

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XII LEGISLATURA —

N. 1793

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori SPISANI e ZANETTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 MAGGIO 1995

Disposizioni relative all'organizzazione dell'orario di lavoro

INDICE

Relazione	Pag.	3
Disegno di legge		
Titolo I - Disposizioni concernenti l'orario di lavoro ..	»	7
Titolo II - Disposizioni in materia di salute e sicurezza	»	15
Titolo III - Disposizioni finali	»	16

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge si propone di dare attuazione alle prescrizioni comunitarie, contenute nella direttiva 93/104/CE del Consiglio del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Le finalità reali della direttiva emergono sin dal titolo, che non a caso circoscrive l'area di intervento della normativa comunitaria ad aspetti, importanti ma limitati, della disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Nè d'altra parte potrebbe essere altrimenti, stante la consapevolezza sia della delicatezza del tema, sia dell'impatto che misure d'imperio in una simile materia possono avere, sia della necessità di garantire, insieme, il massimo di tutela «comune» in termini di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e più elevati livelli di competitività delle imprese.

La modernizzazione dell'organizzazione dell'orario di lavoro e la fissazione di uno zoccolo di garanzie comuni, che sono dunque alla base della direttiva, sono pienamente coerenti con i principi affermati nel «libro bianco» della Commissione delle Comunità europee su crescita, competitività, occupazione, secondo cui la scarsa flessibilità dell'organizzazione dell'orario di lavoro è il primo dei fattori responsabili del cattivo funzionamento del mercato del lavoro.

Ma questo disegno di legge ha inteso tener conto anche dei contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 e del ruolo che l'assetto consolidato delle relazioni industriali nel nostro Paese assegna all'autonomia collettiva in materia di orario di lavoro.

In tal senso sono da intendersi le norme che, nell'introdurre una disciplina che conferma gli elementi di flessibilità strutturale già garantiti dalla vigente normativa legislativa, consolida, in perfetta coerenza con le possibilità offerte dalla direttiva, il ruolo

dell'autonomia collettiva nelle materie che hanno attinenza con l'orario di lavoro.

È infatti all'autonomia collettiva che va lasciato il compito di valutare se ed in che termini l'orario di lavoro debba subire riduzioni, non potendo ipotizzarsi, senza ledere le prerogative che sono proprie delle parti sociali, interventi che vadano oltre la definizione della cornice, all'interno della quale il metodo negoziale può consentire l'individuazione delle soluzioni più equilibrate.

L'autonomia collettiva, peraltro, è nelle condizioni ottimali per misurare l'ampiezza degli spazi, aggiuntivi rispetto a quelli da prevedere in via generale, per nuove strutture degli orari di lavoro, idonei a soddisfare le esigenze di flessibilità organizzativa delle imprese, che si manifestano ad esempio con l'utilizzo degli impianti a ciclo continuo, durante i *week-end*, secondo moduli che incorporano l'estensione della dimensione stagionale delle produzioni ad un'ampia gamma di settori.

Il presente disegno di legge sfugge quindi alla tentazione di prevedere una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro attraverso la sostituzione dei limiti quantitativi attuali con dei nuovi limiti quantitativi assoluti.

Tale operazione (riduttiva, rispetto alle previsioni della direttiva, contrastante con il ruolo che la legge deve avere in materia di orari, contraddittoria con le esigenze di competitività chiaramente richiamate dal Protocollo del 23 luglio 1993) significherebbe solo aggravare i costi organizzativi delle imprese, ridurre l'utilizzo degli impianti, abbassare la competitività complessiva del sistema produttivo a tutto vantaggio dei competitori, che non sono più solo in Europa, ma anche in Asia o nelle Americhe, o nell'Europa dell'Est, il che non potrebbe non riflettersi negativamente sulle dinamiche occupazionali.

Ciò che invece è necessario è assicurare la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, creando in modo appropriato, come la direttiva positivamente indica, gli spazi per capitalizzare i risultati ottenibili attraverso la ridefinizione del concetto stesso di limite legale alla prestazione lavorativa settimanale e valorizzando gli altri aspetti innovativi della disciplina comunitaria (come l'ampio ricorso alla definizione di «periodi di riferimento», rispetto ai quali calcolare l'osservanza delle limitazioni poste a tutela dei lavoratori).

L'ipotesi di disciplina contenuta nel presente disegno di legge si basa pertanto sulle seguenti premesse metodologiche e di merito:

il recepimento della direttiva 93/104/CE deve avvenire restando il più possibile aderenti alla direttiva stessa, senza debordare da quelle che sono le prescrizioni della Comunità europea;

la direttiva offre la possibilità di stabilire un limite all'orario medio settimanale comprensivo dello straordinario (invece che un tetto massimo all'orario settimanale di lavoro, straordinario compreso); in tal modo, il legislatore fissa la tutela generale, lo zoccolo comune di protezione per tutti i lavoratori, mentre al livello contrattuale, all'interno di tale cornice, spetta la definizione della disciplina specificamente applicabile al singolo settore, anche in termini di modalità di articolazione dell'orario (medio) ulteriori rispetto a quelle stabilite in via generale (e già oggi esistenti);

un cambiamento della attuale definizione legale dell'orario di lavoro settimanale, che non si basasse sul limite all'orario medio settimanale reso possibile dalla direttiva, comporterebbe tra l'altro un aumento del costo delle ore lavorate tra la soglia attualmente stabilita dai singoli contratti nazionali di lavoro e la quarantottesima;

le possibilità di deroga previste dalla direttiva in materia di riposo settimanale consentono di ampliare significativamente gli spazi per il lavoro domenicale, il che appare meritevole di considerazione anche

alla luce del diverso costo dell'energia elettrica per usi industriali nei giorni festivi;

i principi stabiliti dalla direttiva in materia di *indennizzabilità delle ferie non godute* (con particolare riferimento alla parte eccedente il minimo) consentono di introdurre innovazioni rispetto alla situazione attuale e possono costituire l'occasione per disciplinare positivamente il rapporto tra ferie e malattia.

In questo quadro, un accenno particolare merita il tema dello straordinario, per la «tipicità» del caso italiano, costituita dalla esistenza di un istituto, di creazione contrattuale, che va sotto il nome di lavoro supplementare. È di fondamentale importanza la salvaguardia della sopravvivenza di tale istituto, stante la sua funzione di strumento di flessibilità. Ciò è ampiamente possibile ove si adotti la limitazione dell'orario medio settimanale, nei termini indicati dalla direttiva comunitaria 93/104/CE, come si propone in questo disegno di legge.

Venendo alla illustrazione dei singoli articoli, all'articolo 1 si prevede che il limite per l'orario di lavoro è costituito dalla media di 48 ore per periodi di sette giorni, comprese le ore di straordinario, calcolata su un periodo di quattro mesi; in presenza di particolari condizioni, la contrattazione collettiva può elevare a dodici mesi il periodo di riferimento; in caso di ricorso a formule organizzative che prevedano che l'attività lavorativa sia concentrata su due o tre giorni settimanali (*équipes del week-end*, per esempio), l'orario di lavoro giornaliero può arrivare a dodici ore; sono confermate le disposizioni della previgente disciplina che escludono talune categorie di lavoratori (esempio: personale navigante, addetti a pubblici uffici o servizi), ovvero talune lavorazioni (esempio: stagionali), nonchè lo svolgimento delle attività preparatorie e complementari, dall'osservanza dei limiti delle 48 ore settimanali o delle otto ore giornaliere.

L'articolo 2 detta la disciplina del lavoro straordinario, coerentemente con la ridefinizione del limite legale all'orario settimanale in termini di «media», definendo come

lavoro straordinario ad ogni effetto quello prestato a partire dalla quarantanovesima ora settimanale; esso è esigibile nei limiti di dieci ore settimanali, salvo deroghe per casi particolari; la contrattazione collettiva stabilisce modalità di computo e maggiorazioni retributive, riferite alla remunerazione diretta del lavoro ordinario; la maggiorazione contributiva prevista per lo straordinario trova applicazione solo in caso di superamento delle 48 ore di lavoro effettivo settimanale; una norma speciale fissa in 48 ore l'orario di riferimento per l'applicazione dello sgravio del Mezzogiorno, ma è una norma destinata ad avere applicazione nei limiti in cui permarrà l'applicabilità degli sgravi nelle aree predette.

All'articolo 3, in conformità alla direttiva, si prevede, per i lavoratori discontinui o addetti a compiti di semplice attesa e custodia, una diversa durata della prestazione lavorativa.

L'articolo 4, per garantire l'ordinato passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina, prevede che i limiti di orario attualmente stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più ampi di quelli previsti agli articoli precedenti, siano ricondotti nei nuovi valori entro due anni.

In attuazione della direttiva, inoltre, si prevede all'articolo 5 che, in mancanza di disciplina collettiva applicabile, ai lavoratori che lavorino oltre sei ore al giorno (effettive) va concessa una pausa o un intervallo, stabilito in dieci minuti.

La disciplina del riposo giornaliero è contenuta nell'articolo 6, in cui si riconoscono al lavoratore undici ore di riposo consecutivo, salvo eccezioni ed interventi della contrattazione collettiva.

Quanto al riposo settimanale, l'articolo 7 prevede che per ogni periodo di sette giorni, al lavoratore spetta un periodo di riposo di almeno 24 ore, da cumulare con le undici di riposo giornaliero, e di norma di domenica; oltre ad eccezioni al principio (per i lavoratori a turno e per le attività frazionate nella giornata), il riposo settimanale può cadere in giorno diverso dalla domenica in una casistica più ampia di quella oggi consentita.

La possibilità del lavoro domenicale viene infatti prevista, oltre che per tutti i casi già attualmente in essere, sia per effetto di norme speciali (esempio: industrie all'aperto, alberghi, personale addetto ai vagoni-letto, eccetera) che in base alle tabelle adottate con il decreto ministeriale del 1935 e successive modificazioni, per le seguenti ulteriori fattispecie:

a) personale inserito in modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare - che richiama un dato oggettivo, tale da non richiedere atti amministrativi o negoziali di specificazione - o *équipes del weekend*;

b) attività individuate dai contratti collettivi;

c) personale adibito ad attività aventi particolari caratteristiche, tra le quali si segnalano: quelle ad alto assorbimento di energia elettrica; quelle che richiedono uno svolgimento continuativo in considerazione della funzionalità tecnico-operativa degli impianti o della alterabilità della materia trattata o dei prodotti; quelle che richiedono l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia; servizi (ed attività) il cui funzionamento domenicale sia di particolare interesse per la collettività o sia di pubblica utilità; l'individuazione di tali attività è rimessa a decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Nell'articolo 8 si stabilisce in quattro settimane il periodo minimo di ferie annuali retribuite, per le quali non può essere corrisposta indennità sostitutiva, tranne che in due ipotesi (risoluzione del rapporto e mancato esercizio da parte del lavoratore della facoltà di fissare il periodo per ferie maturate e non godute); per i periodi eccedenti i limiti minimi, la contrattazione collettiva può stabilire modalità di godimento o di utilizzo, anche sostitutivo; al fine di risolvere la situazione di incertezza determinata dalla perdurante assenza di una disciplina positiva della fattispecie, si prevede inoltre che la malattia con ricovero ospedaliero, ovvero con prognosi superiore a dieci giorni, sospende il decorso delle ferie.

L'articolo 9 fissa i limiti per l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori notturni (otto ore in media, salva l'individuazione di termini di riferimento più ampi da parte della contrattazione collettiva), dopo aver definito i concetti di lavoro e di lavoratore notturno in conformità alle prescrizioni della direttiva; si demanda al Ministro del lavoro e della previdenza sociale la individuazione delle lavorazioni per le quali l'esistenza di rischi o tensioni rilevanti preclude la possibilità di superare il limite assoluto delle otto ore di lavoro notturno per ogni periodo di ventiquattro ore.

L'obbligo di valutare preventivamente e di controllare lo stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno, con particolare riferimento, anche in termini di predisposizione di appropriate misure di protezione, ai lavoratori notturni adibiti a lavorazioni che comportano rischi o tensioni rilevanti, è previsto dall'articolo 10.

Con l'articolo 11 si è invece prevista una speciale disciplina per l'ipotesi di inidoneità al lavoro notturno, da accertarsi mediante le strutture sanitarie pubbliche; essa può comportare, compatibilmente con le esigenze e possibilità aziendali, trasferimento

ad altro turno (così la direttiva); in caso di inidoneità permanente, si prevede la possibilità di recesso, con iscrizione nelle liste di mobilità (ma senza godimento del trattamento di mobilità).

Tenuto conto poi della particolare tutela da accordarsi ai lavoratori sieropositivi o tossicodipendenti, si prevede all'articolo 12 che la contrattazione collettiva possa introdurre particolari misure di prevenzione per tali lavoratori.

Il campo di applicazione delle disposizioni illustrate è stabilito dall'articolo 13, mediante l'elencazione delle categorie escluse (dirigenti, quadri e impiegati direttivi, nonché personale direttivo del settore del credito e assimilati); lavoratori domestici e manodopera familiare; personale laico delle chiese e dei luoghi di culto; quando collocazione ed estensione temporale della prestazione non sia contrattualmente vincolata e si svolga prevalentemente fuori dai locali dell'azienda).

L'articolo 14 prevede la nullità dei patti contrari alle disposizioni illustrate, mentre l'articolo 15 dispone l'abrogazione delle disposizioni incompatibili con quanto stabilito dal presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE**TITOLO I****DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'ORARIO
DI LAVORO****Art. 1.**

(Durata massima settimanale del lavoro)

1. L'orario di lavoro non può superare la media di quarantotto ore per settimana, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo quanto previsto all'articolo 2, comma 2. Tale media è calcolata su un periodo di riferimento di quattro mesi.

2. Per ragioni obiettive, produttive o di mercato, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi possono fissare periodi di riferimento maggiori di quattro mesi, ma non superiori a dodici mesi.

3. Particolari regimi di orario, articolati su due o tre giorni settimanali, possono prevedere un orario di lavoro giornaliero fino ad un massimo di dodici ore.

4. Resta confermata la disciplina prevista dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, dal regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e dagli articoli 8 e 10 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, salva la facoltà di ampliare le attività ivi previste mediante decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative, nonchè le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Art. 2.

(Lavoro straordinario)

1. È lavoro straordinario la presentazione resa in aggiunta alle quarantotto ore settimanali, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'articolo 1.

2. Non può essere richiesto al lavoratore lavoro straordinario eccedente il limite di dieci ore settimanali. Tale limite può essere eccezionalmente superato in relazione a casi specifici, come rischio di danno grave alle persone, agli impianti, alla materia trattata ed ai prodotti. Il superamento del limite predetto è consentito anche per eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e alle rappresentanze sindacali in azienda, ove costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono che il lavoro straordinario sia computato a parte e compensato con una maggiorazione retributiva, tale che il corrispettivo dello straordinario sia effettivamente superiore alla remunerazione diretta del lavoro ordinario così come definita dai contratti collettivi.

4. L'articolo 5-bis, comma 4, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e successive modificazioni, trova applicazione solo in caso di superamento delle quarantotto ore di lavoro effettivo settimanale. L'Ispettorato del lavoro competente per territorio deve essere informato dal datore di lavoro del ricorso a prestazioni lavorative eccedenti le quarantotto ore di lavoro effettivo settimanale entro ventiquattro ore dall'inizio. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 59 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, l'orario normale di lavoro è quello che di regola non supera le quarantotto ore settimanali.

Art. 3.

*(Lavori discontinui
e di semplice attesa e custodia)*

1. Per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia, la durata massima normale giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro è rispettivamente di dodici e sessanta ore, salvo migliori condizioni previste dai contratti collettivi.

2. È lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti di cui al comma 1.

3. Per i lavoratori di cui al comma 1, la durata massima dell'orario settimanale di lavoro, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, è di settantadue ore.

4. Le attività di cui al comma 1 sono quelle individuate, ai sensi dell'articolo 6 del regolamento approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, dalla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le ulteriori modificazioni e integrazioni saranno stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Art. 4.

(Norma transitoria)

1. Qualora, alla data di entrata in vigore della presente legge, la disciplina dei contratti collettivi di settore preveda limiti di orario superiori a quelli previsti negli articoli 1, 2 e 3, la predetta disciplina collettiva deve essere adeguata alla presente legge alla prima scadenza contrattuale e, comunque, non oltre due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 5.

(Pause di lavoro)

1. Ferma restando la normale prestazione di lavoro giornaliero, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore effettive, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, non sono computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata giornaliera e settimanale di lavoro:

a) i riposi intermedi prestabiliti ad ore fisse e le pause di lavoro che siano utilizzati sia all'interno sia all'esterno dei luoghi di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e durante i quali non sia richiesta alcuna prestazione;

b) il tempo impiegato per recarsi al luogo della prestazione lavorativa o in trasferta e per rientrare.

4. Sono considerati come lavoro, ai fini del computo della durata giornaliera e settimanale di lavoro, i periodi di tempo necessari al lavoratore per sottoporsi durante l'orario di lavoro a visite mediche professionali o ad accertamenti sanitari richiesti dal datore di lavoro o comunque richiesti da disposizioni di legge o dei contratti collettivi.

5. È ammesso il recupero dei periodi di pausa dovuti ad eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, nonché delle interruzioni dell'orario normale concordate tra i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali in azienda, purchè i conseguenti prolungamenti di orario non

eccedano il limite stabilito in tali accordi o, in mancanza, il limite massimo di un'ora al giorno, o in un'unica soluzione nei limiti di cui all'articolo 1, comma 1.

Art. 6.

(Riposo giornaliero)

1. Il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. I contratti collettivi possono prevedere una durata inferiore, alle condizioni e con le modalità previste dai medesimi contratti.

Art. 7.

(Riposo settimanale)

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, che di norma deve essere utilizzato di domenica, da cumulare con le undici ore di riposo giornaliero previste dall'articolo 6. Fanno eccezione:

a) 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;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

2. Il riposo di ventiquattro 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:

a) 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 ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda in tutto o in parte lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) 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;

d) servizi ed attività il cui funzionamento domenicale soddisfi interessi rilevanti della collettività o sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedono l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui agli articoli 7, 16 e 17 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività svolte con i particolari regimi di orario di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative nonchè le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui alle lettere da a) a e) del comma 2 che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 161 del 12 luglio 1935, e successive modificazioni ed integrazioni. Con le stesse modalità il Ministro del lavoro provvede all'aggiornamento ed all'integrazione delle predette attività.

4. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica, può essere attuato mediante turni e con periodicità diversa da quella indicata al comma 1 del presente articolo anche per le attività individuate dai contratti collettivi, a condizione che ai lavoratori siano accordati periodi equivalenti di

riposo compensativo e che il periodo di riferimento non ecceda i quattordici giorni.

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

Art. 8.

(Ferie annuali)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite di cui al comma 1 non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero il caso in cui il lavoratore sia stato posto in grado di fissare il relativo periodo di godimento e non si sia avvalso di tale facoltà.

3. La contrattazione collettiva può stabilire modalità di godimento o di utilizzo, anche sostitutivo, delle ferie eccedenti il limite di cui al comma 1.

4. La malattia del lavoratore, anche di natura traumatica, insorta durante il periodo delle ferie, ne sospende il decorso se comporta ricovero ospedaliero, per la durata dello stesso, ovvero se la prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

5. Nei casi di cui al comma 4, lo stato di malattia deve essere tempestivamente comunicato e documentato al datore di lavoro ed agli enti che corrispondono l'indennità di malattia mediante idonea certificazione medica nei termini e nei modi previsti dalle leggi o dai contratti collettivi.

Art. 9.

(Lavoro notturno)

1. Per lavoro notturno si intende quello effettuato nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

2. Agli effetti della presente legge, per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegate in modo normale ovvero almeno due quinti dell'orario normale di lavoro annuale, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

3. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media per periodo di ventiquattro ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale, di cui all'articolo 7, comma 1, non viene preso in considerazione per il compito della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 3.

5. L'introduzione di lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dall'informativa alle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa.

6. Il datore di lavoro informa per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo.

7. Per le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il lavoro notturno non può superare le otto ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.

8. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative e le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni di cui al comma 7.

9. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce un livello di servizi o mezzi di prevenzione e di protezione adeguato.

TITOLO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI SALUTE E SICUREZZA

Art. 10.

*Valutazione dello stato di salute
e misure di protezione)*

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa, dispone, per i lavoratori che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito ai sensi dell'articolo 9, comma 8, appropriate misure di protezione personale e collettiva, e modalità di lavoro tali da eliminare o ridurre i rischi, anche per i casi di emergenza.

Art. 11.

(Inidoneità al lavoro)

1. L'inidoneità al lavoro di cui al presente articolo può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. Il lavoratore temporaneamente inidoneo allo svolgimento del lavoro notturno per problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la sua prestazione di lavoro notturno, viene trasferito a turno diurno, centrale o avvicendato, compatibilmente con le esigenze e le possibilità organizzative dell'azienda.

3. In caso di inidoneità permanente al lavoro notturno, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro ai sensi o per gli effetti di cui all'articolo 3 della legge 15 lu-

glio 1966, n. 604; in tal caso, il lavoratore è iscritto nelle liste di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 12.

(Disposizioni per categorie particolari)

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alla prestazione di lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

TITOLO III

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13.

(Campo di applicazione)

1. Ferma restando l'esigenza di tutelare le condizioni di salute e sicurezza di tutti i lavoratori, la presente legge non si applica:

a) ai dirigenti, ai quadri, agli impiegati direttivi e, nel settore del credito e assimilati, al personale direttivo);

b) ai lavoratori addetti ai servizi domestici di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1958, n. 339, nonchè alla manodopera familiare;

c) al personale laico delle chiese e dei luoghi di culto;

d) nei casi in cui l'estensione e la collocazione temporale della prestazione nell'arco della giornata e della settimana non è contrattualmente vincolata e la prestazione stessa si svolge prevalentemente al di fuori dei locali dell'azienda.

2. La presente legge si applica a tutti i settori di attività privati o pubblici ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE del Consiglio del 23 novembre 1993, fatto salvo l'articolo 17 della direttiva stessa, ad ecce-

zione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare nonché delle attività dei medici in formazione.

Art. 14.

(Nullità dei patti contrari)

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 4, le disposizioni dei vigenti contratti collettivi contrarie alle disposizioni della presente legge sono nulle.

Art. 15.

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con la presente legge.

