

Articolo 2

“Diritto ad eque condizioni di lavoro”

§. 1

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Relativamente al caso di non conformità concernente la durata dell'orario di lavoro nell'industria della pesca si riporta la risposta scritta fornita in occasione della sessione del Comitato governativo tenutasi a maggio 2008.

Con riguardo a questo caso sono stati consultati gli Uffici competenti del Ministero dei Trasporti, i quali hanno rilevato quanto segue.

La materia dell'orario di lavoro del settore pesca è stata disciplinata da più direttive comunitarie emanate dal Parlamento e dal Consiglio dell'Unione europea.

Infatti, l'orario di lavoro del settore pesca è regolamentato dalla direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000 che ha modificato la precedente direttiva 93/104/CE al fine di comprendere anche il settore della pesca nella disciplina dell'orario di lavoro (tra l'altro la direttiva 2000/34 ha avuto anche il parere del Comitato economico e sociale). Nell'art. 17 ter della direttiva 2000/34, infatti, sono disciplinati, oltre i limiti delle ore di riposo per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima, anche quelli delle ore lavorative che non devono essere superiori a 14 ore giornaliere e 72 ore settimanali.

Successivamente con la direttiva 2003/88/CE è stato emanato il testo consolidato delle due precedenti direttive ed all'articolo 21 è disciplinato l'orario di lavoro dei lavoratori imbarcati a bordo delle navi da pesca, nel quale sono riconfermati i limiti massimi di 14 ore giornaliere e di 72 ore settimanali.

In ambito nazionale con il decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 sono state recepite le citate direttive e, soprattutto, all'articolo 18 del decreto sono stati definiti, i limiti di orario di lavoro e di riposo per i lavoratori del settore pesca che devono essere, rispettivamente, al massimo di 14 ore giornaliere e di 72 ore su base settimanale e minimo di 10 ore giornaliere e 77 ore settimanali, in conformità con le disposizioni comunitarie.

Inoltre, la recente Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro) n. 188 sul lavoro nel settore pesca adottata nel 2007, ha confermato tali limiti.

Alla luce di quanto sopra esposto, essendo il limite massimo delle 72 ore settimanali prescritto a livello comunitario a cui la normativa nazionale si è conformata, non si ritiene opportuno che il suddetto limite debba essere, al momento, modificato."

Inoltre, come previsto dall'art. 25 della direttiva 2003/88/CE, la Commissione europea ha avviato, entro il termine del 1° agosto 2009, le consultazioni con gli Stati Membri e le parti sociali a livello europeo, al fine di riesaminare l'efficacia delle disposizioni per quanto riguarda i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima e, in particolare, di valutare se esse siano ancora appropriate, in particolare in relazione alla salute e sicurezza allo scopo, se necessario, di proporre le opportune modifiche.

Con riferimento all'istituto del **part-time** va segnalato che la legge 24/12/2007, n. 247 recante norme in materia di lavoro e previdenza sociale ha, tra l'altro, introdotto alcune modificazioni al decreto legislativo 25/2/2000 sul part-time. Più in particolare, è stato disposto ai sensi dell'art. 44 della legge 247/2007, che l'art. 12 bis della legge sul part-time sopracitata deve essere modificato con l'introduzione del seguente comma: "in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 5/2/1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale." Tale priorità viene anche riconosciuta a coloro che assistono una persona convivente con invalidità grave oppure a favore di lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche. Ne deriva che in virtù della predetta disposizione i lavoratori che abbiano i detti requisiti hanno un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time rispetto alle richieste avanzate da altri lavoratori, ma non un diritto assoluto e inderogabile all'accoglimento della richiesta da parte dei datori di lavoro. Il suddetto art. 12 bis, come riformulato, prevede, invece, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Per quanto riguarda il **lavoro intermittente (o a chiamata)** va precisato, in aggiunta a quanto già comunicato nel precedente rapporto, che questa tipologia di rapporto di lavoro può in ogni caso essere utilizzata con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni (anche pensionati).

Infine, circa il **lavoro a progetto**, l'ultima parte del co. 772 dell'art. 1 della L. 296/2006 (*Legge finanziaria per il 2007*) ha introdotto una significativa innovazione nella disciplina dei compensi corrisposti ai lavoratori a progetto, stabilendo che, in ogni caso, tali compensi devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tener conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

§.2

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

In risposta alla richiesta di maggiori informazioni sulle maggiorazioni della retribuzione per il **lavoro prestato durante i giorni festivi**, si osserva quanto segue.

Fermo restando quanto già esposto nel precedente rapporto sulla normativa nel settore, tuttora vigente, la quantificazione delle percentuali di maggiorazione è rinviata alla contrattazione collettiva.

A titolo puramente esemplificativo si richiamano le maggiorazioni alle normali retribuzioni previste in alcuni settori dai contratti collettivi.

Alimentari

In caso di lavoro prestato in un giorno festivo o di domenica il CCNL di categoria prevede una maggiorazione del **50%** rispetto alla normale retribuzione. In caso di lavoro domenicale, il lavoratore, in alternativa, può scegliere di percepire una maggiorazione pari al **10%** della retribuzione ordinaria in aggiunta al riposo compensativo pari alle ore di lavoro effettivamente svolte nella giornata di domenica. In caso di lavoro notturno è prevista una maggiorazione del **50%**.

Autotrasporto merci e logistica

Il contratto collettivo di lavoro di categoria prevede una maggiorazione del **50%** della retribuzione ordinaria in caso di attività prestata in giornate di festività nazionali e infrasettimanali. Il lavoro domenicale può anche essere retribuito con una maggiorazione del **20%** (se effettuato in orario diurno) o del **50%** (se effettuato in orario notturno) nel caso in cui il lavoratore scelga di usufruire di un riposo compensativo pari alle ore di lavoro effettuate nella giornata di domenica.

Metalmeccanici

Il contratto collettivo di categoria prevede una maggiorazione del **50%** della retribuzione ordinaria per il lavoro svolto nelle giornate di festività nazionale e domenicale. In alternativa il lavoratore può scegliere di usufruire di un riposo compensativo pari alle ore effettivamente svolte nelle giornate festive e domenicali in aggiunta ad una maggiorazione del **10%** della retribuzione. In caso di lavoro notturno è disposta una maggiorazione del **60%** (**55%** in caso di lavoro a turni). In alternativa si può usufruire di una maggiorazione del **35%** (**30%** in caso di lavoro a turni) in aggiunta al riposo compensativo.

§.3

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

In relazione al regime delle **deroghe alla disciplina delle ferie** si precisa quanto segue.

L'art. 10 del DLgs n. 66/2003 è stato modificato dal D. lgs 19/7/2004.

La precedente versione dell'articolo in esame disponeva che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e che i contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni più favorevoli.

Il nuovo articolo 10 invece prevede comunque che il prestatore di lavoro abbia diritto ad un periodo di ferie annuale retribuite non inferiore a quattro settimane, ma tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art. 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Ne deriva la possibilità di introdurre deroghe -che eventualmente posticipino il periodo di fruizione delle ferie- sia nei settori indicati dalla contrattazione collettiva sia in quelli indicati dal citato art. 2 comma del D.lgs n. 66/2003, come nei servizi di protezione civile, nelle strutture giudiziarie, penitenziarie, ecc.

§. 4

L'adozione del "Testo Unico" di salute e sicurezza sul lavoro, decreto legislativo 29 aprile 2008, n. 81, ha confermato e rafforzato le disposizioni e i livelli di tutela già garantiti dalle leggi italiane in un quadro di unità sistematica. Ribadendo la necessità dell'eliminazione dei rischi e ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo, l'articolo 15 del d.lgs. 81/2008 prevede, quali *misure generali di tutela*:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza,

z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Sebbene la legislazione nazionale abbia privilegiato il perseguimento dei rischi alla fonte mediante l'adozione di tecnologie avanzate così come previsto dall'art. 2087 c.c., sono tuttavia previste peculiari misure di compensazione per i lavoratori esposti a rischi non ancora eliminati o sufficientemente ridotti.

Nel periodo 2006/2008 hanno usufruito di tali misure i Medici Radiologi, in base all'art. 14 della L. n. 243/1993 (*"Misure urgenti per la finanza pubblica"*) ed i Tecnici Sanitari di radiologia medica autonomi, ai sensi dell'art. 20 della L. n. 41/1986 (legge finanziaria per il 1986) e dell'art. 11 del DLgs. n. 38 /2000 (*"Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144"*). Dette misure consistono in rendite corrisposte dall'INAIL rivalutate periodicamente.

Inoltre, nel suddetto biennio, i lavoratori del settore amianto hanno fruito dei benefici previsti sia dalla L. n. 271/1993 (*"Disposizioni urgenti per i lavoratori del settore amianto"*) che della Legge Finanziaria per il 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244, art 1, comma 241 e segg.). Con la citata Legge Finanziaria è istituito, presso l'INAIL, un Fondo per le vittime dell'amianto che eroga prestazioni economiche aggiuntive alle rendite direttamente a coloro che hanno contratto patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto o ai loro eredi.

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Gli artt. 17, 18 e 19 definiscono, inoltre, gli obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto.

La salute e la sicurezza dei lavoratori esposti ad agenti fisici, chimici e biologici è tutelata da specifiche misure contenute nei Titoli VIII (Agenti fisici), IX (Sostanze pericolose) e X (Agenti biologici).

Nell'Allegato XXXVIII al suddetto T.U. (D.Lgs. n. 81/2008) sono indicati i valori limite di esposizione professionale mentre negli Allegati XXXIX e XL sono indicati, rispettivamente, i valori limite biologici obbligatori nonché le procedure di sorveglianza sanitaria ed i divieti per gli agenti chimici.

§. 5

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

§. 6

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

§. 7

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Facendo seguito alla richiesta del Comitato europeo dei diritti sociali, che aveva chiesto di conoscere su quale base mensile viene calcolata la media di otto ore di lavoro notturno nelle 24 ore nei vari contratti collettivi di lavoro, si riporta, a titolo di esempio, il CCNL delle aziende di panificazione del 19 luglio 2005. Il citato CCNL, che definisce come lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5 e come lavoratore notturno chiunque presti il proprio lavoro per almeno 3 ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno, individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore. In ogni caso, è opportuno sottolineare che solo alcuni contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale o a livello decentrato, fissano esplicitamente tale media.