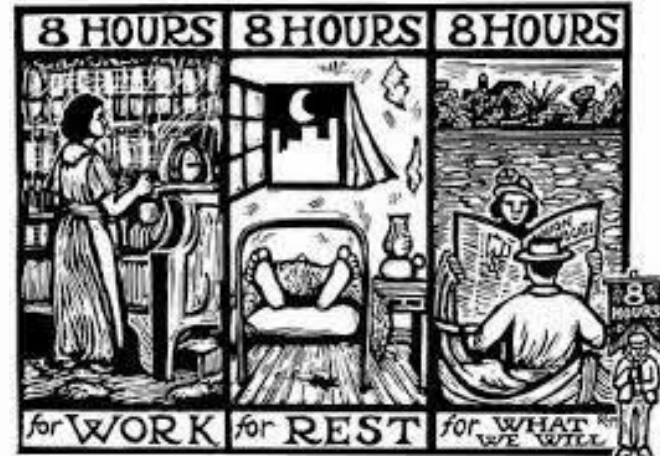
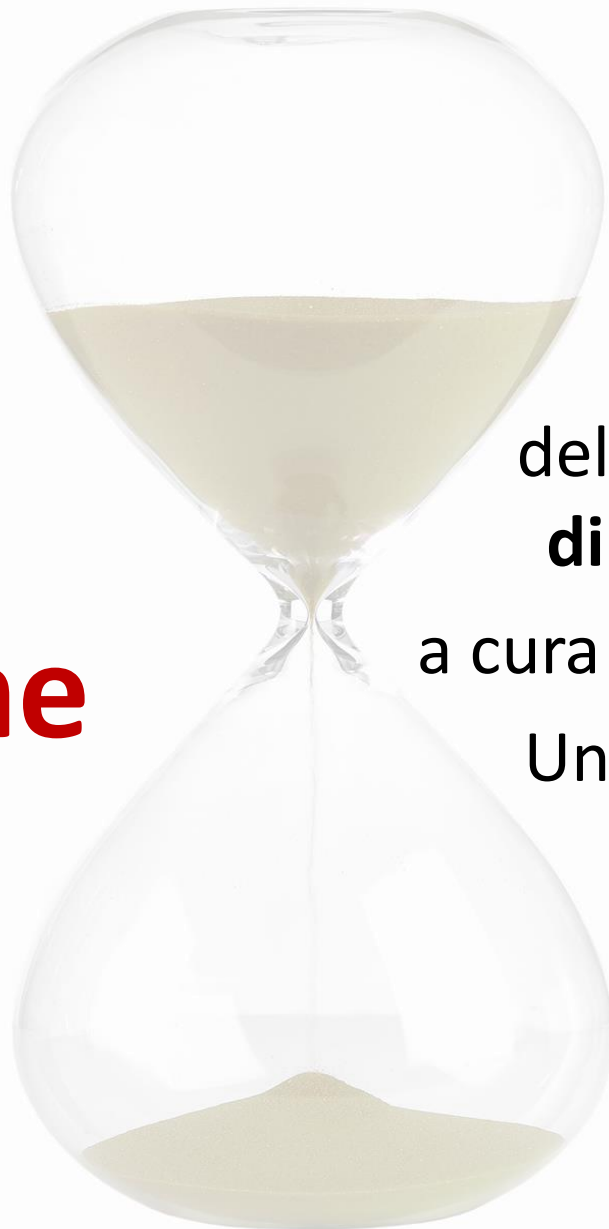




Il tempo della prestazione di lavoro



Lezioni 18-19
del corso di **Istituzioni
di diritto del lavoro**
a cura del prof. Pietro Ichino
Università degli Studi
di Milano
2019

Il tempo dei contadini e il tempo degli operai

- Prima della rivoluzione industriale, l'unica forma di limitazione del tempo di lavoro era il **divieto di lavoro festivo**
- la polemica di Ludovico MURATORI contro il **numero eccessivo di giorni festivi** (e la sottostante speculazione)
- il **divieto del lavoro domenicale** per donne e fanciulli del 1902, poi generalizzato nel 1907



Le due accezioni fondamentali della nozione di “tempo” che assumono rilievo per il lavoro nell’industria

- l’accezione **dimensionale**:
durata, estensione temporale
*(precisamente per **quanto tempo**)*



- l’accezione **ordinale**:
distribuzione, collocazione
*temporale (**quando** nell’arco del giorno e della settimana)*

LE DUE CORRISPONDENTI NOZIONI DI **VINCOLO D’ORARIO**

1919-23: la prima limitazione generale dell'estensione temporale del lavoro

Il **compromesso storico delle «otto ore»**: un patto non soltanto sull'estensione, ma anche sulla collocazione temporale precisa del lavoro nell'azienda industriale

- la **Convenzione OIL n. 1/1919**
- i **contratti del 1919-20**
- l'occupazione delle fabbriche: la promessa di Giolitti
- il **RDL n.692/1923** e le sue vicende nei decenni seg.
- gli **artt. 2107-2109 c.c.** e l'**art. 36 Cost.**
- la **lunga inerzia leg. successiva**, fino a fine secolo...
- ... mentre la contrattazione (1972) conquista **le 40 ore**



Lavorare meno per lavorare tutti?



- L'**esperimento in Francia** del **1981-82**:
 - riduzione da **40 a 39** ore settimanali: **-2,5%**
- **Effetti rilevati** dalla Commissione governativa:
 - compensazione retributiva media: 30% della retr. perduta
 - aumento della produttività oraria dellavoro: **+4,4%** (nel corso dell'81 era stato del +1%)
 - stima dei posti di lavoro creati o licenz. evitati: **68.000**, pari al **+0,3%** su popolaz. attiva di 22,6 mln

La spiegazione dell'insuccesso



Dal lato dell'offerta (forza-lavoro disoccupata)

- difetto di **informazione**
- difetto di **attitudine professionale** specifica
- difetto di **mobilità**

Dal lato della domanda

- difficoltà **organizzative**
- **recupero produttività**
- lavoro **straordinario**
- difficoltà e costi di **reperimento e addestramento** dei lavoratori idonei

I lavori preparatori di Bruxelles e gli interventi di *hard* e *soft law*

- Il gruppo di studio sul «lav. meno per lav. tutti», attivato alla fine degli anni '80, e il suo rapporto
- La **direttiva UE n. 104/1993** viene quindi emanata solo **in funzione della tutela della salute** (in Italia resterà inattuata per 10 anni)



- La **raccomandazione Rocard** approvata dal Parl. UE (1996): l'incentivo economico allo ***short full time***
- La **dir. UE n. 88/2003** sostituisce la n. 104/93, accentuandone le scelte fondamentali

La direttiva europea n. 104/1993

ora sostituita dalla n. 88/2003

- Limitazione della **durata settimanale del lavoro** (art. 6): 48 ore complessive (orario normale più eventuale straordinario) come media su 4 mesi (art. 16/2), estensibili a 6 mesi ad opera della legge nazionale e a 12 mesi ad opera della contrattazione collettiva (art. 17/4)
- **riposo giornaliero**: almeno 11 ore (art. 3), derogabili per particolari settori (art. 17); pausa per or. giorn. >6 ore
- **riposo settimanale**: 24 ore + le 11 ore giornaliere, salve particolari esigenze oggettive (art. 5); norma derogabile mediante contr. collettivi e per particolari settori (art. 17)
- **ferie annuali**: 4 settimane retribuite (art. 7); il diritto spetta, in proporzione, anche nel contratto a termine infra-annuale (C. Giust., *Bectu*, 26.6.2001)
- la possibilità di **opting-out individuale** (la dir. n. 88/2003 ne detta nuova disciplina)



Le direttive UE n. 104/1993 e 88/2003

segue - Il lavoro notturno



- È **lavoratore notturno** chi svolge normalmente – o nella parte di anno stabilita dalla legge nazionale – almeno 3 ore di lavoro nel periodo “notturno”
- la legislazione nazionale deve indicare come lavoro notturno **un periodo di 7 ore** che comprenda l’intervallo tra le 24 e le 5 (art. 2/3)
- orario “normale” **massimo di 8 ore** medie entro 24
- **visite mediche** periodiche gratuite
- **ritorno al lav. diurno** in caso di disturbo (artt. 8-11)

L'attuazione in Italia, tardiva ma precisa: linee essenziali del d.lgs. n. 66/2003

- **Ratio** della nuova norma: interferire il meno possibile nel mercato (collettivo e individuale) del tempo di lavoro
- si conserva la distinzione tra “orario normale” e “straordinario”, ma questo viene svuotato di contenuto norm.
- resta **inderogabile soltanto il limite massimo complessivo**; disponibile il limite della durata normale
- ampi **rinvii alla contrattazione collettiva** di ogni livello (anche deroga *in peius*, salvo il limite generale)
- **non** si apre però lo spazio concesso dalla Direttiva per la **derogabilità dei limiti al livello individuale**



Il campo di applicazione della nuova disciplina

- il decreto attua anche la direttiva n. 34/2000, che ha esteso l'applicazione della direttiva n. 104/93 a settori esclusi
- la nuova disc. riguarda **tutti i settori, pubblici e privati**, esclusi:

- personale della scuola (d.lgs. n. 297/1994)

- personale di volo dell'aviazione civile



- gente del mare (direttiva n. 63/1999)



- pubblica sicurezza

- forze armate

- protezione civile e Vigili del Fuoco

- strutture giudiziarie e penitenz.



- salvo il diritto alle ferie, sono **esclusi** anche (art. 17, c. 5°):

- i dirigenti e i lavoratori che determinano autonomamente il proprio tempo di lav.
- i lavoratori a domicilio e lavoratori «a distanza»
- la «manodopera familiare», cioè i collab. domestici
- i «collaboratori liturgici», cioè i sagrestani

- la disciplina generale ora si applica invece anche agli **apprendisti maggiorenni** (art. 2, c. 4°)



La nozione di “orario di lavoro”

- Orario di lavoro: “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni*” (art. 1, c. 2°, lett. a, è la definiz. contenuta nella direttiva)
 - la Corte di Giustizia opta per l’interpretazione più rigorista: **basta che il lavoratore sia a disposizione nel luogo di lavoro** (sentenza *Simap*, 2000)
- ... tuttavia, “*rimangono non computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata* (art. 8, c. 3°)” :

- pause e riposi > 10 min.
- il “tempo impiegato per recarsi al lavoro”
- il c.d. “tempo tuta”
- e neppure (opinione prevalente) la mera “reperibilità”

- i c.d. **lavori discontinui** e di **attesa e custodia** sono esclusi solo dal limite dell’orario *normale* (art. 16/d), ma non dal limite dell’orario *massimo* (perché ignorati dalle direttive UE), né dalla disciplina della *collocazione* temporale del lavoro (riposi e lavoro notturno)



L'orario normale (art. 3)

- La legge it. conserva la distinzione tra orario normale (che resta di **40 ore sett.** (art. 3, c. 1°) e straordinario:



- i contr. collettivi possono “riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all’anno” (art. 3, c. 2°: c.d. **annualizzazione dell’orario**)
- possono stabilire una **durata normale minore** (art. 3, 2° c.) “ai fini contrattuali”: restando cioè sovrani nella disciplina del lavoro in più
- possono stabilire una **durata normale giornaliera**

- l’art. 16 dispone **14 casi nei quali non si applica la disciplina dell’orario normale**; ma in questi casi (non previsti dalla direttiva) **si applica la parte della nuova disciplina relativa all’orario massimo e ai riposi**

L'orario massimo (art. 4)

- Limite di **massimo settimanale** (normale + straord.) di **48 ore**, riferito a durata media nell'arco di 4 mesi (art. 4, 2° c.), estensibili a 6 con DECR. MIN. (art. 17, c. 2)
- il **periodo di riferimento può essere esteso** dai contratti collettivi (anche aziendali):
 - fino a **6 mesi** senza motivazione
 - fino a **12 mesi** per ragioni specifiche
- nel periodo di riferimento, ovviamente, *non* sono compresi i periodi di *ferie* e di *malattia* (art. 6, 1° c.)



La soppressione dell'orario massimo giornaliero

- Non è più previsto un **orario massimo giornaliero**
- non si può ritenere che vi sia un limite massimo “indiretto” di $(24 - 11 =) 13$ ore



- **ratio della nuova disciplina**: non è una singola giornata di lavoro lunga che pregiudica la salute
- la **questione di costituzionalità** a questo proposito (art. 36 Cost., c. 2)...
- ... e la sua probabile soluzione in senso positivo

Il lavoro straordinario (artt. 5-6)

- limiti legali **sul piano quantitativo**:
 - non deve superare l'orario massimo complessivo (48 h. sett.)
 - non deve superare le 250 h. annue (c. 3°)
 - “deve essere contenuto” (art. 5, c. 1°)
 - (ma non si computa il l. s. con riposo compens.: art. 6, c. 2)
- la legge lascia **l'autonomia collettiva** (di qualsiasi livello) **libera di ampliare la nozione** di lavoro straordinario “ai fini contrattuali” ...
- ... e di regolare l'eventuale **maggiorazione retributiva**
 - non è più prevista una maggiorazione retributiva minima legale
 - non è più dovuta la contribuzione aggiuntiva come prima del 2003



Il lavoro straordinario *(segue)*

- Di regola **non può essere imposto**: deve essere



- previsto da **contratto collettivo**, oppure
- basato su **accordo individuale** (art. 5, c. 3)

- può essere imposto unilateralmente soltanto (c. 4):
 - in caso di **esigenze tecnico-produttive eccezionali**
 - in caso di **forza maggiore**
 - per eventi particolari (**mostre, fiere, ecc.**)

Riposi e pause

Il riposo giornaliero (artt. 7-8)

- Fra una prestazione giornaliera e la successiva devono intercorrere almeno **11 ore consecutive** (art. 7)
- **Pausa** di almeno 10 minuti, quando l'orario giornaliero supera le 6 ore (art. 8, c. 1 e 2)
- ampia **derogabilità in sede collettiva** (di qualsiasi livello), o in sede amministrativa, della disciplina del riposo giornaliero e delle pause (art. 17, c. 1 e 2)





Riposi e pause

Il riposo settimanale (art. 9)

- **24 ore consecutive (+ 11)** “ogni sette giorni” (art. 9, c. 1), salve eccezioni (c. 2, lett. *a, b, c*) e salva la **possibilità di deroga in sede collettiva** (lett. *d*)...
- ... “di regola in coincidenza con la **domenica**” (art. 9, c. 1), salve numerose deroghe (c. 3) e tutte le eccezioni già previste dalla legge n.370/1934 (c. 4)
- La questione «calda» dell’**apertura domenicale** riguarda la disc. amministr. degli esercizi comm.

Riposi e pause



Il riposo annuale: le ferie (art. 10)

- Durata minima: **4 settimane all'anno** (art. 10, c. 1)
- è l'unica regola che non soffre **né eccezioni né deroghe!**
- il **divieto di monetizzazione** delle ferie (c. 2°)
- resta in vigore l'art. 2109 c.c. per ciò che riguarda la **determinazione del periodo di godimento** (contemperamento degli interessi)



Lavoro a tempo parziale: la direttiva UE n. 81/1997

- La direttiva impone:
 - la **volontarietà**: il part-time non può essere imposto in corso di rapporto:
 - divieto di licenziamento nel caso di **rifiuto**, salva obbiettiva necessità az.
 - Il **diritto di informazione** dei lav. sulle possibilità in azienda di passaggio da tempo pieno a *part-time* o viceversa
 - la **parità di trattamento** tra lavoratori *part-time* e *full time*:
proporzionamento della retribuzione e dei contributi previdenziali
- In Italia la direttiva viene recepita nel 2000; oggi la materia è disciplinata dal d.lgs. n. 81/2015, artt. 4-12
 - diritto di **precedenza nel ritorno al tempo pieno**: deve essere prevista dal contratto individuale
 - diritto di **precedenza nel passaggio al *part-time*** rispetto a nuove assunzioni

Lavoro a tempo parziale *(segue)* : il d.lgs. n. 81/2015, artt. 4-12

- Il lav. a t. p. deve essere pattuito in **forma scritta** con indicazione precisa dell'*estensione* e della *collocazione* temporale della prestazione (art. 5)
- il **lavoro supplementare**: (art. 6, c. 1-2)
 - è ammesso anche se non previsto da contratto collettivo, ma non >25%; il lavoratore può rifiutare per motivi personali
 - è retribuito con maggiorazione $\geq 15\%$
- sono ammesse **clausole di variabilità** della *collocazione* ed *estensione* temporale del lavoro, se previste dal contr. coll., oppure se stipulate davanti a Commissione di certificaz. (c. 4-6)
 - diritto a un **preavviso ≥ 2 giorni**



Lo scambio di flessibilità tra le parti

	ELASTICITÀ DELL' ESTENSIONE TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE	FLESSIBILITÀ DELLA COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE
Nell'interesse del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Lavoro straordinario <i>senza</i> riposo compensativo Cassa integrazione guadagni Prepensionamento Clausola di kapovaz (variabilità dell'estensione secondo le necessità aziendali) 	<ul style="list-style-type: none"> Lavoro straordinario <i>con</i> riposo compensativo Sospensione breve con «recupero» Nel part-time: clausole di orario flessibile in funzione delle esigenze dell'impresa
Nell'interesse del prestatore	<ul style="list-style-type: none"> Sospensioni o riduzioni d'orario per malattia, p/maternità, attività sindacali, studio, ecc. 	<ul style="list-style-type: none"> Flexi-time (orario flessibile in funzione delle esigenze del lavoratore)
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Job-sharing solidale in capo </div>	(contitolarità a due persone)
	<ul style="list-style-type: none"> Part-time reversibile Elasticità dell'età pensionabile a discrezione del lavoratore 	<ul style="list-style-type: none"> Periodi sabbatici (con corrispondente elevazione dell'età pensionabile)

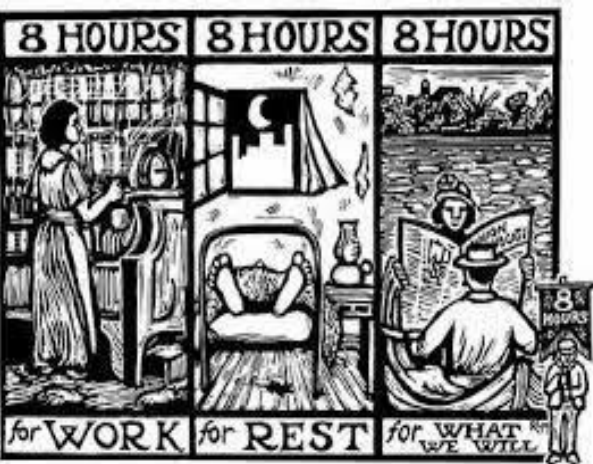
Le frontiere più recenti della flessibilità e dell'elasticità

- Il **flexi-time**: discrezionalità più o meno ampia della persona nella collocazione temp. del proprio lavoro
 - è oggetto per lo più di acc. individuali o aziendali
- Il **Kapovaz**: (*Kapazitätorientierte Variable Arbeitszeit*): estensione temporale secondo le esigenze dell'impresa
 - vi si può ricondurre il **lavoro intermittente** (d.lgs. n. 81/15, artt. 13-18): solo sotto i 24 anni o sopra i 55, e con molti altri vincoli
- Il **Job sharing**: contitolarità solidale della prestazione in capo a due persone
 - riconosciuto da una circolare min. nel '97, poi nella legge Biagi, sacrificato nel d.lgs. n. 81/2015 per motivi politici
 - notevolmente diffuso negli USA, da noi non ha attecchito
 - non è comunque vietato: lo dimostra la circolare del '97





Grazie
per la vostra
attenzione



Sul tema di questa lezione v. anche
P. Ichino – L. Valente,
L'orario di lavoro e i riposi
Art. 2107-2109,
ne *Il Codice Civile - Commentario*
Giuffrè, 2012

Questa presentazione si può
scaricare dal sito
www.pietroichino.it,
nella sezione *Slides*