
L'orario di lavoro

04.04.2016

Dott.ssa Stefania Buoso

Le fonti

3 filoni di norme rilevanti:

- Disciplina europea (Art. 31 par.2 Carta di Nizza
- Dir.2003/88/Ce)
 - Disciplina interna: Costituzione (art.36) e norme di legge di rango ordinario (Codice Civile e D.lgs. 66/2003/ D.lgs. 213/2004).
 - Contratto collettivo applicabile e contratto individuale.
-

A cosa serve la disciplina sull'orario di lavoro?

- ❑ Fissa alcune regole a protezione della salute e sicurezza dei lavoratori;
 - ❑ determina l'entità massima della prestazione lavorativa che può essere richiesta al lavoratore (il potere direttivo datoriale può essere esercitato nel rispetto di limiti legali e contrattuali);
 - ❑ è parametro di determinazione della retribuzione.
 - ❑ Bilanciamento lavoro-vita privata??
 - ❑ Esigenza occupazionale
-

Art. 36 Costituzione

“La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge”

“Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”

D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66

Disciplina di attuazione delle direttive
93/104/Ce e 2000/34/Ce

Impostazione binaria (mutuando assetto della
disciplina europea):

delinea e definisce ciò che è

**orario di lavoro (art. 1 co 2 lett. a «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»)**

e ciò che costituisce **riposo (art. 1 co 2 lett. b
«qualsiasi periodo che non rientra nell'
orario di lavoro»)**

Quale interpretazione dare alla nozione «ampia» di orario di lavoro?

Giurisprudenza europea e interna su servizio di guardia, reperibilità, tempo del viaggio, cosiddetto tempo – tuta.

L'assetto di limiti alla durata della prestazione lavorativa deve essere letto alla luce della **nozione** di orario di lavoro.

Campo d'applicazione

La regolamentazione generale dell'orario di lavoro si applica a *"tutti i settori di attività pubblici e privati"*, con alcune eccezioni fissate dall'art. 2 co.3.

Il sistema di limiti alla durata del lavoro
da rapportare a un periodo di
riferimento dato:

- La durata massima giornaliera (??) del lavoro;
 - La durata normale settimanale del lavoro;
 - La durata massima settimanale del lavoro.
-

Orario normale di lavoro

Art.3

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

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore

I contratti collettivi possono riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Durata massima dell'orario di lavoro

Art. 4

- ❖ La I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
- ❖ durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le **48** ore, comprese le ore di lavoro straordinario. A tali fini, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a **quattro mesi**. Tuttavia, i contratti collettivi di lavoro possono elevare il limite dei quattro mesi fino a **sei mesi** ovvero fino a **12 mesi** a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

PERCHE' L'ASSETTO MULTIPERIODALE?

In risposta alle esigenze di flessibilità dell'impresa (es. fare fronte a picchi produttivi).

Problema:

Quale **flessibilità favorevole al lavoratore?**

La disciplina attuale dell'organizzazione dell'orario di lavoro tiene conto pressoché esclusivamente delle esigenze della produzione. Nella disciplina dell'orario di lavoro non sono rintracciabili disposizioni d'incentivo della conciliazione dei tempi.

Cosa significa assetto multiperiodale?

Significa che le 40/48 ore settimanali (su base legale) possono essere superate con prestazioni che non sono straordinario, purchè vi siano compensazioni con periodi di durata inferiore.

La straordinarietà dell'orario può emergere solo alla fine del periodo di compensazione previsto dalla contrattazione collettiva (o *de residuo* dalla legge) (Cfr. Mazzotta O. (2015), Manuale di Diritto del lavoro, p.382-393)

...E la durata massima della giornata lavorativa? (art. 36 cost. è rispettato?)

- ✓ Viene meno il limite storico della giornata lavorativa (Regio decreto del 1923)
 - ✓ Limite deducibile dalla normativa sul riposo giornaliero: diritto a **11 ore di riposo consecutive ogni 24**, fissato dall'art. 7, porta la durata max della giornata lavorativa a **13 ore**. Le 11 ore sono tuttavia **derogabili** dalla C.C.: il limite giornaliero è dunque flessibile → violazione art. 36 Cost ?
 - ✓ Occorre una pausa di almeno 10 minuti se l'orario supera le 6 ore. Il momento di pausa è condizionato alle esigenze tecniche (art. 8).
-

Lavoro Straordinario - Art. 5

- Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere *contenuto*
 - Il lavoro straordinario, sommato al lavoro normale, non deve superare il limite max settimanale stabilito dai C.C., senza eccedere le 48 ore sul multiperiodo (**limiti ex art.4**)
 - **Entro tale limite, i C.C. regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario**, anche prevedendo obbligo accettazione del lavoratore (salvo il rifiuto giustificato)
 - In assenza C.C., occorre il **consenso** del lavoratore e lo straordinario incontra il limite max annuale di **250 ore**
 - Si può prescindere dal consenso del lavoratore, salvo diversa disposizione della C.C., per esigenze tipologicamente e tassativamente determinate dall'art. 5 co. 4 (vedi elenco)
-

Retribuzione del lavoro straordinario

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.

Lavoro supplementare

Il lavoro che si colloca tra il limite di orario normale fissato dalla contrattazione collettiva (es. 37 o 38 ore) e le 40 ore settimanali nel multiperiodo

Lavoro notturno – Art. 1

- **Periodo notturno:** periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino
 - **Lavoratore notturno:**
 1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero
 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
 3. in difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno, per almeno 3 ore, per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno
-

Limitazioni al lavoro notturno

Art. 11

- I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.
 - È 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 12 anni;
 - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile
-

Lavoro notturno

Dall'art. 11 si desume, dunque, che per tutti gli altri lavoratori, uomini o donne, esiste un obbligo ad effettuare il lavoro notturno

Limiti di durata al lavoro notturno

art. 13

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro 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.

Minori

Divieto di lavoro notturno, salvo
deroga in casi eccezionali

Retribuzione del lavoro notturno

art. 13

È 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.

Obblighi informativi datoriali sul lavoro notturno art. 12

- L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle 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 per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato.
 - [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] abrogata ex art. 41 l.n. 133/2008
-

Tutela della salute dei lavoratori notturni

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici (almeno ogni 2 anni) adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Riposi settimanali

Art. 9

- Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (11, 24+11=35 ore di riposo totali)
- Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni --- art. 41 l.n. 133/2008
- Il periodo di riposo è di regola in coincidenza con la domenica - Numerose eccezioni a retribuzione maggiorata
- Fanno eccezione a tali disposizioni sui riposi (contrasto con l'art. 36, 3° c. Cost.):
 - a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, 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 (v. Art. 17)

Ferie annuali

Art. 10 - Art. 2109 c.c.

- o Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di **ferie retribuite non inferiore a quattro settimane**. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore
 - o Il predetto periodo minimo di quattro settimane **non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute**, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro
 - o Nel caso di orario espresso come media nel multiperiodo, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.
-

Ferie

- ❑ Principio dell'introannualità: hanno diritto alle ferie anche coloro che hanno lavorato meno di un anno, previo ovviamente il riproporzionamento del periodo feriale dovuto (Corte cost. n. 66/1963)
 - ❑ La scelta del periodo feriale spetta al datore di lavoro, che deve esercitare il suo potere contemperando le esigenze aziendali con quelle dei prestatori, salvo l'assoggettamento al vincolo della C.C. (art. 2109 c.c.)
 - ❑ Il datore di lavoro ha anche il limite di garantire il godimento continuativo delle prime due settimane di ferie, in caso di richiesta del lavoratore
 - ❑ Le prime due settimane di ferie vanno godute nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione
-

Ferie e malattia

- Corte cost. n. 616/1987 dispone che la malattia interrompe le ferie
 - Giurisprudenza di merito attribuisce effetti sospensivi solo alla malattia che impedisca in concreto il normale decorso delle ferie e ne precluda il raggiungimento delle finalità tipiche.
-

L'ampio sistema di deroghe a destrutturare i limiti della prima parte del d. lgs. 66 del 2003

Art. 17 co 1

I contratti collettivi (di qualsiasi livello) possono derogare alle disposizioni su riposo giornaliero, pause, limiti lavoro notturno.

Art. 17 co 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

...

Derogabilità ad opera dell'art. 8 d.l. n. 138 del 2011 delle disposizioni in materia di orario di lavoro

1. I **contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale** da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ((o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011,)) possono realizzare specifiche intese ((con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali,)) **finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, ((all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori,)) alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività**.
 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione ((con riferimento)): (...) d) **alla disciplina dell'orario di lavoro;**
-