

ARTICOLO 2

Diritto ad eque condizioni di lavoro

Nel corso del periodo preso a riferimento per il presente rapporto, anni 2001-2004, sono intervenute importanti modifiche legislative nella materia trattata.

Con il decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, integrato e modificato dal decreto legislativo n. 213 del 19 luglio 2004, è stata data piena attuazione anche nell'ordinamento italiano alla direttiva comunitaria n. 93/104/CE, e successive modifiche, che disciplina alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

E' da sottolineare che la direttiva 93/104/CE aveva già trovato parziale attuazione nell'art. 13 della legge n. 196/97 (che aveva, tra l'altro, fissato l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali) e nell'accordo interconfederale Confindustria – CGIL – CISL e UIL del 12 novembre 1997, come peraltro indicato nel precedente rapporto.

In seguito, la legge n. 409 del 1998, aveva disciplinato l'esecuzione del lavoro straordinario nelle imprese industriali, mentre con il decreto legislativo n. 532 del 1999, relativo alla disciplina del lavoro notturno, era stata data attuazione, non solo alla direttiva 93/104, ma anche alla delega conferita al Governo dall'art. 17, comma 2, della legge n. 25 del 1999.

Pertanto, l'adempimento agli obblighi derivanti dalla appartenenza all'Unione Europea ha fornito l'occasione per dare un assetto organico e definitivo all'intera materia dell'orario di lavoro.

§. 1

Domanda A

Nel 2003 il decreto legislativo n. 66 ha attuato le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE regolando l'orario di lavoro in tutti i settori di attività pubblici e privati. L'orario normale di lavoro è stato fissato in 40 ore settimanali dall'art. 3. 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. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. La 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. 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.

Domande B, C, D

L'orario settimanale fissato dalla contrattazione collettiva è di solito allineato con le 40 ore settimanali fissate dal d.lgs.66/03. Tuttavia, alcuni settori come l'autotrasporto, le calzature o gli alimentari hanno durata di 39 ore mentre per il pubblico impiego è prevista una durata di 36 ore settimanali. Per i lavori discontinui la contrattazione fissa diversi limiti

che oscillano tra le 40 e le 48 ore settimanali. In relazione al lavoro straordinario le disposizioni contrattuali nei vari settori sono meno omogenee. Nell'autotrasporto il lavoro straordinario ha tre limiti diversi: 2 ore giornaliere, 12 settimanali, 165 annuali; nelle calzature è previsto il solo limite delle 150 ore annuali, nel settore della carta 40 ore annuali; nei metalmeccanici 2 ore giornaliere, 8 settimanali, 200 (o 250 per aziende fino a 200 dipendenti) annuali; nel terziario 200 annuali, nei tessili 180 ore annuali. In relazione al lavoro straordinario bisogna comunque ricordare che il decreto legislativo 66/03 dispone che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto e che 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.

Comunque, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso 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 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;
- 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. 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. La 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.

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 in ogni caso elevare detto limite 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. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento considerato, la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Domanda E

Gli articoli 16, 17 e 18 del decreto legislativo 66/03 individuano i settori per i quali è possibile la deroga in materia di orario di lavoro. In particolare, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario:

- le fattispecie previste dall'art. 4 del rd n. 692/1923 con riferimento agli operai ed impiegati aziende industriali e commerciali ed in particolare le fattispecie elencate nei RR.DD. 1955, 1956 e 1957 del 1923 alle condizioni ivi previste;

- le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;
- le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo (discontinua è l'attività che non richiede un impegno continuativo) o di semplice attesa o custodia;
- i commessi viaggiatori o piazzisti;
- il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- gli operai agricoli a tempo determinato;
- 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;
- il personale poligrafico (operai e 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;
- il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei seguenti settori: personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione; personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua; personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani; 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;
- personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
- personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.
- In relazione alle navi da pesca bisogna rilevare che, fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di categoria, la durata dell'orario di lavoro a bordo è stabilita in 48 ore di lavoro settimanali medie, calcolate su un periodo di riferimento di un anno, mentre i limiti dell'orario di lavoro o di quello di riposo a bordo delle navi da pesca sono così stabiliti:
 - a) il numero massimo delle ore di lavoro a bordo non deve superare:
 1. 14 ore in un periodo di 24 ore;
 2. 72 ore per un periodo di sette giorni;
 ovvero:
 - b) il numero minimo delle ore di riposo non deve essere inferiore a:
 1. 10 ore in un periodo di 24 ore;
 2. 77 ore per un periodo di sette giorni.

3. Le ore di riposo non possono essere suddivise in più di due periodi distinti, di cui uno è almeno di sei ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore.

* * *

Con riferimento alla questione posta dal Comitato europeo dei diritti sociali nelle Conclusioni 2003, se il tempo trascorso dal lavoratore sul luogo di lavoro in attesa di lavorare sia da considerarsi come orario di lavoro, si fa presente quanto segue.

Occorre, innanzitutto, distinguere l'istituto della reperibilità dalle previsioni contenute nella normativa sull'orario di lavoro circa i periodi di tempo trascorsi dai lavoratori sul luogo di lavoro in attesa di lavorare.

L'art. 2 del decreto legislativo n. 66/2003 stabilisce che per orario di lavoro si intende *“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”*. Tale formulazione ha una portata più ampia rispetto alla nozione di orario di lavoro contenuta nell'art. 3 del R.D.L. 692/23, che prendeva in considerazione un'applicazione assidua e continuativa. Di conseguenza il tempo trascorso dal lavoratore sul luogo di lavoro e a disposizione del datore di lavoro per poter fornire la propria prestazione in caso di necessità (es. tipico quello del medico di guardia) deve essere computato a tutti gli effetti come orario di lavoro. Ciò in conformità a quanto stabilito dalla Corte di giustizia europea con sentenza del 9 settembre 2003, ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori *“sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità”*.

Diversa è l'ipotesi rappresentata dall'istituto della reperibilità, previsto dalla disciplina collettiva e che consiste nella disponibilità del lavoratore di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, ovunque si trovi, per prestare eventualmente la propria attività raggiungendo, in tempi ragionevolmente brevi, il luogo di lavoro. Tale disponibilità, pur non essendo configurabile come prestazione lavorativa, può integrare un obbligo accessorio ed intermedio della stessa. Il lavoratore, non obbligato a restare in attesa in un luogo indicato dal datore di lavoro, gode della libertà di gestire il proprio tempo libero lontano dal luogo di lavoro. In assenza di chiamata, il tempo di reperibilità non è considerato tempo di lavoro, anche se richiesto nel giorno destinato a riposo settimanale e non darà, quindi, luogo a trattamento economico uguale a quello spettante per l'ipotesi di prestazione lavorativa in tale giornata, ma solo eventualmente, ad un trattamento inferiore proporzionato alla minore restrizione della libertà, se stabilito dalla disciplina collettiva. Qualora fosse richiesta una prestazione lavorativa questa, invece, andrà considerata prestazione di lavoro straordinario e trattata come tale sia sotto il profilo retributivo che ai fini dei limiti imposti dalle normative di legge sull'orario di lavoro.

* * *

In merito alla questione posta dal Comitato europeo dei diritti sociali nelle Conclusioni 2003, circa le misure di flessibilità dell'orario di lavoro derivanti da accordi territoriali o di categoria, si fa presente quanto segue.

Come evidenziato nelle Domande B, C e D, il d.lgs. 66/03 fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà sia di stabilire un orario inferiore che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno in modo tale che, nonostante la flessibilizzazione, nel dato arco temporale non venga superata la media riferita all'orario normale. E' da sottolineare come nella nuova formulazione si faccia riferimento ai "contratti collettivi" e non ai "contratti collettivi nazionali" di cui al citato art. 13. Di conseguenza anche i contratti territoriali e aziendali, oltre quelli nazionali, possono stabilire – purché stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (art. 1, comma 2, lett. m) – una durata minore ovvero prevedere periodi multiperiodali. Ovviamente, in questo quadro di flessibilizzazione, i contratti collettivi dovranno, comunque, rispettare il limite massimo settimanale dell'orario, come determinato dall'art.4.

Per quanto concerne il settore del pubblico impiego, si ritiene che la contrattazione collettiva decentrata non possa indurre discipline difformi dalla contrattazione collettiva nazionale.

L'orario normale è di 40 ore nell'arco della settimana, da intendersi non necessariamente come settimana di calendario, salva la facoltà della contrattazione collettiva di qualsiasi livello, di introdurre il c.d. regime degli orari multiperiodali, cioè la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva, riferibile ad un periodo non superiore all'anno. Il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) ma come periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.

Nel computo dell'orario normale di lavoro, stante la definizione di orario di lavoro, non rientrano i periodi in cui il lavoratore non è a disposizione del datore, ovvero nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni. Quindi le ore non lavorate potranno essere recuperate in regime di orario normale di lavoro. Pertanto, ove accada che uno di questi eventi venga a coincidere con giornate in cui, a seguito della programmazione multiperiodale, sia stato previsto un orario superiore o inferiore a quello normale, le parti del rapporto sono tenute a concordare lo spostamento in altra data di un eguale incremento o riduzione della prestazione.

Le eventuali ore di incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario e devono essere compensate secondo le modalità previste dai contratti.

I contratti collettivi possono stabilire che la durata dell'orario normale sia ridotta rispetto al limite legale delle 40 ore. Questa facoltà ha ad oggetto una riduzione dell'orario valida ai soli fini contrattuali.

La possibilità di modulare l'orario di lavoro su base settimanale, mensile o annuale è stata attuata dal decreto legislativo n. 66 del 2003 anche attraverso l'eliminazione del limite giornaliero di durata della prestazione lavorativa. Nell'ordinamento italiano non vige più, pertanto, un limite positivo alla durata giornaliera del lavoro ma, semmai, un limite che può ricavarsi, al contrario, dal combinato disposto degli art. 7 e 8 del decreto nella misura di 13 ore giornaliere, ferme restando le pause. Tale individuazione risulta conforme al

dettato costituzionale che impone alla legge di definire la durata massima della giornata lavorativa.

La limitazione positiva della durata della prestazione lavorativa giornaliera, benché non sia disposta per legge, potrebbe essere disposta dall'autonomia privata, ma ai soli fini contrattuali, imponendo un limite anche alla modulazione, pertanto alla flessibilità, dell'organizzazione del lavoro nelle sue caratteristiche temporali.

Si ritiene opportuno ricordare, in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, l'istituto del part-time che si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro, soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese ed adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Con il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal d.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, è stata recepita la direttiva 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale. Il citato decreto legislativo definisce la forma ed i contenuti del rapporto di lavoro a tempo parziale anche nel caso di assunzioni a termine. Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta una puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo **orizzontale** o **verticale**. Per "rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale" si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero mentre nel "rapporto di lavoro a tempo parziale verticale" l'attività viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. La disponibilità, da parte del lavoratore, a svolgere un lavoro a tempo parziale deve essere sempre formalizzata attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, nel quale può essere indicata una delle seguenti documentate ragioni: esigenze di carattere familiare; esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata od autonoma. Il lavoratore a tempo parziale, inoltre, non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta, altresì, che il lavoratore a tempo parziale benefici degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni.

Inoltre, il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità interessata alla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari.

Con la legge n.30/2003 è attribuita al Governo la delega ad adottare uno o più decreti legislativi recanti norme per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale. Fra i principi ed i criteri direttivi individuati dalla legge in questione, sono da annoverare i seguenti:

- agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, nei casi e secondo le modalità previste da contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale;
- agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto;
- estensione delle forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato;
- integrale estensione al settore agricolo del lavoro a tempo parziale.

Il D.lgs. 276/2003 ha introdotto delle rilevanti modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani in cerca di prima occupazione e anziani). Tali modifiche sono attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale, attraverso la valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva e, in mancanza di questa, dell'autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoro secondo quanto previsto dalla direttiva 97/81/CE.

Come sopra accennato, il decreto in questione prevede **maggiore flessibilità** nella gestione dell'orario di lavoro e **minori vincoli** per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

In particolare:

- **Lavoro supplementare:** è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato) ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione

legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.

- **Lavoro straordinario:** è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. E' ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato.
- **Lavoro elastico:** è prestato per periodi di tempo *maggiori* rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche.
- **Lavoro flessibile:** è prestato in periodi di tempo *diversi* rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

Le **clausole elastiche e flessibili** possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto e, salvo diverse intese fra la parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

La riforma del mercato del lavoro (Legge 14 febbraio 2003, n. 30; D.Lgs. 276/2003) ha previsto nuove tipologie lavorative, in grado di soddisfare le esigenze di flessibilità dell'orario di lavoro, quali: *il lavoro a chiamata o intermittente, il lavoro a progetto, il lavoro ripartito*. Il lavoro a chiamata o intermittente ed il lavoro ripartito si configurano come tipologie di lavoro subordinato e rientrano, pertanto, nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 66/2003 per quanto attiene all'organizzazione dell'orario di lavoro. Il lavoro a progetto, essendo riconducibile ad una fattispecie di lavoro autonomo, così come di seguito meglio specificato, non rientra in tale ambito di applicazione.

Il contratto di lavoro **intermittente (o a chiamata)** è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (ad es. ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come previsto dal d.lgs. 276/2003. Tale contratto può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma scritta e contenere l'indicazione di una serie di elementi quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche. Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente né nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero né in quello di ricorso, nei sei mesi precedenti, a una procedura di licenziamento collettivo ovvero di sospensione

o riduzione d'orario con cassa integrazione, per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. E' stabilita dai contratti collettivi e non spetta nel periodo di malattia oppure al verificarsi di altra causa che rende impossibile la risposta alla chiamata. Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e il risarcimento del danno, la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Il contratto di lavoro **a progetto** è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dal fatto di essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso e di essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Tale contratto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori di attività, con le seguenti esclusioni:

- agenti e rappresentanti di commercio
- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi di natura tecnica)
- pensionati al raggiungimento del 65° anno di età
- atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa
- collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale "minima", ovvero di durata non superiore a 30 giorni con un unico committente, e per un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso committente
- rapporti di collaborazione con la pubblica amministrazione
- rapporti e attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque resi e utilizzati a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano).

Esso, inoltre, deve essere redatto in forma scritta e deve indicare, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (indicata specificamente) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro

- individuazione e descrizione del contenuto caratterizzante del progetto o programma di lavoro o fase di esso
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese
- forme di coordinamento tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa
- eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (oltre quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro).

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase di lavoro vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto.

Occorre sottolineare, inoltre, che il d.lgs. 276/2003 prevede una maggior tutela, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza. Infatti, la malattia e l'infortunio del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile. La gravidanza comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni.

Sono stati previsti, infine, la facoltà, per il lavoratore, di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale) ed il diritto a essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del lavoro a progetto.

Il **lavoro ripartito** (job sharing) è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ad eccezione della pubblica amministrazione. Rispetto a quanto previsto dalla precedente normativa (circolare n. 43/1998 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale), la vera novità del contratto di lavoro ripartito previsto dal d.lgs. 276/2003 sta nell'aver limitato la possibilità di gestire il lavoro in solido a due lavoratori.

Detto contratto, a fini probatori, deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze)
- il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione. Il trattamento è comunque riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Il datore non può opporsi alla ripartizione dell'attività stabilita dai due lavoratori.

Ai fini previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale, ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi dovrà essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra parte, ma il datore di lavoro può chiedere all'altro di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale. Il datore può anche rifiutare l'adempimento di un terzo soggetto.

L'attuazione e la regolamentazione del lavoro ripartito è vincolata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, si applica la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro ripartito.

§. 2

Agli effetti della legge 27.5.1949 n. 260, tuttora vigente, il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro nei giorni considerati festivi ai sensi della legge citata, come modificata dalla legge n.54/57 e dal D.P.R. 792/85. La legge n. 260/1949 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a corrispondere ai lavoratori, per i giorni festivi retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore da essi lavorate, la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sarà maggiorata di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, di quello di legge. Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.

Ai lavoratori non retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nei giorni festivi è dovuta, oltre la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

I salariati retribuiti in misura fissa che prestano la loro opera durante le festività, hanno diritto, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva degli elementi accessori, anche alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà ai lavoratori, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, comprensiva degli elementi accessori, anche una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo parziale, è opportuno sottolineare che questi ultimi hanno gli stessi diritti e doveri di tutti i lavoratori subordinati. Pertanto, analogamente alle ferie, alle festività sopprese ed ai permessi retribuiti, che sono riproporzionati in base alle giornate lavorate durante l'anno, hanno diritto anche alle maggiorazioni retributive previste nel caso di attività lavorativa prestata durante le giornate festive che saranno riparametrate.

§. 3

Domande A, C.

L'art. 10 del decreto legislativo n. 66/03 ha stabilito che 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. Differentemente dalla previgente disciplina 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. Ovviamente, qualora per contratto il lavoratore abbia diritto ad un periodo feriale maggiore di quattro settimane, il periodo ulteriore potrà essere oggetto di rinuncia avverso corrispettivo. Il periodo di ferie deve essere possibilmente continuativo. Alcuni contratti collettivi elevano la durata annuale delle ferie a 5 o 6 settimane come nel caso del CCNL gomma plastica o metalmeccanici o dei grafici editoriali.

Domanda B

Nei periodi di infortunio o malattia le ferie sono comunque maturate dal lavoratore mentre la malattia intervenuta durante le ferie, come già rappresentato nel precedente rapporto, interrompe le ferie.

* * *

Relativamente a quanto richiesto dal Comitato europeo dei diritti sociali con le Conclusioni 2003, circa la possibilità per i marittimi di differire le ferie annuali, tutte o in parte, all'anno successivo e di ottenere una remunerazione a compensazione delle ferie non godute per motivi di servizio, si evidenzia quanto segue.

Il frazionamento delle ferie in due periodi ed il differimento delle stesse in tutto o in parte all'anno successivo deve essere motivato con esigenze di servizio, come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contratti collettivi nazionali prevedono, inoltre, la possibilità che, per ragioni di servizio imprescindibili, le ferie annuali possano essere sostituite con una indennità stabilita dai contratti stessi.

Domande D, E

Dal decreto legislativo n. 66 non sono previste deroghe alla disciplina approntata dal descritto articolo 10.

Il d.lgs. 66/2003 ha un ambito di applicazione generale, in mancanza di contratti collettivi contenenti previsioni di maggior favore. Non residua, quindi, alcuno spazio per la consuetudine nel settore considerato, dal momento che le disposizioni sulla legge in generale (artt. 1 e 8), nel menzionare gli usi tra le fonti del diritto, riconosce loro un'efficacia normativa del tutto residuale (hanno difatti efficacia solo nelle materie non disciplinate da legge e regolamenti; in quelle già disciplinate da queste ultime fonti, al contrario, possono avere effetto solo in quanto da esse richiamati).

§. 4

Nel confermare quanto già comunicato nel precedente Rapporto in ordine all'articolo 2 § 4, si ritiene di dover ribadire – in merito a quanto osservato nelle suddette Conclusioni - che, nel nostro Paese, è stata abbandonata - già da molti anni - la modalità della protezione dei lavoratori attraverso la “monetizzazione del rischio”.

Si è, infatti, privilegiato il perseguimento della riduzione dei rischi alla fonte mediante l'adozione di tecnologie avanzate così come previsto dall'articolo 2087 c.c., e con la conseguente diminuzione del rischio residuo privilegiando l'adozione di misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali ed agendo sull'organizzazione del lavoro e con l'adozione di metodi di lavoro appropriati (vedasi art. 3 del D.Lgs. n. 626/1994).

Tuttavia, nel caso di **personale comunque sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti**, il D.P.R. 27 marzo 1969, n. 130 “Stato giuridico dei dipendenti degli enti ospedalieri”, pubblicato nella G.U. n. 104 del 23.4.1969, all'art. 36 (congedo ordinario), comma 5, prevede che per detti lavoratori il periodo di congedo sia aumentato di 15 giorni. Successivamente, si è ritenuto necessario meglio individuare a quali operatori sanitari spetta detto congedo ordinario aggiuntivo. Infatti, nell'art. 5 della legge finanziaria per il 1995 è stato chiaramente stabilito che tale congedo spetti alle seguenti categorie:

1. ai tecnici sanitari di radiologia medica e medici specialisti in radiodiagnostica, radioterapia e medicina nucleare;
2. agli operatori sanitari che svolgono abitualmente la specifica attività professionale in zona controllata.

Pertanto, i CCNL del comparto sanità sono allineati alla predetta legge.

Oltre al congedo in questione al suddetto personale compete anche l'indennità di rischio da radiazioni, prevista dalla Legge 27 ottobre 1988, n. 460, “Modifiche ed integrazioni alle

legge 28 marzo 1968, n. 416, concernente l'istituzione dell'indennità di rischio da radiazioni per i tecnici di radiologia medica”.

Va, infine, ribadito che oltre al divieto di adibizione dei minori e delle donne gestanti impiegati in particolari lavorazioni ritenute pericolose ed insalubri ai sensi del DLgs 151/2001, per i lavoratori adibiti a lavori definiti usuranti (v. DLgs 374/1993 e D.M. 19 maggio 1999 - che ad ogni buon fine si allegano in copia) è riconosciuto il beneficio della riduzione dei requisiti di età anagrafica e contributiva ai fini del loro pensionamento.

Domanda A

In via preliminare si osserva che le *misure generali di tutela dei lavoratori* previste dalla normativa vigente (art. 3 del D.Lgs. n. 626/94) dispongono l'abbattimento del rischio alla fonte e, ove ciò non sia possibile, la sua riduzione al minimo; in particolare occorre definire:

- a) la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) la eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo;
- c) la riduzione dei rischi alla fonte;
- d) la programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) l' allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) le misure igieniche;
- o) le misure di protezione collettiva ed individuale;
- p) le misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) l'informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

t) le istruzioni adeguate ai lavoratori.

Obblighi specifici sono poi previsti dall'art. 4 in capo al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, in particolare:

a) la valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

b) la stesura del documento di valutazione dei rischi contenente una relazione sulla valutazione dei rischi e l'individuazione delle relative misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale;

Da un punto di vista generale, per ciò che concerne invece la sicurezza e la salute per i lavoratori esposti ad agenti fisici, chimici e biologici, la normativa vigente prevede poi misure **supplementari specifiche**, (Titolo VII, Titolo VII-bis e VIII del D.L.gs. 626/94 e D.Lgs. n. 277/91) quali il rispetto dei valori limite di esposizione professionale (Allegato VIII-bis del D.Lgs. n. 626/94 e Capo IV del D.Lgs. n. 277/91) e la lavorazione in ciclo chiuso per le sostanze cancerogene o mutagene.

Domanda B

Per quanto concerne *le occupazioni che sono considerate pericolose o insalubri ed il relativo elenco*, si fa presente che tali attività sono state individuate per i *minori* (*Allegato I introdotto dall' art 15 del D.Lgs. n. 345/99*, che ha modificato la legge n. 977/67) e per le *lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento* (*Allegati A, B e C al D.Lgs. n. 151/2001*).

Pertanto, si riportano di seguito gli allegati sopracitati:

MINORI: Allegato I al decreto legislativo 4.8.1999, n. 345:

I. Mansioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

b) rumori con esposizione superiore al valore previsto dall'art. 42, comma 1, del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi 3 e 4, ai sensi del titolo VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994 e di quelli geneticamente modificati del gruppo II di cui ai decreti legislativi 3 marzo

1993, n. 91 e n. 92.

3. Agenti chimici:

- a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E) o estremamente infiammabili (F+) ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del decreto legislativo 16 luglio 1998, n. 285;
- b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
 - 1) pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39);
 - 2) possibilità di effetti irreversibili (R40);
 - 3) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
 - 4) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
 - 5) può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46);
 - 6) pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48);
 - 7) può ridurre la fertilità (R60);
 - 8) può danneggiare i bambini non ancora nati (R61);
- c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
 - 1) può provocare sensibilizzazione mediante inalazione (R42);
 - 2) può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (R43);
- d) sostanze e preparati di cui al titolo VII del decreto legislativo n. 626 del 1994;
- e) piombo e composti;
- f) amianto.

II. Processi e lavori:

- 1) Processi e lavori di cui all'allegato VIII del decreto legislativo n. 626 del 1994.
- 2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302.
- 3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni.
- 4) Lavori di mattatoio.
- 5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.
- 6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.
- 7) Lavori edili di demolizione, allestimento e smontaggio delle armature esterne ed interne delle costruzioni.
- 8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.
- 9) Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.
- 10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 C come ad esempio quelli per la

produzione di ghisa, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

12) Processi elettrolitici.

13) Produzione di gomma sintetica; lavorazione della gomma naturale e sintetica.

14) Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.

15) Produzione e lavorazione dello zolfo.

16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.

17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.

19) Lavorazione dei tabacchi.

20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.

21) Produzione di calce ventilata.

22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.

23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.

24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

25) Lavori nei magazzini frigoriferi.

26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.

27) Condotta dei veicoli di trasporto e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.

28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.

29) Legaggio ed abbattimento degli alberi.

30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.

31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.

32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.

33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata.

34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi.

35) Produzione di polveri metalliche.

36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.

37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE ED IN ALLATTAMENTO: Allegati A, B e C al D.Lgs. n. 151/2001

Allegato A (Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026) Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri

Divieto di trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa (art. 7, I comma, del D.Lgs. n. 151 citato).

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti per i minori (sopra riportati);

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche:

durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Allegato B (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)
Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerari

Allegato C (Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)
Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11

A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso lombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto

legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreche' non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreche' non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

In merito al **Quesito C**, si fa presente che il contenuto di questa richiesta è sovrapponibile a quanto esposto per il quesito A.

§. 5

Domande A, B

L'art. 9 del decreto legislativo 66 stabilisce che ogni lavoratore ha diritto ogni sette 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.

Sono previste eccezioni per le seguenti attività:

- 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;
- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- 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;
- i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

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:

- 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 e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
- attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- 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 e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre 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 tre mesi;
- i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività a regime continuo e stagionali di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
- attività nel settore del commercio indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

Sono state fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica.

I lavoratori che prestano la loro opera nelle giornate di domenica hanno diritto ad una giornata di riposo compensativo e, oltre alla normale retribuzione di fatto giornaliera, anche ad una maggiorazione retributiva, così come previsto dai CCNL di categoria.

§. 6

Non è presente nell'ordinamento italiano alcun elemento di novità rispetto a quanto descritto nel precedente rapporto.

Per completezza di informazione, si fa presente che il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, *"Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro"*, si applica sia al settore pubblico che al privato.

§. 7

Domanda A

Anche il lavoro notturno è disciplinato dal d.lgs. 66/2003 (articoli 11 -15).

Per definizione è considerato:

- periodo notturno il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- lavoratore notturno il lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero (impiegato in modo normale) ovvero 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 limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore, per poter svolgere prestazioni di lavoro notturno, deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle strutture sanitarie pubbliche competenti o per il tramite del medico competente. I lavoratori notturni, la cui idoneità sia già stata verificata ai sensi della legge precedente, non devono essere sottoposti ad un nuovo accertamento.

La stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve essere periodicamente verificato. La periodicità dei controlli è individuata dal legislatore in almeno due anni. I controlli potranno essere più frequenti sia nel caso in cui il medico competente abbia prescritto una periodicità inferiore sia nel caso in cui siano mutati i rischi relativi alle lavorazioni in cui il lavoratore è addetto. Tali controlli devono essere effettuati dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, o dal medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo n. 626/1994. In ogni caso tali controlli devono avvenire a cura e spese del datore di lavoro.

Con riguardo alle limitazioni al lavoro notturno, il d.lgs. 66/03 ha stabilito che l'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. La normativa prevede, poi, 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. Il decreto dispone che il trasferimento al lavoro notturno è subordinato alla esistenza e alla disponibilità di un posto di lavoro la cui esecuzione sia relativa a mansioni equivalenti a quelle svolte. In mancanza di tali condizioni il datore di lavoro ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo. Alla contrattazione collettiva è attribuita la facoltà di definire le modalità di applicazione delle disposizioni illustrate in materia di trasferimento al lavoro diurno e di individuare le soluzioni per le ipotesi in cui manchino le condizioni per l'assegnazione al lavoro diurno del prestatore di lavoro notturno. Quindi, mentre il decreto legislativo n. 532/99 stabiliva che il trasferimento al lavoro diurno o ad altra mansione era automatico, con la nuova disciplina tale trasferimento è vincolato alla disponibilità in azienda, secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva che potrà ricercare anche soluzioni alternative in caso di inesistenza di altro posto di lavoro disponibile.

Inoltre, il citato decreto ha assegnato ai contratti collettivi il compito di stabilire quali requisiti permettano l'esclusione dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. In ogni caso 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.

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Alcuni lavoratori hanno facoltà di non prestare lavoro notturno dandone comunicazione, in forma scritta, al datore di lavoro entro le 24 ore precedenti al previsto inizio della prestazione. Il datore ha facoltà di accettare la comunicazione del rifiuto avvenuta in un termine inferiore a quello previsto.

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 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 sette giorni.

Il datore di lavoro, deve comunque informare 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 deve essere estesa alle organizzazioni sindacali.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore. Tale limite costituisce, data la formulazione, una media fra ore lavorate e non lavorate pari ad $\frac{1}{3}$ ($\frac{8}{24}$) che, in mancanza di una esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa – 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 – considerato che il Legislatore ha in più occasioni adoperato l'arco settimanale quale parametro per la quantificazione della durata della prestazione. Per il settore della panificazione industriale la media su cui calcolare il limite di durata della prestazione lavorativa è riferito, comunque, alla settimana lavorativa e, pertanto, la norma si configura quale limite alla contrattazione collettiva di estendere ulteriormente il periodo di riferimento sul quale calcolare l'orario di lavoro. Inoltre, conformemente alla direttiva 93/104/CE, per alcune lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche e mentali, il limite orario è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. In questo caso il limite è fisso e non va considerato come media. Tali lavorazioni saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali – di concerto con il Ministro per la funzione pubblica per quanto riguarda, in modo non esclusivo, i pubblici dipendenti – previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro. La durata massima della settimana lavorativa non potrà, quindi, superare le 48 ore comprensive delle ore di straordinario, tenendo presente che queste ultime non potranno essere superiori, in

assenza di determinazioni collettive, di 250 ore annue. Nel computo della media su cui calcolare il limite delle 8 ore non si deve tener conto del periodo di riposo minimo settimanale quando questo ricade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi.

La contrattazione collettiva definisce eventuali riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni.

Inoltre, durante il lavoro notturno il datore di lavoro deve garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari predispone appropriate misure di protezione personale e collettiva.