applica immediatamente anche nei settori in cui esista un contratto collettivo applicabile ma questo non abbia ancora previsto alcuna disposizione in merito.

La disposizione, peraltro, non si pone quale un minimale assoluto in quanto, ove il contratto collettivo contenga già una regolamentazione di tale aspetto, anche in difformità, ad esempio prevedendo la prestazione di novanta giorni lavorativi all'anno, ai fini della qualificazione di *lavoratore notturno*, questa non può considerarsi automaticamente sostituita”¹¹².

Il Capo IV (articoli dall'11 al 15) del decreto riguarda, quindi, le limitazioni, le modalità di organizzazione, gli obblighi di comunicazione, la durata, le tutele in caso di prestazione di lavoro notturno e il trasferimento al lavoro diurno.

Articolo 11

(Limitazioni al lavoro notturno)

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Articolo 12

(Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione)

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle

¹¹² Confcommercio, Roma, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

Rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle Organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le Organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i Servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Articolo 13

(Durata del lavoro notturno)

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di 8 ore nel corso di ogni periodo di 24 ore.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Articolo 14

(Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno)

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, un livello di servizi o

di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'art. 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono rivedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Articolo 15

(Trasferimento al lavoro diurno)

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

L'articolo 11, nel disciplinare le limitazioni al lavoro notturno, ne individua quattro importanti aspetti: accertamento della eventuale inidoneità al lavoro notturno; facoltà dei contratti collettivi di stabilire i requisiti dei lavoratori per l'esclusione dall'obbligo di effettuare lavoro notturno; divieti di adibizione al lavoro notturno; diritto di rifiutare lo svolgimento di lavoro notturno¹¹³.

In base al comma 4 dell'articolo 14, i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche per alcune categorie di lavoratori individuate dalle leggi 5 giugno 1990, n. 135 e 26 giugno 1990, n. 162 che riguardano rispettivamente la prevenzione e la lotta contro l'AIDS e la prevenzione, cura e riabilitazione degli stati di tossicodipendenza.

Il CCNL Turismo del 22 gennaio 1999 detta la disciplina del lavoro notturno che prevede anche alcune specificità relative ai singoli comparti.

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli articoli 95 e 96 del contratto. E' prevista l'assegnazione ad altre

¹¹³ Lavoro e previdenza oggi 5/2003, p. 827

mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno. Qualora non sia possibile l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 26 del contratto. I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle precedenti disposizioni ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile¹¹⁴.

Il nuovo CCNL Turismo prevede che le parti si incontrino al fine di verificare il rapporto tra il decreto legislativo n. 66 del 2003 e le disposizioni previste dal contratto.

Per quanto riguarda l'articolo 11, "il primo comma prevede che l'idoneità al lavoro notturno possa essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. Ciò naturalmente non sta a significare che si possa anche non accertare tale idoneità. Si è voluta solamente correggere l'errata impostazione del precedente decreto del '99 che, rinviando in tal caso alla figura del *medico competente* previsto dal decreto legislativo 626/94, creava la problematica relativa alle aziende presso le quali tale nomina non sia prevista.

Il rinvio al servizio sanitario pubblico dovrebbe anche risolvere la questione del carico delle spese degli accertamenti medici, poste precedentemente ad esclusivo carico del datore di lavoro.

Viene inoltre soppressa un'altra disposizione del precedente decreto, peraltro inesistente nella normativa comunitaria, relativamente alle priorità per l'adibizione al lavoro notturno a favore dei lavoratori richiedenti (v. art. 3, decreto legislativo 532/99)".

Relativamente all'articolo 12, "è stata accolta la nostra richiesta di prevedere la possibilità che la consultazione possa essere svolta con il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisce". "Con il secondo comma è pure confermato l'obbligo di informativa annuale, verso le Direzioni Provinciali Lavoro, del lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni. Anche in questo caso è stata ritenuta meritevole di accoglimento la nostra richiesta di prevedere la possibilità del tramite delle associazioni datoriale".

Con il primo comma dell' articolo 14 "si richiamano gli obblighi per i controlli preventivi e periodici relativi alla valutazione della stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno. Indicazioni in tal senso erano già contenute nell'articolo 5 del decreto 532/99. I successivi commi dell'articolo riprendono letteralmente il disposto dell'articolo 11 del decreto legislativo n. 532/99 riguardo alla garanzia, da parte del datore di lavoro, di assicurare servizi e livelli di protezione analoghi a quelli previsti per i lavoratori diurni nonché

¹¹⁴ articoli 100 e 101, CCNL Turismo, 22 gennaio 1999

relativamente alle speciali precauzioni per il lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori”.

Il decreto assume, nell’articolo 15, “una linea di maggiore conformità alla direttiva europea rispetto alle precedenti disposizioni. Infatti, in caso di sopraggiunta inidoneità al lavoro notturno, la tutela del lavoratore non può arrivare ad una garanzia assoluta del posto di lavoro, anche quando si versi in una situazione di impossibilità oggettiva di ricollocazione, all’interno dell’azienda. In tali casi, è prevista l’assegnazione del lavoratore a lavoro diurno, in mansioni equivalenti, solo se esistenti e disponibili, come previsto dalla direttiva n. 93/104”¹¹⁵.

“La normativa contenuta nei citati articoli non si allontana, sostanzialmente, da quella del 1999, anche se sono state introdotte disposizioni che rendono l’impianto complessivo più coerente con i principi dettati dalla direttiva n. 93/104/CE e dall’Accordo del 1997. La materia, suddivisa in un minor numero di articoli, viene riordinata e razionalizzata, con la soppressione, sulla scorta delle indicazioni risultanti dall’Accordo del 1997, di taluni fattori di rigidità o di maggiore onerosità che gravavano sulle aziende”.

“L’articolo 11, al comma 1, stabilisce, con previsione ripresa dall’Accordo del 1997, che l’inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. Resta salva, pertanto, la facoltà di far effettuare tale accertamento per il tramite del medico competente di cui all’articolo 17 del decreto legislativo n. 626/1994”.

“E’ stato formalmente eliminato il divieto di lavoro notturno dei minori, che compariva nel testo dell’articolo 3 del decreto n. 532/1999, ma che è da ritenersi tuttora vigente in ragione della sua specialità, sia perché previsto dall’articolo 15 della legge n. 977/1967, come sostituito dall’articolo 10 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, sia perché, nei riguardi dei minori, la nozione di *notte*, adottata dal citato decreto legislativo, è diversa e più ampia rispetto a quella comune. Infatti, per i minori, con il termine *notte* si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive, comprendente l’intervallo fra le 22 e le 6, o tra le 23 e le 7”.

“L’articolo 13, adeguandosi in pieno al corrispondente dettato dell’Accordo del 1997 e alle esigenze di maggior elasticità da questo espresse sul punto (anche la direttiva n. 93/104/CE prevede *8 ore in media per periodo di 24 ore*), rappresenta un progresso rispetto all’articolo 4, comma 1, del decreto n. 532/1999, che prevedeva un limite *secco* (non *medio*) di otto ore nelle ventiquattro, e un limite medio solo quando i contratti collettivi avessero assunto a riferimento per il calcolo della media un periodo superiore per durata alle ventiquattro ore”.

¹¹⁵ Confcommercio, comunicazione 4 aprile 2003, n. 32

“Il comma 2 dell’articolo 13 modifica profondamente il disposto dell’articolo 7, comma 1, del decreto n. 532/1999, contro il quale Confindustria aveva assunto posizioni di forte e motivata perplessità”.

“L’articolo 15 disciplina l’ipotesi in cui sopravvenute condizioni di salute comportino l’inidoneità del lavoratore alle prestazioni notturne, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche.

In tale evenienza, mentre l’articolo 6, comma 1, del decreto n. 532/1999 garantiva al lavoratore l’assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni, la versione ora adottata dall’articolo 15 – con formulazione più aderente al dettato della direttiva n. 93/104/CE – specifica che il trasferimento dell’interessato al lavoro diurno avverrà con l’assegnazione a mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili”¹¹⁶.

Il comma 1 dell’articolo 11 “stabilisce che l’inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. Pertanto, resta salva la facoltà di far effettuare tale accertamento al medico competente di cui all’art. 17 del decreto legislativo n. 626/94”¹¹⁷.

Con il decreto n. 66 del 2003 “vengono in buona parte riproposti i contenuti della precedente disciplina (decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532) e introdotte alcune novità, peraltro già parzialmente anticipate dalla circolare del Ministero del Lavoro 14 marzo 2000, n. 13 e dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999”.

“Viene introdotta la possibilità, non prevista in precedenza, di accertare l’inidoneità al lavoro notturno avvalendosi, anziché del medico competente, delle strutture sanitarie pubbliche.

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall’obbligo di effettuare lavoro notturno. Ricordiamo che il CCNL Turismo non ha attivato tale competenza, seppur già prevista in forma analoga dall’articolo 3 del decreto legislativo n. 532 del 1999”.

“Ai sensi dell’articolo 101, comma 9, del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, le informazioni e le comunicazioni previste nell’articolo 12 del decreto sono riferite ai casi di *nuova* introduzione di lavoro notturno”.

E’ affidata alla contrattazione collettiva l’eventuale definizione delle riduzioni dell’orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

Anche in questo caso, la formulazione della norma e, in particolare, il ricorso al termine *eventuale* vale a chiarire alcuni dubbi che erano sorti per

¹¹⁶ Confindustria, circolare 22 aprile 2003, n. 17490

¹¹⁷ Federchimica: nota illustrativa: il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

effetto della legislazione precedente (articolo 7, comma 1 del decreto legislativo n. 532 del 1999), rafforzando la tenuta delle soluzioni adottate in proposito dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999, di seguito riepilogate.

Si ricorda, preliminarmente, come non sia prevista una riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori notturni. Inoltre, è rimasta immutata la misura delle maggiorazioni (pari al 12% o al 25%, a seconda della qualifica) già previste per lavoro notturno (articolo 199 del CCNL Turismo).

I commi 1 e 2 dell'articolo 201 del CCNL Turismo stabiliscono che ai lavoratori notturni, le maggiorazioni di cui sopra competono per il periodo compreso tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino. Per tutti gli altri lavoratori, le maggiorazioni per lavoro notturno continueranno ad essere applicate limitatamente al periodo intercorrente tra le ore 24:00 e le ore 6:00 del mattino (articolo 199 del CCNL Turismo).

Parimenti immutato, per la generalità dei lavoratori, ivi compresi i lavoratori notturni, il periodo (tra le ore 24:00 e le ore 6:00 del mattino) utile per la corresponsione della maggiorazione del 60% dovuta per il lavoro straordinario notturno (articolo 202, comma 3, CCNL Turismo)".

“La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La norma si distingue rispetto alle disposizioni previgenti in quanto, nel ribadire l'obbligo di controlli preventivi e periodici omette di operare esplicito riferimento al medico competente”.

Il comma 1 dell'articolo 15 stabilisce che, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In proposito, va anzitutto sottolineata la differenza con la formulazione del comma 1 dell'articolo 6 del decreto n. 532 del 1999 che *garantiva* al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni”.

Altrettanto interessante è il riferimento alle mansioni *esistenti e disponibili*, che conferma e rafforza la soluzione adottata dall'articolo 101 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, ai sensi del quale l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni avviene *compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali*”¹¹⁸.

¹¹⁸ Federalberghi, circolare 6 maggio 2003

3.10 Deroghe

Il decreto prevede, all'articolo 17, la possibilità che si possa derogare alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

Articolo 17

*(Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero,
pause, lavoro notturno, durata massima settimanale)*

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le Organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le Associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle Associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, 3° comma, nel limite di 6 mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro "offshore", oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'art. 10, comma 1, n. 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali;

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'art. 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

b) di manodopera familiare;

c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;

d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

L'articolo recepisce una serie di disposizioni contenute nella direttiva n. 104 del 1993. Il recepimento si concretizza in un insieme di deroghe alle norme contenute nello stesso decreto legislativo ammissibili solo se vengano accordati ai lavoratori interessati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali, in cui motivi oggettivi impediscano la concessione dei suddetti riposi, a condizione che ai lavoratori stessi sia assicurata un'appropriate protezione.

La facoltà di deroga può essere esercitata nei contratti collettivi nazionali o accordi conclusi sempre a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali. La facoltà può essere esercitata anche dal secondo livello di contrattazione, nel rispetto, però, delle regole fissate in sede di contrattazione nazionale. Se, poi, non è possibile definire alcun accordo, è previsto che le deroghe possano essere adottate con decreto ministeriale.

Le deroghe di fonte ministeriale devono essere previste in funzione di specifiche esigenze di varia natura, che vengono descritte in dettaglio dall'articolo 17 e che riguardano in particolare le attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore; le attività di guardia, sorveglianza e permanenza; le attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione; in caso di sovraccarico prevedibile di attività; per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari; a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali; in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

Sono previste deroghe alla disciplina del riposo per quanto riguarda in particolare l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero e le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Nel rispetto dei principi generali di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, viene previsto che gli articoli sull'orario normale di lavoro, sulla durata massima dell'orario di lavoro, sul lavoro straordinario, sul

riposo giornaliero, sulle pause, sulle modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione e sulla durata del lavoro notturno non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa della natura dell'attività svolta, non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi, e, in particolare quando si tratta: di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo; di manodopera familiare; di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose; di prestazioni rese nell'ambito dei rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

La normativa stabilisce come novità che la durata del lavoro possa essere determinata dai lavoratori stessi.

La lettera a) del comma 5 prevede l'esclusione dei dirigenti, del personale direttivo e delle altre persone aventi potere di decisione autonomo. Questo potere consiste nell'autodeterminazione della durata dell'orario di lavoro.

Pur in assenza di un'indicazione esplicita, sembra di poter affermare che la fattispecie tende a coincidere con quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del regio decreto n. 1955 del 1923, secondo cui il personale direttivo è quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro manuale in quanto strumentale.

In proposito il Ministero del Lavoro¹¹⁹, aveva affermato che l'articolo 3, comma 2, del regio decreto n. 1955 del 1923 fornisce, con riferimento alle funzioni svolte, la nozione legale di tale categoria di personale che viene identificato in quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e cioè: gli institori, i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro manuale (in quanto strumentale). In tale quadro, la giurisprudenza è costante nel ritenere che il concetto di "personale direttivo" è comprensivo non soltanto di tutti i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative o vicarie, bensì anche - in difetto di una pattuizione contrattuale in deroga - del personale direttivo c.d. "minore", ossia gli impiegati con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di aziende e, in definitiva, i capi ufficio ed i capi reparto che eccezionalmente possono svolgere persino attività manuali. E' da puntualizzare, comunque, che l'inquadramento nella categoria del personale direttivo dipende dalla corrispondenza delle mansioni in concreto assegnate al lavoratore a quelle previste dalla disposizione definitoria di detto personale (art. 3, comma 2, R.D. 1955/1923) non potendo derivare dal mero dato formale del conferimento della qualifica (Cass. 30 marzo 1992, n. 3914). Infine, non può sottacersi come

¹¹⁹ Ministero del lavoro, circolare 15 febbraio 2000, n. 10

l'evoluzione tecnologica abbia comportato, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'ingresso di nuove figure professionali che, sebbene prive di potere gerarchico, conservano, nel disimpegno delle loro attribuzioni, ampia possibilità di iniziativa, di discrezionalità decisionale e di determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro.

Si ritiene, pertanto, anche sulla base di quanto è rinvenibile nell'avviso comune sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 12 novembre 1997, che tali figure possano essere inserite tra il "personale direttivo" semprechè, beninteso, le loro attribuzioni siano comunque riconducibili a profili professionali - individuati nella contrattazione collettiva - propri del personale direttivo.

In riferimento alla definizione contenuta nel regio decreto, la giurisprudenza è costante nel ritenere che il concetto di personale direttivo è comprensivo non soltanto di tutti i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative ma anche del personale direttivo cosiddetto minore, e cioè gli impiegati con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di aziende.

L'evoluzione tecnologica ha agevolato, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'ingresso di nuove figure professionali che, sebbene prive di potere gerarchico, conservano ampia possibilità di iniziativa, di discrezionalità decisionale e di determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro. Tali figure, anche sulla base di quanto previsto dall'accordo del 1997, possono quindi essere inserite tra il personale direttivo, purché le loro attribuzioni siano comunque riconducibili a profili professionali, individuati nella contrattazione collettiva, propri del personale direttivo¹²⁰.

Sempre nel rispetto dei principi generali di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, le disposizioni in materia di riposo giornaliero, pause, riposo settimanale e durata del lavoro notturno non si applicano al personale mobile secondo la definizione contenuta nell'articolo 1 del decreto stesso¹²¹.

Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione il regio decreto legge n. 2328 del 1923, recante disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporti in concessione, e la legge n. 138 del 1958 sull'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto viaggiatori.

¹²⁰ Luciano Morelli, Come programmare l'orario di lavoro, edizioni Maros, 2003

¹²¹ articolo 1, comma 2, lettera h), decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66

h) "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

3.11 Disposizioni transitorie e abrogazioni

L'articolo 19 del decreto legislativo dispone, in particolare, che, dall'entrata in vigore del decreto stesso, sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari che regolano la materia dell'orario di lavoro e sono fatte salve le disposizioni espressamente richiamate e quelle aventi carattere sanzionatorio.

Articolo 19

(Disposizioni transitorie e abrogazioni)

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.
3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

La normativa sull'orario di lavoro attualmente in vigore risulta quindi formata dalle nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo, dalle disposizioni espressamente richiamate dal decreto stesso e da tutte le disposizioni di carattere sanzionatorio che il decreto ha mantenuto in vigore. Il decreto innanzitutto abroga le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto stesso. Sono state, per esempio, abrogate tutte le disposizioni non espressamente richiamate dei regio decreto n. 1955, n. 1956 e n. 1957 del 1923; l'articolo 10 della legge n. 25 del 1955 sugli apprendisti maggiorenni; la legge n. 409 del 1998 sul lavoro straordinario e il decreto legislativo n. 532 del 1999 sul lavoro notturno, fatte salve, in questi due ultimi casi, le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

Non è stato però previsto un elenco specifico delle norme abrogate con la conseguenziale difficoltà di individuare le disposizioni rimaste in vigore oltre alle norme espressamente richiamate.

L'articolo 2 del decreto, nell'individuare il campo di applicazione, al comma 3 afferma che la normativa non si applica per il personale della scuola disciplinato dal decreto legislativo n. 297 del 1994.

L'articolo 7, parlando della fruibilità del riposo di ventiquattro ore consecutive in un giorno diverso dalla domenica ed elencando una serie di ipotesi, al comma 3 individua, tra le altre, le attività di cui all'articolo 7 della legge n. 370 del 1934 (vendita al minuto ed attività affini), le attività di cui agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo n. 114 del 1998 (settore del commercio: orario di apertura e di chiusura, comuni ad economia prevalentemente turistica e città d'arte, disposizioni speciali), le attività di cui all'articolo 3 della legge n. 323 del 2003 (stabilimenti termali).

In materia di pause, il comma 3 dell'articolo 8 richiama l'articolo 4 del regio decreto n. 1956 del 1923 per individuare i periodi non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata.

Relativamente alla tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno, il comma 3 dell'articolo 14 richiama gli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo n. 626 del 1994 per le misure di protezione per le lavorazioni che presentano rischi particolari. Il successivo comma 4 dispone che i contratti collettivi di lavoro possano prevedere modalità particolari nel lavoro notturno per le categorie di lavoratori previste dalla legge n. 135 del 1990 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS) e dalla legge n. 162 del 1990 (Aggiornamento, modifiche ed integrazioni della legge 685/75 recante disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza).

L'articolo 16, occupandosi delle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario, richiama espressamente l'articolo 4 del regio decreto legge n. 692 del 1923 (superamento delle 8 ore giornaliere o le 48 settimanali nei lavori agricoli e nei lavori caratterizzati da esigenze tecniche o stagionali), il regio decreto n. 1957 del 1923 (Approvazione della tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali di lavoro), gli articoli 8 e 10 del regio decreto n. 1955 del 1923 (superamento dell'orario per necessità tecniche o stagionali e superamento della durata massima della giornata di lavoro per lo svolgimento di lavori preparatori o complementari), l'articolo 1 della legge n. 154 del 1978 e l'articolo 2 della legge n. 559 del 1966 (personale del Poligrafico e della Zecca dello Stato).

Il comma 2, lettera c) punto 8 dell'articolo 17, relativo alle deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale, richiama l'articolo 10, comma 1, n. 14), 2° periodo del decreto presidente della Repubblica n. 633 del 1972 che riguarda i lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in ambito urbano. Il comma 6 richiama, invece, per il personale mobile dipendente da aziende

autoferrotranviarie, il regio decreto legge n. 2328 del 1923, convertito dalla legge n. 473 del 1925, recante disposizioni per la formazione degli orari e dei turni di servizio del personale addetto ai pubblici servizi di trasporti in concessione, e la legge n. 138 del 1958 sull'orario di lavoro del personale degli automezzi pubblici di linea extra urbani adibiti al trasporto viaggiatori.

Il comma 3 dell'articolo 19, contenente le disposizioni transitorie e abrogazioni, richiama, per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, il regio decreto legge n. 2328 del 1923, convertito dalla legge n. 472 del 1925, e la legge n. 138 del 1958, in quanto compatibili con le disposizioni contenute nel decreto legislativo.

Il decreto non contiene un proprio impianto sanzionatorio e, di conseguenza, è necessario richiamare le previsioni contenute nelle precedenti disposizioni normative. Le principali sanzioni sono indicate nell'articolo 9 del regio decreto legge n. 692 del 1923 come sostituito dall'articolo 3 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758¹²². L'articolo 9 punisce le violazioni delle disposizioni del regio decreto legge da parte dei datori di lavoro e dei loro incaricati con la sanzione amministrativa da euro 25 a euro 154. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata per più di cinquanta giorni nell'anno solare, si applica la sanzione amministrativa da euro 154 a euro 1032.

Eventuali violazioni delle disposizioni sull'orario di lavoro verranno quindi punite con queste sanzioni, valutando di volta in volta se la violazione presenti carattere di identità con le precedenti disposizioni in materia.

In caso di violazione delle disposizioni sul lavoro straordinario, nelle aziende industriali, l'articolo 1, comma 4, della legge n. 409 del 1998¹²³, prevede la sanzione amministrativa da euro 51 a euro 154 per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Sono poi previste sanzioni nei confronti del datore di lavoro e del dirigente in caso di violazione delle disposizioni in materia di lavoro notturno.

¹²² si riporta il testo dell'articolo 3 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

articolo 3. Inosservanza di disposizioni sull'orario di lavoro

1. L'art. 9 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, è sostituito dal seguente:

"articolo 9 (Sanzioni amministrative). - 1. Le violazioni delle disposizioni del presente decreto da parte dei datori di lavoro e dei loro incaricati sono punite con la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giorni, si applica la sanzione amministrativa da lire trecentomila a lire due milioni."

2. Per le violazioni di cui all'art. 9, comma 1, secondo periodo, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, come modificato dal comma 1 del presente articolo, non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'art. 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

¹²³ articolo 1, comma 4, legge 27 novembre 1998, n. 409

4. In caso di violazione delle disposizioni di cui al presente articolo si applica la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla presente legge".

In particolare l'articolo 12 del decreto legislativo n. 532 del 1999¹²⁴ prevede la sanzione amministrativa da euro 51 a euro 154 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali previsti dall'articolo 4 del decreto stesso e l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da euro 1.549 a euro 4.131 per la violazione delle prescrizioni sulla tutela del lavoratore in caso di prestazioni di lavoro notturno (sanzione, quest'ultima, di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626¹²⁵).

¹²⁴ si riporta il testo dell'articolo 12 del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 articolo 12. – Sanzioni

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con la sanzione di cui all'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 5;

b) con la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti temporali di cui all'articolo 4.

¹²⁵ si riporta il testo dell'articolo 89, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da lire tre milioni a lire otto milioni per la violazione degli articoli 4, comma 5 lettere b), d), e), h), l), n) e q); 7, comma 2; 12, commi 1 lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1; 22, commi da 1 a 5; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter; 36-bis, commi 5, 6; 36-ter; 36-quater, commi 5 e 6; 36-quinquies, comma 2; 38; 41; 43, commi 3, 4 lettere a), b), d) e g) e 5; 48; 49, comma 2; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 56, comma 2; 58; 60-quater, commi da 1 a 3, 6 e 7 60-sexies 60-septies 60-novies, commi 1, 3, 4 e 5 60-decies, comma 7; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 66, comma 2; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1, 2 e 5 lettera b); 77, comma 1; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 85, comma 2; 86, commi 1 e 2; 88-quater, comma 2; 88-sexies; 88-septies, comma 2; 88-octies, commi 1 e 2; 88-undecies.