

# SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

N. 171

## **ATTO DEL GOVERNO**

### **SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE**

Schema di decreto legislativo per l'attuazione della direttiva n. 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, in materia di orario di lavoro, come modificato dalla direttiva n. 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 giugno 2000

*(Parere ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 3  
e dell'articolo 22 della legge 1° marzo 2002, n. 39)*

**(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 29 gennaio 2003)**

## *Relazione*

L'articolo 22 della legge comunitaria 2001 (Legge n. 39/2002, *Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee*), ha delegato il Governo a emanare, entro il termine di un anno dalla entrata in vigore di tale legge, uno o più decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione nel nostro ordinamento a quattro direttive comunitarie in materia di orario di lavoro:

- la direttiva n. 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, in materia di orario di lavoro;
- la direttiva n. 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, di modifica della direttiva 93/104/CE;
- la direttiva n. 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare;
- la direttiva n. 2000/79/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile.

Il presente provvedimento dà piena ed organica attuazione alle prime due direttive, che rappresentano il fulcro della normativa sull'organizzazione dell'orario di lavoro, rinviando ad altro decreto la riorganizzazione dell'orario di lavoro di settori significativi, ma alquanto specifici e con esigenze peculiari, quali il lavoro della gente di mare e il lavoro del personale di volo nella aviazione civile.

Questa opzione si spiega con il fatto che i tempi di recezione nel nostro ordinamento della direttiva n. 93/104/CE sono da tempo scaduti. La direttiva andava infatti trasposta, al più tardi, entro il 23 novembre 1996 e l'Italia è oggi l'unico Paese della Unione Europea a non aver ancora provveduto ad adempiere a tale obbligo comunitario. Per questa ragione l'Italia è stata già oggetto di condanna da parte della Corte di Giustizia (sentenza del marzo 2000) e, stante la situazione di perdurante inottemperanza degli obblighi comunitari in materia di orario di lavoro, è stata recentemente avviata una ulteriore procedura di infrazione contro il Governo italiano che potrebbe concludersi in tempi rapidi con una condanna al pagamento di una rilevante sanzione pecuniaria.

Per scongiurare questa eventualità il Governo aveva da tempo avviato un dialogo tra le parti sociali al fine di pervenire in tempi rapidi ad una nuova disciplina della materia, coerente con gli obblighi comunitari e sostanzialmente volta a tradurre in norme precettive le indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del 12 novembre 1997 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, che, per espressa intenzione del legislatore delegato, costituivano uno dei principali criteri direttivi del processo traspositivo naturalmente là dove compatibili con la normativa comunitaria, così come nel frattempo integrata e modificata dalla successiva direttiva n. 2000/34/CE. Il dialogo sociale avrebbe peraltro anche dovuto contribuire ad adattare alle specificità di settori quali il turismo, l'agricoltura e il commercio le indicazioni di cui all'accordo interconfederale del 12 novembre 1997, soprattutto con riferimento alle dinamiche del lavoro notturno e straordinario che in questi settori risultano alquanto differenziate rispetto a quelle proprie del settore industriale.

Il metodo del dialogo sociale, pur tempestivamente avviato dal Governo sin dal novembre del 2001, a margine del processo di riforma del mercato del lavoro avviato con il *Libro Bianco* sul mercato del lavoro e con la presentazione del disegno di legge n. 848, e poi rilanciato nel settembre del 2002 con la richiesta a tutte le parti sociali di un avviso comune per la

trasposizione della direttiva n. 93/104/CE, non ha dato in questo caso esito positivo e si è infruttuosamente concluso nel dicembre dello scorso anno. Questo anche a dimostrazione del fatto che il processo traspositivo della direttiva comunitaria non costituiva, semplicemente, una traduzione in articolato normativo delle indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del 12 novembre 1997, ma imponeva la soluzione di delicati nodi di politica legislativa non affrontati dalle parti sociali nel 1997; nodi, per certi versi, resi ancora più problematici da un processo frammentario e insoddisfacente di trasposizione della normativa comunitaria avviato già nel corso della passata legislatura attraverso il decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, in materia di lavoro notturno e il decreto-legge 29 settembre 1998, n. 335, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, in materia di lavoro straordinario.

Per non subire una nuova condanna da parte delle autorità comunitarie, e anche al fine di rispettare i tempi ristretti della delega di cui alla legge comunitaria per il 2001, il Governo ha dunque assunto la responsabilità di completare in forma organica, e coerentemente con i precetti comunitari, il processo di trasposizione delle due direttive in questione, avviato già nel 1997, con le previsioni di cui all'articolo 13 del Pacchetto Treu in materia di durata normale dell'orario di lavoro e con l'accordo interconfederale del 12 novembre 1997, ma sino a oggi non ancora giunto a conclusione soprattutto con riferimento ai profili della durata massima dell'orario di lavoro, del lavoro straordinario e del lavoro notturno.

Nell'adempiere a questa responsabilità il Governo si è impegnato a rispettare le statuizioni della autonomia negoziali delle parti sociali, fermo restando il vincolo di una piena e organica recezioni dei precetti comunitari che, su taluni specifici punti, si sono rivelati non pienamente corrispondenti all'accordo interconfederale del 1997. Ciò nonostante lo schema di decreto qui allegato prevede ampi e significativi rinvii alla autonomia collettiva che potrà adeguatamente disciplinare una materia che, fermo restando il quadro di indirizzo tracciato a livello comunitario, resta ancora oggi di piena e integrale competenza delle parti sociali.

In merito ai contenuti dell'articolato si fa presente quanto segue.

Va preliminarmente evidenziato che il decreto legislativo, in coerenza con quanto disposto dalle direttive comunitarie, prevede che la disciplina della materia sia sostanzialmente demandata, nel rispetto di taluni principi minimi di tutela, alla contrattazione collettiva.

Coerentemente alla disciplina comunitaria, e anche ai fini di chiarezza e certezza del diritto, l'articolo 1 del decreto legislativo contiene una precisa definizione della nozione di «orario di lavoro», intendendosi per tale qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, nonché delle nozioni di «periodo di riposo», «lavoro straordinario», «periodo notturno» e «lavoratore notturno», «lavoro a turni» e «lavoratore a turni», «lavoratore mobile», «lavoro offshore», «riposo adeguato».

L'articolo 2 delimita il campo di applicazione. In attuazione della disciplina comunitaria il decreto si applica le disposizioni contenute nel decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare e del personale di volo nella aviazione civile che saranno oggetto di apposito decreto di attuazione delle direttive n. 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare e n. 2000/79/CE del Consiglio,

del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile.

Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato – e parallelamente alla disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni, le disposizioni contenute nel decreto non trovano applicazione in presenza di particolarità inerenti alla attività lavorativa o di ragioni di ordine e sicurezza pubblica, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica e per il coordinamento dei servizi di informazione e sicurezza, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Con riferimento invece alla tipologia dei rapporti di lavoro, la disciplina contenuta nel decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni, mentre nei riguardi dei lavoratori a domicilio e nelle ipotesi di tele-lavoro trovano applicazione solo nei casi espressamente previsti.

Gli articoli dal 3 al 6 contengono i principi fondamentali in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Si conferma la disposizione di cui all'articolo 13 della Legge n. 196/1997, secondo cui l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro potranno comunque stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Coerentemente alle indicazioni contenute nell'accordo interconfederale del novembre 1997 viene chiarito che l'unico limite di riferimento è quello settimanale, mentre nessun riferimento viene fatto a limiti giornalieri, di dubbia esistenza stante la disciplina di cui al Regio Decreto legge 15 marzo 1923, n. 692, ed invero già implicitamente abrogati dalla stessa Legge n. 196/1997. Il rispetto del principio costituzionale di cui all'articolo 36 Cost. è garantito indirettamente dalla presenza di un periodo giornaliero di riposo continuativo di undici ore consecutive.

Come imposto dalla direttiva n. 93/104/CE la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve comunque essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, estensibili a sei e a dodici a fronte di ragioni obiettive di carattere tecnico, produttivo, organizzativo chiaramente specificate negli stessi contratti collettivi.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Fermo restando il limite, per ogni periodo di sette giorni, delle quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario, i contratti collettivi di lavoro regolamentano la durata e le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. In difetto di contratti collettivi, prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per una durata che non può eccedere le duecentocinquanta ore annuali.

Gli articoli dal 7 al 10 disciplinano le pause, i riposi e le ferie. Principio cardine è che il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, salve le deroghe di cui al successivo articolo 17. Inoltre, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-

fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, salve le eccezioni contemplate nel decreto stesso. 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 specifiche attività indicate dal decreto.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

Gli articoli dall'11 al 15 disciplinano il lavoro notturno. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di almeno sette giorni. Il datore di lavoro è tenuto a informare per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

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. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

Coerentemente alla disciplina comunitaria, gli articoli 16 e 17 contemplano alcune significative possibilità di deroga, in via principale da parte della contrattazione collettiva, in

Coerentemente alla disciplina comunitaria, gli articoli 16 e 17 contemplano alcune significative possibilità di deroga, in via principale da parte della contrattazione collettiva, in materia di riposo giornaliero, pause, riposo settimanale, durata del lavoro notturno e periodi di riferimento.

A chiusura del decreto è disposto che tutte le clausole dei contratti collettivi in materia di orario di lavoro vigenti alla data di entrata in vigore del decreto mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi stessi, mentre nelle ipotesi di contratti scaduti o di specifici accordi tra le parti è previsto che le predette clausole dei contratti collettivi hanno efficacia sino al 31 dicembre 2004.

Si fa infine presente che dalle disposizioni del presente decreto legislativo non derivano nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato e che, pertanto, non occorre predisporre alcuna relazione tecnica.

*Schema di decreto legislativo, da adottare ai sensi dell'articolo 22 della legge n. 39 del 2002 (legge comunitaria 2001), per l'attuazione della direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE*

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli 1, commi 1 e 3, e 22 della legge 1° marzo 2002, n. 39, recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria 2001);

Vista la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del.....;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del.....;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la funzione pubblica di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità;

EMANA  
il seguente decreto legislativo



## *Titolo I*

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Finalità e definizioni**

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
  - a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
  - b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
  - c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;
  - d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
  - e) «lavoratore notturno»:
    - qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
    - qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
  - f) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
  - g) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
  - h) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile;
  - i) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di

- immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
- j) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- k) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

## *Art. 2*

### ***Campo di applicazione***

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili di cui alla direttiva 2002/15/CE.
2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.
4. Nei riguardi dei lavoratori a domicilio e nelle ipotesi di tele-lavoro le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.

## *Titolo II*

### ***Principi in materia di organizzazione dell'orario di lavoro***

## *Art. 3*

### **Orario normale di lavoro**

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

#### **Art. 4**

### **Durata massima dell'orario di lavoro**

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto ogni quattro mesi a informare la Direzione provinciale del lavoro – Settore Ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

#### **Art. 5**

### **Lavoro straordinario**

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

3. 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 duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
  - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - c) per eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

#### *Art. 6*

#### ***Criteri di computo***

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

#### *Titolo III*

#### ***Pause, riposi e ferie***

#### *Art. 7*

## ***Riposo giornaliero***

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

### ***Art. 8***

#### ***Pause***

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, 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, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 R.D. 10.9.1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

### ***Art. 9***

#### ***Riposi settimanali***

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma che precede:
  - 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;
  - c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

- d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.
3. 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 ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 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 3 mesi;
  - d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
  - e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
  - f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
  - g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.
4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.
5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

## *Art. 10*

### ***Ferie annuali***

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

## *Titolo IV*

### ***Lavoro notturno***

## *Art. 11*

### ***Limitazioni al lavoro notturno***

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
  - c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

## *Art. 12*

### ***Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione***

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di almeno sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma che precede

#### *Art. 13*

##### ***Durata del lavoro notturno***

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. E' affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel caso di ogni periodo di ventiquattro ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

#### *Art. 14*

##### ***Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno***



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. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. 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.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno 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.

#### *Art. 15*

#### ***Trasferimento al lavoro diurno***

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

#### *Titolo V*

#### ***Disposizioni finali e deroghe***

#### *Art. 16*

#### ***Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario***

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi nazionali, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3

- a) le fattispecie previste dall'art. 4 del R.D. n. 692/1923 e successive modifiche;
- b) le fattispecie di cui al R.D. n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del R.D. n. 1955/1923;
- c) le prestazioni rese dal personale con funzioni direttive o da altre persone aventi potere di decisione autonomo sul proprio tempo di lavoro, tenendo comunque conto di eventuali limiti fissati dalla contrattazione collettiva;
- d) le prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio;
- e) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
- f) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- g) i commessi viaggiatori o piazzisti;
- h) il personale navigante impiegato nella navigazione marittima, aerea e interna, nonché il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto;
- i) gli operai agricoli a tempo determinato;
- j) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- k) il personale poligrafico (operai ed impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- m) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20.4.1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13.7.1966, n. 559;
- n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
  - personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle telecomunicazioni, delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto;
  - personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
  - personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
  - personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
- o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

- p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.
2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) a p) del comma precedente verranno aggiornate mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

#### *Art. 17*

#### ***Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale***

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 7, 8, 11, 12, 13, 14 e 15 con riferimento:
- a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
  - b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
  - c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
    - 1. di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
    - 2. del personale portuale o aeroportuale;
    - 3. di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
    - 4. di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
    - 5. di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6. di attività di ricerca e sviluppo;
7. dell'agricoltura;
8. di lavoratori operanti nel settore del trasporto di passeggeri nell'ambito di servizi regolari di trasporto urbani.

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1. nell'agricoltura;
2. nel turismo;
3. nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1. per le attività discontinue;
2. per il servizio prestato a bordo dei treni;
3. per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario.

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione 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.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:

- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose.

### ***Disposizioni transitorie e abrogazioni***

1. Le clausole dei contratti collettivi in materia di orario di lavoro vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi stessi. Nelle ipotesi di contratti scaduti o di specifici accordi tra le parti, le clausole dei contratti collettivi in materia di orario di lavoro hanno efficacia fino al 31 dicembre 2004.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal presente medesimo decreto, salve le disposizioni espressamente richiamate.