

Evoluzione legislativa in materia di orario di lavoro e risvolti applicativi

Di fronte alla nuova disciplina sull'orario di lavoro, contenuta nel D.Lgs. 66/2003 così come di recente modificato dal D.Lgs. 213/2004, si può certamente affermare che fra la vetusta regolamentazione del r.d.l. 692/1923 e la più recente legislazione, vi sia una significativa differenza nell'impostazione di fondo.

Si può ricordare come il regio decreto fosse incardinato su due concetti: da un lato la durata <<massima normale>> della giornata lavorativa (<<8 ore al giorno o 48 ore settimanali>> ex art. 1); dall'altro l'aggiunta, a tale giornata normale di lavoro, di un periodo straordinario che non superasse le 2 ore al giorno e le 12 ore settimanali (art. 5). Solamente in casi tassativi e limitati (lavori agricoli e attività in cui sorgessero necessità dettate da esigenze tecniche o stagionali) era possibile superare le soglie massime normali. Perciò il binomio che viveva era dato da orario "massimo ordinario" e orario "massimo straordinario".

Oggi, non solo è scomparso il riferimento al limite massimo giornaliero dell'orario lavorativo, ma hanno trovato luce concetti quali flessibilità ed orario medio di lavoro, attualmente del tutto centrali. Sono questi gli snodi più significativi contenuti nella nuova disciplina sull'orario di lavoro, divenuta legge in Italia dopo ben dieci anni dall'emanazione della direttiva comunitaria che recepisce (Dir. n. 104 del 1993). Quest'ultima, oltre a voler armonizzare i diversi modelli nazionali in materia, intende limitare le differenze di regolamentazione fra gli Stati membri mediante l'introduzione di standards minimi, senza pregiudicare peraltro quelle differenziazioni fra Stati su vari aspetti della disciplina.

Ma, tornando all'analisi della nuova normativa sull'orario di lavoro, scopriamo che già la L. 196/1997, all'art. 13 utilizzava l'aggettivo "normale" riferito non alla giornata, bensì alla settimana lavorativa. Allo stesso modo, l'art. 3 del D.Lgs. 66/2003 stabilisce che l'orario "normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali".

Per quanto riguarda la durata massima del lavoro, il decreto, trasponendo direttamente quanto disposto dalla direttiva comunitaria, stabilisce che tale durata è di 48 ore comprensive dello straordinario per ogni periodo di 7 giorni. L'orario così individuato può essere inoltre calcolato come media su un periodo di riferimento non superiore ai 4 mesi, elevabile a 6 attraverso legge o contrattazione collettiva e a 12 mesi, al massimo, quando sussistano «ragioni obiettive, tecniche o relative all'organizzazione del lavoro». Si tratta del c.d. orario multiperiodale, oggi ammesso per tutti i settori di attività anche nell'ordinamento italiano.

Entra in gioco a questo punto il concetto di lavoro straordinario, attualmente disciplinato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 66 del 2003.

Per quanto riguarda la disciplina sostanziale, il decreto prevede che il ricorso al lavoro straordinario debba essere contenuto, ovvero non deve essere considerato una modalità "normale" di organizzazione dell'attività lavorativa.

Si potrebbe pensare che si tratti di un mero auspicio, sfornito di vincolatività giuridica. Tuttavia, se è vero che non esiste un'esplicita disposizione che stabilisca un divieto al ricorso allo straordinario oltre certi limiti, è altrettanto certo che sono previsti a carico del datore di lavoro precisi obblighi procedurali e di informazione, che oltre a costituire implicitamente un freno, impongono al datore di lavoro di prestare particolare attenzione e parsimonia nel ricorso allo straordinario.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del decreto del 2003, 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. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, nel caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro è tenuto ad informare la Direzione provinciale del lavoro - Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio (ex Ispettorato del lavoro), alla scadenza del periodo di riferimento per il calcolo dell'orario multiperiodale.

Quindi va rilevato come l'inclusione dello straordinario nel computo della durata media settimanale di 48 ore, se da un lato determina il venir meno della eccezionalità in senso stretto del lavoro svolto oltre i limiti massimi derivanti dalla legge o dal contratto collettivo, dall'altro comporta tuttavia che la quantità di lavoro eccedente quello normale sia oggetto di programmazione accurata a livello aziendale, tale da realizzare una razionale distribuzione dell'orario straordinario, lungo l'arco periodale di riferimento.

Peraltro, non si può tralasciare una nota riguardante l'apparato sanzionatorio, contenuto nell'art. 18-bis del D.Lgs. 66/2003, introdotto dal recente D.Lgs. 213/2004: la violazione delle disposizioni sul limite massimo dell'orario di lavoro è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione; la violazione dell'obbligo di informazione alla Direzione Provinciale del Lavoro è punita con la sanzione amministrativa da 103 euro a 200 euro; il superamento del limite massimo annuale fissato in 250 ore di lavoro straordinario, è soggetto alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In conclusione, se si può certamente osservare l'intento delle innovazioni introdotte di creare nuova occupazione, offrendo nel contempo a coloro che già hanno un lavoro la possibilità di usufruire di maggior "tempo libero", tuttavia non si può tacere la preoccupazione dei datori di lavoro, a maggior ragione in un periodo di congiuntura negativa dei mercati nazionali ed internazionali. Per poter avere a disposizione una maggiore prestazione lavorativa si vedranno, in certi casi, costretti a ricorrere a nuove assunzioni, che certamente andranno a pesare sul costo complessivo aziendale in maniera più accentuata rispetto a quanto comporterebbe il ricorso al lavoro straordinario.