

ARTICOLO 2

“Diritto ad eque condizioni di lavoro”

Paragrafo 1

Orario di lavoro

Il quadro normativo di riferimento, rappresentato dal decreto legislativo n. 66/2003, non ha subito variazioni nel periodo di interesse per il presente rapporto.

Il Comitato europeo dei diritti sociali ha reiterato il giudizio di non conformità della normativa italiana (articolo 18 del decreto legislativo n. 66/2003) alle disposizioni del paragrafo 1 dell'articolo 2, in quanto, nell'industria della pesca, l'orario massimo di lavoro settimanale è stato fissato in 72 ore.

Il Comitato rileva infatti che, nonostante sia stato precisato che il rinvio contenuto nell'articolo 18 citato, in materia di orario di lavoro nel settore della pesca, alla contrattazione collettiva, debba essere inteso sempre nel rispetto della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la normativa italiana che non contiene norme idonee a soddisfare i parametri della Carta, non ha subito alcuna modifica.

In proposito, si conferma che nel periodo considerato non sono state apportate modifiche alla normativa italiana, in quanto la stessa risulta conforme alla normativa europea e agli strumenti internazionali adottati dall'Organizzazione internazionale del lavoro.

Al riguardo si segnala **il decreto legislativo 11 maggio 2020, n. 39** che ha ratificato la **direttiva (UE) 2017/159**, attuativa dell'accordo relativo all'attuazione della Convenzione 188 sul lavoro nel settore della pesca del 2007 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, concluso il 21 maggio 2012, tra la Confederazione generale delle cooperative agricole nell'Unione europea (COGECA), la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti e l'Associazione delle organizzazioni nazionali delle imprese di pesca dell'Unione europea.

Con particolare riferimento al regime dell'orario di lavoro e di riposo, contenuto nell'articolo 11 della citata direttiva 2017/159/UE, si evidenzia che non è stato necessario adottare alcuna modifica alla normativa italiana attualmente vigente in quanto già conforme alle previsioni euro-unitarie (articolo 3 del decreto legislativo 27 maggio 2005, n. 108; articolo 11, del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271; articolo 18 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66).

L'art. 11 della direttiva europea prevede, infatti:

- un limite di 48 ore medie di lavoro settimanale su un periodo di riferimento non superiore a dodici mesi;
- un numero massimo di ore di lavoro non superiore a 14 ore per ogni periodo di 24 ore e a 72 ore per ogni periodo di sette giorni;
- un numero minimo di ore di riposo non inferiore a 10 ore per ogni periodo di 24 ore e a 77 ore per ogni periodo di sette giorni.

Quest'ultima disposizione riprende testualmente l'art. 14 della Convenzione OIL 188 ove si prevede solo una durata minima di riposo di 10 ore per ogni periodo di 24 ore e di 77 ore per ogni periodo di sette giorni, senza che sia indicata la durata massima dell'orario di lavoro.

Il Comitato chiede di conoscere quale siano le regole applicate al servizio di guardia dei lavoratori in attesa di chiamata e se, in particolare, nel caso in cui non siano chiamati a rendere alcuna prestazione lavorativa, tale disponibilità sia considerata in tutto o in parte periodo di riposo.

Al riguardo si rileva che la questione è stata affrontata dalla Corte di Giustizia con la sentenza Simap/Jaeger del 9 settembre 2003 (Causa C-151/02) nella quale – con riferimento al personale medico – è stata

riconosciuta la necessità di computare i turni di guardia come orario di lavoro, sia ai fini retributivi, sia per la qualificazione degli stessi come lavoro notturno.

In Italia la sentenza è stata recepita tanto a livello giurisprudenziale, quanto da parte della contrattazione collettiva nei seguenti termini: quando il lavoratore non si trova sul luogo di lavoro, ma è in regime di c.d. *reperibilità passiva* – per cui è libero di svolgere altre attività, senza essere vincolato alla presenza fisica in un luogo determinato dal proprio datore di lavoro – il periodo di reperibilità non viene considerato orario di lavoro. In tale ipotesi è solo la durata della prestazione lavorativa che sia stata effettuata come conseguenza di un'eventuale chiamata da parte del datore di lavoro ad essere computata come orario di lavoro.

Per contro, rientra integralmente nell'orario di lavoro la c.d. *reperibilità attiva*, vale a dire quella che richiede la presenza fisica del lavoratore presso il luogo di lavoro o altro luogo predeterminato dal datore di lavoro, in quanto, così configurato, l'istituto incide in modo essenziale sulla libertà del lavoratore di disporre del proprio tempo.

Sul punto è, poi, particolarmente rilevante la sentenza del 21 febbraio 2018, resa dalla Corte di Giustizia nella causa C-518/15 (Ville de Nivelles/Matzak), in base alla quale le ore di reperibilità comportanti l'obbligo di rispondere alle convocazioni del proprio datore di lavoro e di raggiungere il luogo di lavoro entro un tempo particolarmente ristretto (8 minuti, nel caso di specie) devono essere sempre considerate come orario di lavoro, in quanto una simile condizione impedirebbe di fatto al lavoratore di svolgere qualsiasi altra attività: la Corte ha, pertanto, ritenuto che, in presenza di vincoli temporali e spaziali tanto stringenti, anche il tempo trascorso al proprio domicilio e non sul luogo di lavoro debba essere qualificato come orario di lavoro.

Anche la giurisprudenza italiana ha riconosciuto alla reperibilità una valenza limitativa del diritto al riposo del lavoratore : “*Il mancato pieno godimento del riposo settimanale, determinato dalla necessità di essere reperibile in una giornata festiva o di riposo e dalla mancata fruizione del riposo compensativo, si pone in irrimediabile contrasto col principio costituzionale dell’irriducibile diritto del lavoratore al riposo settimanale (art. 36 Cost.), da fruirsi di regola in coincidenza della domenica (art. 2109 c.c.), per 24 ore consecutive; d’altra parte, il lavoratore ha diritto alla propria integrità psicofisica – bene garantito dalla Costituzione ex art. 32 -, la quale non si esaurisce nella sola attitudine a produrre ricchezza, ma si collega alla dimensione stessa dell’individuo nell’ambito in cui esplica la propria personalità in tutti gli aspetti ad essa connessi. Conseguentemente, anche la “reperibilità”, con le limitazioni che impone alla libertà personale e per il logorio psicofisico che produce, è sufficiente a configurare l’obbligo del datore di lavoro a risarcire il danno che consegue al lavoratore che presta il servizio di pronta disponibilità nel giorno di riposo settimanale, atteso che tale irrinunciabile diritto è qualificato dalla necessità, oltre che dalla ricostituzione delle energie biopsichiche del lavoratore, anche dalla esigenza di quest’ultimo di partecipare serenamente alle comuni forme di vita familiare e sociale, senza vincoli particolari.*”(App. Bari, Sez. lavoro, 2 febbraio 2008).

Generalmente la contrattazione collettiva prevede, comunque, in favore del lavoratore un'indennità di reperibilità come controprestazione a carico del datore di lavoro.

Ancora, giova chiarire che, con interpello n. 31 del 2007 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha evidenziato che, nel caso in cui i lavoratori con obbligo di reperibilità vengano richiamati in servizio, i riposi giornalieri e settimanali decorrono nuovamente dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore eventualmente già fruite.

Infine, si evidenzia che nel nostro ordinamento, con particolare riferimento dei servizi di guardia nel settore del lavoro marittimo, l'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 108 del 2005, prevede che “*nelle situazioni in cui il lavoratore marittimo si trovi in disponibilità alle chiamate, dovrà beneficiare di un adeguato periodo di riposo compensativo qualora il normale periodo di riposo sia interrotto da una chiamata di lavoro.*”

In materia di inosservanza della durata massima dell'orario di lavoro dovuta allo svolgimento di un numero eccessivo di ore di lavoro straordinario, appare opportuno citare la sentenza n. 12540 del 10 maggio 2019 della Cassazione civile, sez. lavoro. Nel caso di specie, un dipendente con mansioni di addetto alla vigilanza aveva agito in giudizio contro la società datrice di lavoro al fine di ottenere il pagamento della somma di 16.501 euro quale corrispettivo delle numerose ore di straordinario svolte negli anni 2008 – 2012 e mai pagate. In primo grado il giudice del lavoro respingeva la domanda per l’anno 2008, rilevando che le ore di lavoro straordinario erano state espletate sulla base di precise richieste del lavoratore; accoglieva invece, la domanda per gli anni successivi. All’esito del giudizio di secondo grado, la Corte d’appello di Torino accoglieva il ricorso del lavoratore anche in relazione alle ore di lavoro straordinarie prestate nel 2008 e quindi condannava la società alla corresponsione dell’ulteriore somma di 10.559,94 euro. Per i giudici della corte di merito, sebbene il ricorrente avesse chiesto di effettuare il lavoro straordinario, l’art. 81 del CCNL di categoria non consentiva di protrarre la prestazione lavorativa straordinaria oltre l’esigibile, sfiorando nel caso in esame tutti i massimali. Inoltre, in merito alla quantificazione di dette ore, doveva ritenersi inadeguato il risarcimento del 30% riconosciuto dalla società. La Corte di Cassazione ha confermato la decisione precisando che la prestazione lavorativa “eccedente”, che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (decreto legislativo n. 66 del 2003, artt. 2, comma 3, - come modificato dall’articolo 41 della legge n. 133/2008 - 4 e 6; articolo 71 del CCNL per i dipendenti da Istituti di Vigilanza privata del 6.12.2006) e si protrae per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura psico-fisica, di natura non patrimoniale e distinto da quello biologico, la cui esistenza è presunta nell’*an* in quanto lesione del diritto garantito dall’art. 36 Cost., mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento “*de qua*” (in termini Cass. 14.7.2015 n. 14710; Cass. 23.5.2014 n. 11581). Nel caso in esame non vi era alcun difetto di allegazione e prova avendo il ricorrente prospettato nei gradi di merito sia il numero delle ore straordinarie svolte che il periodo di riferimento: elementi dai quali la Corte territoriale, con argomentazioni congruamente motivate, aveva rilevato la “abnormalità” della prestazione eseguita e, quindi, tale di per sé da compromettere l’integrità psicofisica e la vita di relazione del lavoratore, secondo un corretto ragionamento logico-giuridico. Quanto alla questione del “concorso colposo” del lavoratore, che avrebbe egli stesso richiesto di effettuare prestazioni oltre i limiti consentiti, i giudici della Suprema Corte hanno rilevato che “*a fronte di un obbligo ex art. 2087 c.c. per il datore di lavoro di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, la volontarietà di quest'ultimo, ravvisabile nella mera disponibilità alla prestazione lavorativa straordinaria, non può connettersi causalmente all'evento rappresentando una esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso giuridicamente rilevante*”(Cass. 19.1.2017 n. 1295).

Per tutte queste ragioni il ricorso della società è stato rigettato con conseguente condanna al pagamento delle spese di giudizio.

In merito alle sanzioni applicabili in caso di non rispetto della durata massima dell’orario di lavoro, si richiama l’art. 18 bis, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 66/2003. Ai sensi dell’art. 4 del decreto citato, i contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale che non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In caso di violazione di tali limiti, scatta una sanzione amministrativa da 200 euro a 1500 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa va da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori oppure si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa va da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Sul punto è intervenuta la sentenza della Corte costituzionale n. 153/2014 che ha dichiarato incostituzionale l’art. 18-bis, commi 3 e 4 del decreto legislativo n. 66/2003 in relazione alle sanzioni previste in caso di violazione della durata massima dell’orario di lavoro in quanto più alte di quelle irrorate nel sistema

precedente. Il giudizio di costituzionalità è stato motivato dal fatto che il decreto legislativo n. 66/2003 è stato emanato sulla base della delega contenuta nella legge 1° marzo 2002, n. 39 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea. Legge comunitaria 2001), la quale prevedeva, fra l'altro, all'articolo 2, comma 1, lettera c), il criterio direttivo per cui le sanzioni amministrative dovevano essere regolate secondo la seguente previsione: «saranno previste sanzioni identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per le violazioni che siano omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi».

Successivamente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la lettera circolare prot. 12552 del 10 luglio 2014, ha rideterminato le sanzioni secondo la disciplina dettata dall'articolo 1, comma 1, lett. f) del decreto legislativo n. 213/2004 (*"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro"*) che prevede, in caso di violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione. La citata lettera circolare evidenziava che le istruzioni operative ivi contenute erano circoscritte al periodo 1° settembre 2004-24 giugno 2008 in quanto, a partire dal 25 giugno 2008, l'articolo 18 bis veniva modificato dall'articolo 41 del decreto legge 25 giugno 2008, successivamente convertito nella legge 133/2008, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"*. Ai sensi dell'articolo 41 (*"Modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro"*), comma 8, il comma 3 dell'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 è sostituito dal seguente: *«3. La violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, commi 2, 3, 4, dall'articolo 9, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione»*.

A partire dal 1° gennaio 2019, per effetto della legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018), la violazione della normativa in materia di orario di lavoro e riposi giornalieri/settimanali comporta sanzioni a carico del datore di lavoro che sono aumentate del 20%

Nel caso di violazione del riposo giornaliero o settimanale le sanzioni sono fissate, rispettivamente, nella misura di:

- 120-360€/240-1800€ fino a cinque lavoratori
- 480-1800€/960-3600€ fino a 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento
- 960-5400€/2400-12000€ per più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento.

In ordine alle violazioni riscontrate della disciplina dell'orario di lavoro, si riportano, di seguito i risultati dell'attività di vigilanza contenuti nel *Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, anno 2020.

Nel 2020 sono stati effettuati controlli in materia di orario di lavoro che hanno portato a tutelare 11.016 lavoratori, così suddivisi: 2.987 al Centro; 3.373 nel Nord Est; 3134 nel Nord Ovest e 1.522 al Sud.

In termini assoluti, tale tipologia di violazione è risultata prevalente nei settori del terziario (8.413 lavoratori tutelati) e delle attività manifatturiere (1.624 lavoratori tutelati) mentre in agricoltura e nel settore edile i lavoratori interessati sono stati, rispettivamente, 516 e 463.

Nel settore dell'autotrasporto sono stati 467 i conducenti ai cui datori di lavoro sono state contestate violazioni del d.lgs. n. 234/2007 di attuazione della Direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti e 2.917 i lavoratori interessati da violazioni delle disposizioni del Regolamento CE/561/2006 in materia di guida, interruzioni e periodi di riposo.

L'incidenza in termini percentuali delle violazioni in materia di orario di lavoro rispetto al totale di quelle accertate – su base territoriale e in relazione a settori/sezioni ATECO – è illustrata nelle tabelle che seguono.

Disciplina orario di lavoro			
Ambito territoriale	Lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate	Orario di lavoro (Lav.)	% di lavoratori cui si riferiscono le violazioni orario di lavoro / lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate
IIL Centro	19.630	2.987	15%
IIL Nord est	15.461	3.373	22%
IIL Nord ovest	14.461	3.134	22%
IIL Sud	12.583	1.522	12%
TOTALE ITALIA	62.135	11.016	18%

Tabella 1. Incidenza della violazione orario di lavoro - distribuzione territoriale IIL (Ispettorati Interregionali del Lavoro) Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – Anno 2020

Disciplina orario di lavoro			
Settore produttivo	Lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate	Orario di lavoro (Lav.)	% di lavoratori cui si riferiscono le violazioni orario di lavoro / lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate
Agricoltura	4.590	516	11%
Industria	7.645	1.624	21%
Edilizia	6.849	463	7%
Terziario	43.051	8.413	20%
TOTALE ITALIA	62.135	11.016	18%

Tabella 2. Incidenza della violazione orario di lavoro – distribuzione settore produttivo

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro – Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – Anno 2020

Disciplina orario di lavoro			
Codice sezione Ateco 2007	Lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate	Orario di lavoro (Lav.)	% di lavoratori cui si riferiscono le violazioni orario di lavoro / lavoratori cui si riferiscono le violazioni accertate
-A Agricoltura, silvicoltura e pesca	4590	516	11%
-B Estrazione minerali da cave e miniere	48	41	85%
-C Attività manifatturiere	7.295	1.402	19%
-D Fornitura energia elettrica, gas, ecc.	66	12	18%

-E Fornitura acqua; reti fognarie, gestione rifiuti ecc.	236	169	72%
-F Costruzioni	6.849	463	7%
-G Commercio all'ingrosso e al dettaglio	5.589	1.146	21%
-H Trasporto e magazzinaggio	8.834	4.079	46%
-I Attività servizi alloggio e ristorazione	10.472	1.284	12%
-J Servizi informazione e comunicazione	394	28	7%
-K Attività finanziarie e assicurative	35	2	6%
-L Attività immobiliari	121	8	7%
-M Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.339	31	2%
-N Servizi supporto alle imprese, ecc.	9.352	796	9%
-O Amministrazione pubblica e difesa, ecc.	54	49	91%
-P Istruzione	144	19	13%
-Q Sanità e assistenza sociale	2.050	548	27%
-R Attività artistiche, sportive, intrattenimento, ecc.	1.149	80	7%
-S Altre attività di servizi	3.376	336	10%
-T Attività famiglie datori lavoro personale domestico, ecc.	139	7	5%
-U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	3	0	0%
TOTALE ITALIA	62.135	11.016	18%

Tabella 3. Incidenza della violazione orario di lavoro - distribuzione per codice sezione Ateco 2007

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro - Rapporto annuale delle attività di tutela e vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – Anno 2020

Misure in materia di orario di lavoro adottate per fronteggiare la crisi pandemica da COVID-19

Personale sanitario del Servizio sanitario nazionale (Ssn) direttamente impiegato nel contrasto all'infezione da COVID-19

L'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella legge n. 27/2020 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione di decreti legislativi") ha previsto un incremento per il 2020, a valere sul finanziamento sanitario corrente, delle risorse del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria e del Fondo condizioni di lavoro e incarichi del personale del comparto sanità.

L'incremento è complessivamente pari a 250 milioni di euro ed è inteso ad elevare le risorse destinate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale sanitario (dipendente dagli enti ed

aziende del Servizio sanitario nazionale) direttamente impiegato nelle attività di contrasto alla emergenza epidemiologica determinata dal diffondersi del virus SARS-COV2.

Successivamente, il Decreto n. 34/2020 (convertito nella legge 77/2020)¹, all'art. 2, comma 6, ha modificato le finalità e gli importi dello stanziamento, stabilendo che le risorse siano destinate prioritariamente alla remunerazione delle prestazioni, non solo a carattere straordinario, correlate alle particolari condizioni di lavoro del personale menzionato.

Le regioni e le province autonome potevano incrementare tali importi con un ammontare aggiuntivo il cui importo non poteva essere superiore al doppio degli stessi (come chiarito dall'art. 30 del decreto-legge n. 104 del 2020, convertito dalla legge n. 126 del 2020)², fermo restando l'equilibrio economico del sistema sanitario dell'ente. Pertanto, agli enti territoriali è stata data la facoltà di elevare - con l'utilizzo di proprie risorse - gli stanziamenti statali aggiuntivi destinati, per il 2020, ad incentivare il personale degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, da destinare prioritariamente al personale direttamente impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza epidemiologica.

Accanto alle misure sopra evidenziate, al fine di fronteggiare la pandemia e ridurre il carico di lavoro del personale sanitario, sono state utilizzate procedure straordinarie di reclutamento del personale per il potenziamento, in particolare, delle reti di assistenza territoriale e dei reparti ospedalieri di virologia e pneumologia, in deroga alla disciplina vigente. Ciò ha permesso al Servizio sanitario di contrastare la crisi epidemiologica in atto nelle regioni più colpite fino al termine dello stato di emergenza (attualmente prorogato al 31 dicembre 2021), prevedendo al contempo azioni a lungo termine, quali il reclutamento di medici ed infermieri, anche militari.

Sono stati disposti incentivi ed incarichi di lavoro autonomo e, per garantire l'assistenza in caso di sostituzione del medico di medicina generale, la possibilità di esercitare la professione di medico-chirurgo dopo il conseguimento della laurea in Medicina e chirurgia previo giudizio di idoneità (cd. Laurea abilitante).

Personale docente

A seguito dell'emergenza da COVID-19, le attività didattiche in presenza relative all'anno scolastico 2019/2020 nei servizi educativi per l'infanzia e nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché quelle relative all'anno accademico 2019/2020 nelle università e nelle istituzioni AFAM, sono state sospese, su tutto il territorio nazionale, dal 5 marzo 2020. Al contempo, è stata attivata la didattica a distanza al fine di contemperare la tutela della salute degli studenti e del personale scolastico e universitario con la salvaguardia del diritto allo studio.

Nel prosieguo, sono state introdotte varie disposizioni volte a garantire la ripresa in sicurezza delle attività didattiche in presenza nei servizi educativi e nelle scuole per l'anno scolastico 2020/2021, nonché nelle università e nelle istituzioni AFAM, per l'anno accademico 2020/2021.

Tuttavia, a partire da ottobre 2020, in considerazione del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e dell'incremento dei casi sul territorio nazionale, erano state progressivamente introdotte nuove disposizioni limitative delle attività didattiche in presenza. Un riavvio delle stesse attività, con diverse modulazioni, era stato poi previsto per le università e le istituzioni AFAM a partire da gennaio 2021 e, per i servizi educativi per l'infanzia e le scuole, dal 7 aprile 2021.

Per l'anno scolastico 2021/2022 è stato previsto che le attività dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo e secondo grado si svolgano in presenza. Sono possibili deroghe all'attività in presenza, fino al 31 dicembre 2021, solo in zona rossa e in circostanze eccezionali. Per l'anno

¹ "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"

² "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia"

accademico 2021/2022, le attività delle università, delle istituzioni AFAM e degli Istituti tecnici superiori (ITS) sono svolte prioritariamente in presenza.

L'articolo 2, comma 3, del decreto-legge 22 aprile 2020, n. 22, convertito con modificazioni dalla legge 6 giugno 2020, n. 41³, prevede che: *"In corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione, potendo anche disporre per l'acquisto di servizi di connettività delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente. Le prestazioni lavorative e gli adempimenti connessi dei dirigenti scolastici nonché del personale scolastico, come determinati dal quadro contrattuale e normativo vigente, possono svolgersi nelle modalità del lavoro agile (o smart working) anche attraverso apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, per contenere ogni diffusione del contagio".*

Il Ministro dell'Istruzione, con il decreto del 7 agosto 2020, n. 89, ha introdotto le Linee Guida per la Didattica Digitale Integrata, fornendo indicazioni per la progettazione del Piano scolastico per la didattica digitale integrata (DDI) da adottare, nelle scuole secondarie di II grado, in modalità complementare alla didattica in presenza nonché, da parte di tutte le istituzioni scolastiche di qualsiasi grado, qualora si rendesse necessario sospendere nuovamente le attività didattiche in presenza a causa delle condizioni epidemiologiche contingenti. Qualora dovessero intervenire sospensioni dell'attività didattica in presenza, a causa dell'emergenza sanitaria in atto e si faccia ricorso alla DDI, il personale docente è tenuto al rispetto dell'orario di servizio; assurerà le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando gli strumenti informatici o tecnologici a disposizione.

Fermo restando l'orario di servizio settimanale dei docenti stabilito dal CCNL, il Dirigente scolastico, sulla base dei criteri individuati dal Collegio docenti nel Piano scolastico per la didattica integrata (PSDDI), predispone il piano di lavoro settimanale delle attività educative e didattiche, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di apprendimento programmati in relazione alla specifica necessità di realizzarli attraverso la DDI, avendo cura di assicurare adeguato spazio settimanale a tutte le discipline.

Lavoro da remoto

L'emergenza sanitaria indotta dal COVID-19 ha richiesto al sistema produttivo la messa a punto di strategie per garantire la sicurezza dei lavoratori e dei consumatori dai rischi di contagio. Per ridurre la circolazione delle persone e l'esposizione al virus è stato sperimentato per la prima volta l'impiego del lavoro da remoto su larga scala, che fino ai primi mesi del 2020 era molto poco utilizzato, nonostante fossero già in parte disponibili le dotazioni tecnologiche, gli strumenti normativi (legge n. 81/2017, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, Capo II - lavoro agile-, Contratti collettivi nazionali di lavoro) e abbastanza diffuse le competenze professionali.

Il lavoro agile - disciplinato dagli artt. da 18 a 22 della citata legge 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. La prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

³ *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2020, recante misure urgenti sulla regolare conclusione e l'ordinato avvio dell'anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato"*

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo che deve contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- con riferimento alle prestazioni svolte al di fuori dei locali aziendali, la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4 della L. 300/1970, nonché l'individuazione delle condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la disciplina dei tempi di **riposo del lavoratore**, nonché le misure (tecniche ed organizzative) necessarie per assicurare la **disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Per quanto concerne specificamente l'attuazione del lavoro agile nel **settore pubblico** conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'art. 87 del decreto-legge n. 18 del 2020 ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Inoltre, il richiamato articolo ha inizialmente disposto che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile potesse essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali erano chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica). Tale ultima previsione è stata successivamente integrata e parzialmente modificata dal sopra citato decreto-legge 34/2020 (cosiddetto decreto Rilancio), con la finalità di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. In particolare, l'articolo 263 del richiamato decreto Rilancio dispone che le amministrazioni pubbliche, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (termine così prorogato, da ultimo, dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021), possano ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

Per quanto riguarda il **settore privato**, l'articolo 90, comma 4, del citato D.L 34/2020 ha disposto che, sino al 31 luglio 2021 - come previsto, da ultimo, dal decreto-legge 52/2021, recante *"Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87⁴, la suddetta modalità di svolgimento dell'attività lavorativa possa essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, il medesimo articolo ha introdotto un diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile in favore dei lavoratori del settore privato genitori di figli minori di anni 14, nonché dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio Covid-19, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente.

Dai dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, nella media dei primi tre trimestri del 2020 gli occupati che hanno svolto professioni "potenzialmente" lavorabili da remoto ammontavano al 36,1% del totale (poco meno di 8,2 milioni di lavoratori), concentrati soprattutto nei servizi, specie nei comparti dell'informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, servizi generali della pubblica amministrazione e servizi alle imprese. In confronto allo stesso periodo del 2019, il calo dell'occupazione è stato decisamente più contenuto

⁴ *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"*

proprio tra le professioni “potenzialmente” lavorabili da remoto (-0,4%) rispetto a quelle che non lo erano (-3,0% nel complesso, -5,5% in particolare quelle che prevedono il contatto con le persone).

Nei primi tre trimestri del 2020 l’incidenza del lavoro da casa ha segnalato una crescita vertiginosa, arrivando nel secondo trimestre al 18,6% tra i lavoratori dipendenti e al 21,9% tra gli autonomi (erano rispettivamente 1,6 e 14,7% nello stesso trimestre del 2019), per un totale di poco più di 3 milioni nella media dei tre trimestri (e un picco di 4,4 milioni nel secondo 2020). Nel secondo trimestre 2020 ad aver lavorato più spesso da casa sono state soprattutto le donne (23,6% in confronto al 16,3% degli uomini) e gli occupati con più di 35 anni (20,5% in confronto al 14,8% dei più giovani), gli italiani (21,0 contro il 4,0% degli stranieri), i residenti nel Centro e del Nord (21,9 e 20,6 rispetto al 15,0% nel Mezzogiorno). Molto rilevanti le differenze per livello di istruzione: nel secondo trimestre 2020 ha lavorato da casa il 42,5% dei laureati, il 17,6% dei diplomati e appena il 3,4% di chi si è fermato alla licenza media. Tale dato è strettamente connesso al tipo di professione svolta: le professioni qualificate, tra cui sono concentrate quelle praticabili da remoto, sono caratterizzate da una maggiore incidenza di occupati che hanno lavorato da casa (41,1% con un picco del 54,8% tra le professioni intellettuali ad elevata specializzazione).

Paragrafo 2

Festività

Il Comitato chiede di precisare se, in riferimento alla maggiorazione della retribuzione, prevista dalla contrattazione collettiva, in caso di prestazione lavorativa resa in un giorno festivo (che non coincide con il riposo settimanale), la stessa sia dovuta in aggiunta alla retribuzione ordinaria e se, oltre a tale maggiorazione, sia previsto il godimento di un riposo compensativo.

Il diritto al riposo nei giorni festivi non è considerato dall’ordinamento italiano un diritto assoluto e irrinunciabile, non essendo espressamente contemplato dalla Costituzione, diversamente dal riposo settimanale e dalle ferie, previsti dall’art. 36.

Tuttavia, il principio riconosciuto dalla giurisprudenza italiana è che durante i giorni festivi il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, senza perdere la retribuzione.

Infatti, anche se il diritto al riposo durante la festività non è assoluto come il riposo settimanale, il lavoratore può legittimamente rifiutare la richiesta di prestazione lavorativa, conservando la normale retribuzione globale fissa (Cass. 15 settembre 1997, n. 9176).

Ancora, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 16952 del 7 agosto 2015, ha riconfermato che il lavoratore può prestare servizio durante le festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze religiose o civili solo se c’è accordo con il datore di lavoro, non potendo essere obbligato ad effettuare la prestazione. Ha, inoltre, affermato che il riposo festivo infrasettimanale non è inteso come ristoro e reintegro delle energie psicofisiche, ma come fruizione di tempo libero qualificato, avendo una funzione religiosa e sociale.

Ciò significa che, anche in caso di rifiuto a prestare attività lavorativa, il dipendente non perde il diritto di ricevere la normale retribuzione, che deve essere pertanto regolarmente corrisposta dal datore di lavoro. Né, allo stesso modo, può essergli contestata l’assenza ingiustificata, costituendo la presenza al lavoro nelle festività una libera scelta del lavoratore, al quale appunto non può essere imposto di lavorare.

Tale tutela è espressamente e unanimemente riconosciuta dalla giurisprudenza (Cass. 8.08.05 n. 16634; Cass. 15.09.97 n. 9176) e dalla dottrina.

Il diritto al godimento del giorno festivo ha, dunque, carattere disponibile: il lavoratore può infatti rinunciarvi e decidere di prestare il proprio lavoro anche in queste occasioni. Il datore di lavoro può, quindi, richiedere la prestazione, ma l’effettiva prestazione dell’attività può avvenire esclusivamente in presenza di uno specifico accordo fra le parti.

Non si ritengono applicabili in via analogica nemmeno le eccezioni previste al divieto di lavoro nel giorno del riposo settimanale (in genere la domenica).

Qualora però la contrattazione collettiva preveda l'effettuazione di lavoro su turni che ricomprendano anche l'obbligo di lavoro festivo, il lavoratore non può sottrarsi allo stesso.

L'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260 dispone che ai lavoratori che prestino la loro opera nelle giornate festive indicate “*è dovuta, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo*”.

Ne deriva che, quando il lavoratore effettui la prestazione durante la festività, ha diritto, oltre al compenso per la retribuzione giornaliera, anche alla maggiorazione per il lavoro festivo quantificata dal contratto collettivo e applicata in aggiunta alla retribuzione ordinaria.

In riferimento al riposo compensativo, si precisa che – nel silenzio della legge – lo stesso può essere previsto dalla contrattazione collettiva in aggiunta alla retribuzione maggiorata. Ciò avviene, per esempio, nel CCNL *per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, siglato il 26 novembre 2016, che all'art 7 (non modificato dal successivo rinnovo del CCNL avvenuto in data 5 febbraio 2021) prevede, nell'ipotesi di lavoro prestato in un giorno festivo, una maggiorazione del 50% oppure il cumulo del riposo compensativo con una maggiorazione della retribuzione del 10%.

Paragrafo 4

Eliminazione dei rischi in caso di lavori pericolosi o insalubri

Il Comitato europeo dei diritti sociali ha ritenuto la situazione italiana non conforme alle disposizioni della Carta sul presente paragrafo per la presunta assenza di una politica in grado di prevenire i rischi connessi alle occupazioni pericolose o insalubri e, di conseguenza, l'insufficiente tutela dei lavoratori esposti a tali rischi. Questo giudizio è stato reiterato nelle Conclusioni 2014 del CEDS in ordine al XIII rapporto del Governo italiano sull'articolo 2 della Carta sociale europea.

Al riguardo, si rappresenta quanto segue.

Il Governo italiano aveva già rilevato come il sistema nazionale di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

Appare opportuno rimarcare che il citato decreto legislativo delinea un sistema di prevenzione articolato e completo, coerente con la legislazione europea in materia.

Il sistema di prevenzione promosso prevede l'adozione di misure volte a favorire la prevenzione e la sicurezza sul lavoro attraverso la formazione e l'informazione, la collaborazione tra aziende e lavoratori, in un contesto con competenze delle Amministrazioni pubbliche precisamente definite e attento ai rischi emergenti.

Di primaria importanza appaiono le misure generali di tutela previste all'articolo 15 del citato decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, tra le quali, la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza nonché la loro eliminazione e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico. Inoltre, è prevista la riduzione dei rischi alla fonte, la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso e la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio.

La valutazione dei rischi è lo strumento previsto dal legislatore per assicurare che il datore di lavoro sia in grado di individuare le misure di prevenzione e protezione più idonee allo specifico contesto lavorativo e di attuarle.

L'articolo 28 del citato decreto legislativo stabilisce che: “*La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo*

stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151".

Il citato decreto legislativo presta, altresì, particolare attenzione alle attività insalubri.

L'allegato IV recante la disciplina dei "requisiti dei luoghi di lavoro" statuisce, al punto 1.1.7 che: "[..] Nelle adiacenze dei locali di lavoro e delle loro dipendenze, il datore di lavoro non può tenere depositi di immondizie o di rifiuti e di altri materiali solidi o liquidi capaci di svolgere emanazioni insalubri, a meno che non vengano adottati mezzi efficaci per evitare le molestie o i danni che tali depositi possono arrecare ai lavoratori ed al vicinato." Il punto 2 del medesimo allegato, rubricato "Difesa dagli agenti nocivi" afferma che "Ferme restando le norme di cui al regio decreto 9 gennaio 1927, n. 147 e successive modificazioni, le materie prime non in corso di lavorazione, i prodotti ed i rifiuti, che abbiano proprietà tossiche o caustiche, specialmente se sono allo stato liquido o se sono facilmente solubili o volatili, devono essere custoditi in recipienti a tenuta e muniti di buona chiusura. 2.1.2. Le materie in corso di lavorazione che siano fermentescibili o possano essere nocive alla salute o svolgere emanazioni sgradevoli, non devono essere accumulate nei locali di lavoro in quantità superiore a quella strettamente necessaria per la lavorazione. 2.1.3. I recipienti e gli apparecchi che servono alla lavorazione oppure al trasporto dei materiali putrescibili o suscettibili di dare emanazioni sgradevoli, devono essere lavati frequentemente e, ove occorra, disinfezati. 2.1.4. Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare, ogni qualvolta sia possibile, le lavorazioni pericolose o insalubri in luoghi separati, allo scopo di non esporvi senza necessità i lavoratori addetti ad altre lavorazioni. 2.1.4-bis. Nei lavori in cui si svolgano gas o vapori irrespirabili o tossici od infiammabili ed in quelli nei quali si sviluppano normalmente odori o fumi di qualunque specie il datore di lavoro deve adottare provvedimenti atti ad impedirne o a ridurne, per quanto è possibile, lo sviluppo e la diffusione. 2.1.5. L'aspirazione dei gas, vapori, odori o fumi deve farsi, per quanto è possibile, immediatamente vicino al luogo dove si producono. 2.1.6.1. Nell'ingresso di ogni stabilimento o luogo dove, in relazione alla fabbricazione, manipolazione, utilizzazione o conservazione di materie o prodotti, sussistano specifici pericoli, deve essere esposto un estratto delle norme di sicurezza contenute nel presente decreto e nelle Leggi e Regolamenti speciali riferentisi alle lavorazioni che sono eseguite. 2.1.6.2. Nei reparti e presso le macchine e gli apparecchi dove sono effettuate operazioni che presentano particolari pericoli, devono essere poste le disposizioni e le istruzioni concernenti la sicurezza delle specifiche lavorazioni. 2.1.7. Le operazioni che presentano pericoli di esplosioni, di incendi, di sviluppo di gas asfissianti o tossici e di irradiazioni nocive devono effettuarsi in locali o luoghi isolati, adeguatamente difesi contro la propagazione dell'elemento nocivo. 2.1.8.1. Nei locali o luoghi di lavoro o di passaggio deve essere per quanto tecnicamente possibile impedito o ridotto al minimo il formarsi di concentrazioni pericolose o nocive di gas, vapori o polveri esplosivi, infiammabili, asfissianti o tossici; in quanto necessario, deve essere provveduto ad una adeguata ventilazione al fine di evitare dette concentrazioni. 2.1.8.2. Nei locali o luoghi di lavoro o di passaggio, quando i vapori ed i gas che possono svilupparsi costituiscono pericolo, devono essere installati apparecchi indicatori e avvisatori automatici atti a segnalare il raggiungimento delle concentrazioni o delle condizioni pericolose. Ove ciò non sia possibile, devono essere eseguiti frequenti controlli o misurazioni. 2.1.9. Gli scarti di lavorazione e i rifiuti di materie infiammabili, esplosivi, corrosive, tossiche, infettanti o comunque nocive devono essere raccolti durante la lavorazione ed asportati frequentemente con mezzi appropriati, collocandoli in posti nei quali non possano costituire pericolo. 2.1.10.1. Il trasporto e l'impiego delle materie e dei prodotti corrosivi o aventi temperature dannose devono effettuarsi con mezzi o sistemi tali da impedire che i lavoratori ne vengano a diretto contatto. 2.1.10.2. Quando esigenze tecniche o di lavorazione non consentano l'attuazione della norma di cui al punto precedente, devono essere messi a disposizione dei lavoratori mezzi individuali di protezione, in conformità a quanto è stabilito nel Titolo III, Capo II. 2.1.11.1. Negli stabilimenti o luoghi in cui si producono o si manipolano liquidi corrosivi devono essere predisposte, a portata di mano dei lavoratori, adeguate prese di acqua corrente o recipienti contenenti adatte soluzioni neutralizzanti. 2.1.11.2. Nei casi in cui esista rischio di investimento da liquidi corrosivi, devono essere installati, nei locali di lavorazione o nelle immediate vicinanze, bagni o docce con acqua a temperatura adeguata. 2.1.12. In caso di spandimento di liquidi corrosivi, questi non devono essere assorbiti con stracci,

segatura o con altre materie organiche, ma eliminati con lavaggi di acqua o neutralizzati con materie idonee.
2.1.13. *Le disposizioni e le precauzioni prescritte ai punti 3.2.1 e 3.2.2 devono essere osservate, nella parte applicabile, per l'accesso agli ambienti o luoghi, specie sotterranei, ai cunicoli, fogne, pozzi, sottotetti, nei quali esista o sia da temersi la presenza di gas o vapori tossici o asfissianti.*

Infine, l'Allegato XV relativo ai "Contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili", al punto 2.1.1, statuisce che "*Il PSC è specifico per ogni singolo cantiere temporaneo o mobile e di concreta fattibilità; i suoi contenuti sono il risultato di scelte progettuali ed organizzative conformi alle prescrizioni dell'articolo 15 del presente decreto*". Il punto 2.2.3, prevede, inoltre, che "*In riferimento alle lavorazioni, il coordinatore per la progettazione suddivide le singole lavorazioni in fasi di lavoro e, quando la complessità dell'opera lo richiede, in sottofasi di lavoro, ed effettua l'analisi dei rischi presenti, con riferimento all'area e alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni e alle loro interferenze, ad esclusione di quelli specifici propri dell' attività dell'impresa, facendo in particolare attenzione ai seguenti [...]:*

d) al rischio di insalubrità dell'aria nei lavori in galleria".

Come sopra evidenziato, la legislazione nazionale privilegia il perseguimento dei rischi alla fonte o, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo. Ciò nonostante, sono tuttora previste peculiari misure di compensazione per i lavoratori esposti a particolari rischi per la loro salute.

È il caso dei medici radiologi e dei tecnici sanitari di radiologia medica, appartenenti sia al settore pubblico che privato, per i quali sono previsti ulteriori 15 giorni di congedo ordinario finalizzati alla prevenzione di patologie derivanti dall'esposizione a radiazioni ionizzanti. Tale misura, contenuta nel DPR 27 marzo 1969, n. 130 (stato giuridico dei dipendenti degli enti ospedalieri), nel disciplinare il congedo ordinario, previde, nell'ultimo comma dell'art. 36, che: "*il periodo di congedo è aumentato di giorni 15 per il personale comunque sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti*". In quanto misura destinata a prevenire l'insorgere di patologie correlate all'esposizione ad agenti nocivi, il beneficio in esame non può essere oggetto di rinuncia neanche da parte del dipendente. Inoltre, sempre in merito al rischio radiologico, il CCNL 2016-2018 relativo al personale del comparto sanità ha confermato l'indennità professionale specifica prevista dall'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001, spettante mai tecnici di radiologia medica nella misura prevista ai punti 15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 5/6/2006.

Oltre ai medici radiologi ed ai tecnici di radiologia medica, anche al personale medico di anestesia e rianimazione spettano ulteriori giornate di riposo all'anno, pari a 8, per rischio anestesiologico (D.P.R. n. 384/90, "Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 6 aprile 1990 concernente il personale del comparto del Servizio sanitario nazionale, di cui all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1968, n. 68", articolo 120, comma 10). I giorni di riposo devono essere goduti in modo continuativo, comprendendo i giorni festivi e non lavorativi.

Nel precedente rapporto si era inoltre rappresentato che i lavoratori del settore amianto avevano fruito dei benefici previsti sia dalla legge n. 271/1993 ("*Disposizioni urgenti per i lavoratori del settore amianto*") che dalla legge finanziaria per il 2008 (legge 24 dicembre 2007, n. 244, art 1, comma 241 e segg.). La citata legge finanziaria aveva istituito, presso l'INAIL, un Fondo per le vittime dell'amianto erogante prestazioni economiche aggiuntive alle rendite direttamente a coloro che avevano contratto patologie asbesto-correlate per l'esposizione all'amianto o ai loro eredi. La legge 244/2007 prevedeva che il finanziamento del Fondo fosse a carico, per tre quarti, del bilancio dello Stato e, per un quarto, delle imprese attraverso un'addizionale sui premi assicurativi relativi ai settori di attività che hanno comportato una maggiore esposizione all'amianto. La legge di bilancio per il 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178) all'articolo 1, commi da 356 a 359, ha modificato la disciplina prevedendo che, a partire dal 1° gennaio 2021, la prestazione aggiuntiva alla rendita fosse "stabilizzata" nella misura complessiva del 15% della rendita di godimento. La prestazione aggiuntiva viene corrisposta mensilmente insieme al rateo di rendita. Dalla stessa data, anche la prestazione

una tantum a favore dei malati di mesotelioma e dei loro eredi è stata “stabilizzata”, così come il suo ammontare, fissato a euro 10.000. La stessa legge, all’articolo 1, comma 358, ha abolito definitivamente l’addizionale a carico delle imprese e, pertanto, le prestazioni sono finanziate interamente dalle risorse provenienti dal Bilancio dello Stato.

Paragrafo 5

Riposi settimanali

Il Comitato, preso atto che nel nostro ordinamento il lavoratore ha diritto a 24 ore consecutive di riposo settimanale, di regola coincidente con la domenica, pone il quesito se ci siano circostanze nelle quali al lavoratore viene richiesto di lavorare più di 12 giorni consecutivi prima di usufruire del riposo di 2 giorni.

Al riguardo si ricorda che il lavoratore, ai sensi dell’art. 7 del decreto legislativo n. 66 del 2003, ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (riposo giornaliero) e ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni (riposo settimanale), di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’art. 7; il suddetto periodo di riposo settimanale consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (art 9, co. 1 del D.lgs. cit).

Ancora, ai sensi del comma 2 dell’art. 9, fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

- a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l’inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- c) limitatamente al personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall’articolo 17, comma 4, dello stesso decreto legislativo n. 66/2003 ovvero che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o – in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi – a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

Paragrafo 7

Lavoro notturno

Il Comitato ha chiesto di fornire ulteriori delucidazioni in merito all’articolo 12 del decreto legislativo n. 66 del 2003, ove si dispone che *“L’introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo 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 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.”*

In particolare, viene chiesto di chiarire se tali rappresentanze sindacali possano essere anche regolarmente consultate su tutte le questioni eventualmente sopravvenute in merito al lavoro notturno.

Al riguardo si rappresenta che l’articolo 14, comma 2, del decreto legislativo 66/2003 prevede un’informativa alle rappresentanze sindacali sul livello dei servizi o dei mezzi di protezione che il datore di lavoro è tenuto a garantire durante il lavoro notturno che deve equivalere a quello previsto per il lavoro diurno. Inoltre, ai sensi del terzo comma del citato articolo 14, *“Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze*

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