

IL TEMPO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO:

Il vincolo dell'orario di lavoro è uno degli elementi che ha maggiore rilevanza nella qualificazione della fattispecie. Anche questo è un momento importante di estrinsecazione del potere direttivo del datore di lavoro.

LA RATIO DELLA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO:

Quando parliamo della disciplina dell'orario di lavoro parliamo di qualcosa che va oltre la regolamentazione di una condizione contrattuale. Questo perché il diritto del lavoro è una normativa di tutela del lavoratore come soggetto economico ma soprattutto come persona e la disciplina che regola l'orario di lavoro trova il suo fondamento principale in un'esigenza di tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratore:

- art.32 costituzione: garantisce e tutela il diritto alla salute del cittadino
- art.2087 cc: norma fondante il sistema di tutele dell'integrità psico-fisica del lavoratore

La disciplina dell'orario di lavoro appartiene alla prima legislazione sociale (fine 1800/inizio 1900) ed è una delle prime forme di tutela che sono state introdotte nell'ordinamento giuridico. La finalità della disciplina dell'orario di lavoro è proprio quella di porre dei limiti al tempo di lavoro per consentire al lavoratore una salvaguardia della sua integrità psico-fisica. Nel nostro ordinamento ha avuto un'importante regolamentazione in un regio decreto del 1923 che è rimasto in vigore fino al 2003. La normativa del 1923 è sì rimasta in vigore fino al 2003 ma la contrattazione collettiva, nel frattempo, aveva provveduto ad adeguarla ai vari comparti di riferimento. Quindi già nel 1923, in un regime completamente di liberalità rispetto ai poteri del datore, si era intervenuti a dettare una regolamentazione puntuale dell'orario di lavoro perché il bene coinvolto in questo caso è un bene legato alla persona dei lavoratori (salute). Nel tempo però accanto a questa esigenza di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore sono emerse altre esigenze relative alla gestione dell'orario di lavoro da parte di entrambe le parti:

- Datore: richiesta di flessibilità temporale, cioè quei limiti previsti dalla disciplina del '23 e conformati a livello contrattuale fossero resi più flessibili per soddisfare le esigenze organizzative e produttive che sono variabili;
- Lavoratore: richiesta di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO (d.lgs. n.66/2003):

La legge Biagi è stata introdotta nel febbraio del 2003 mentre questo decreto è dell'aprile. Quindi è una sorta di appendice della stessa politica legislativa che ha introdotto forti elementi di flessibilità in entrata. La disciplina dell'orario di lavoro emanata solo due mesi successivamente introduce degli elementi che vanno a soddisfare l'esigenza di flessibilità temporale richiesta dal mondo imprenditoriale contemperata con l'esigenza di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Decreto 66/2003:

- Orario normale settimanale: estensione temporale ordinaria - 40 ore.
Quindi l'orario normale deve essere di 40 ore ma la distribuzione è rimessa al potere direttivo del datore di lavoro. Questo limite di 40 ore è stato pensato per soddisfare le esigenze di flessibilità dell'azienda.
- Orario massimo settimanale: inderogabile – 48 ore.
È inderogabile e quindi comprensivo anche di ore di lavoro straordinario. È pensato a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.
- Non è più previsto la delimitazione dell'orario giornaliero di lavoro (previsto nella disciplina legale precedente pari ad 8 ore) per soddisfare un'esigenza di flessibilità dell'azienda. Quasi tutti i contratti collettivi nazionali l'hanno reintrodotta.

Il limite all'attività lavorativa giornaliera lo ricaviamo dalla previsione di un diritto di 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore. Il limite massimo che può avere l'orario giornaliero è di 13 ore. Queste ore di riposo sono inderogabili e si tratta di una tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

LAVORO STRAORDINARIO:

Definizione: possiamo qualificare come ore di lavoro straordinario quelle ore che eccedono all'orario normale settimanale (oltre le 40 ore).

Nel momento in cui mi viene richiesto di svolgere delle ore in più rispetto al mio orario contrattuale non so se quell'ora in più che mi viene richiesta è un'ora di lavoro straordinario o rientra nell'orario normale settimanale perché le 40 ore rappresentano l'orario ordinario ma possono essere di più in una settimana per essere ricompensate da una riduzione di orario di lavoro nella settimana successiva. Il lavoratore può rifiutare di svolgere la prestazione lavorativa a meno che non l'abbia resa obbligatoria la contrattazione collettiva. È fondamentale per il lavoratore nel momento in cui viene fatta la richiesta di svolgere ore in eccedenza rispetto all'orario giornaliero sapere se si tratta di lavoro straordinario o meno perché se non sono configurate come straordinario il lavoratore non può rifiutarsi (inadempimento contrattuale). Nel caso, invece, in cui quelle ore sono qualificate come straordinarie:

- Fino al 2003 il lavoro straordinario doveva essere compensato mediante maggiorazioni retributive, aumento della retribuzione per le ore di lavoro straordinario;
- Dopo decreto 66/2003 il legislatore rimette alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere in aggiunta o in alternativa come forma di compensazione quella dei riposi compensativi (meccanismo della banca ore), cioè per ore di lavoro straordinario non ti prevedo una maggiorazione retributiva ma ti metto di parte nella banca ore delle ore di riposo compensativo che il lavoratore potrà usufruire quando lo riterrà opportuno. Questi riposi compensativi possono essere previsti dalla contrattazione collettiva non solo in aggiunta ma anche in alternativa.

Solitamente i sindacati sono restii ad un abuso delle ore di lavoro straordinario perché:

- se c'è un uso costante del lavoro straordinario questo va a compensare un aumento dell'attività lavorativa che il datore non vuole affrontare attraverso nuove assunzioni ma usando lo strumento del lavoro straordinario che è stato appunto previsto per affrontare esigenze straordinarie e non ordinarie
- va a far leva su un momento di debolezza contrattuale e socioeconomica del lavoratore perché al lavoratore la possibilità di svolgere anche quotidianamente ore di lavoro in più può interessare perché percepisce una retribuzione maggiore e quindi dal proprio consenso perché determinato da una sua debolezza contrattuale e retributiva.

Quindi i contratti collettivi dal 2003 in poi prevedono:

- Per il primo monte ore straordinario si prevedono i riposi compensativi
- Superato il limite si prevedono le maggiorazioni retributive

Nel senso che inizialmente si vuol soddisfare un'esigenza di flessibilità dell'azienda ma senza comportargli una maggiorazione retributiva. Superato un certo limite si va a gravare in modo più significativo al datore di lavoro prevedendo delle importanti maggiorazioni retributive per le ore di straordinario svolte.

I TEMPI DI NON LAVORO:

La disciplina dei riposi è finalizzata a delimitare la gestione flessibile del tempo di lavoro a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

Le forme di riposo previste sono 3:

1. **Riposo giornaliero:** 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore
2. **Riposo settimanale:** 24 ore consecutive ogni 7 giorni.
Il legislatore dice di regola in coincidenza con la domenica. Per questo c'è stato un contenzioso a livello europeo che ha portato ad un referendum nel nostro paese sul fatto che questo riposo settimanale dovesse coincidere o meno con la domenica in relazione al credo religioso, cioè che il riposo settimanale debba coincidere con la domenica. Il legislatore ha risolto questo contenzioso utilizzando questa formula interlocutoria, cioè dichiarando che il riposo settimanale di regola deve andare a coincidere con la domenica. Significa che se i contratti collettivi in relazione alle specificità del settore non dispongono diversamente il riposo settimanale deve coincidere con la domenica.
3. **Ferie:** periodo che non può essere inferiore a 4 settimane ed è un diritto irrinunciabile e non può essere oggetto di un accordo derogatorio tra le parti. Le pratiche che erano in uso di prevedere un'indennità risarcitoria per ferie non godute sono illegittime e incostituzionali. Questo perché andrebbe a far fronte alla necessità di un lavoratore di incrementare la propria retribuzione portandolo a rinunciare a un diritto costituzionalmente garantito. Essendo la sua finalità la tutela dell'integrità psico-fisica laddove durante il periodo di ferie di verificasse l'evento malattia questo determina la cessazione immediata del decorso del tempo di ferie. Il lavoratore ha diritto a godere alle ferie ma la collocazione temporale è rimessa al datore di lavoro nell'esercizio del suo potere direttivo.