

Compendio di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale

- Analisi ragionata degli istituti
- Box di approfondimento giurisprudenziale e dottrinale
- Domande più ricorrenti in sede d'esame o di concorso

II Edizione

2009

Gruppo Editoriale **Esselibri - Simone**

**EDIZIONI
SIMONE®**

TUTTI I DIRITTI RISERVATI

Vietata la riproduzione anche parziale

Di particolare interesse per i lettori di questo volume segnaliamo:

- 1** • Diritto del lavoro
- 1/1** • Prepararsi per l'esame di diritto del lavoro
- 1/3** • Schemi e schede di diritto del lavoro
- 10** • Compendio di diritto sindacale
- 16** • Legislazione e previdenza sociale
- 16/1** • Compendio di diritto della previdenza sociale
- 62** • Abilitazioni e professioni - Consulente del lavoro - Programma completo per la prova orale
- 62/1** • Abilitazioni e professioni - Consulente del lavoro (Diritto del lavoro e legislazione sociale - I prova scritta)
- 62/2** • Abilitazioni e professioni - Consulente del lavoro (Temi di diritto tributario - II prova scritta)
- 130/1** • La riforma del welfare
- 135** • La riforma del mercato del lavoro
- 205** • Diritti, doveri e responsabilità degli impiegati dello Stato
- 248** • Elementi di diritto del lavoro e legislazione sociale
- 248/1** • Elementi di diritto del lavoro
- 248/2** • Elementi di igiene e sicurezza del lavoro
- 248/4** • Elementi di diritto sindacale
- 248/5** • Lo Statuto dei lavoratori esplicito (in preparazione)
- 509** • Codice del lavoro
- 509/1** • Codice del lavoro - *Editio minor*
- 509/3** • Codice del welfare
- C7** • Codice del lavoro (commentato con la giurisprudenza)
- LX1** • Lexikon di diritto del lavoro
- L15** • Manuale della sicurezza sul lavoro (in preparazione)

*Il catalogo aggiornato è consultabile sul sito: www.simone.it
ove è anche possibile scaricare alcune pagine saggio dei testi pubblicati*

Revisione del testo a cura della dott.ssa Cristina D'Agostino

Ha collaborato all'aggiornamento della Parte I l'Avv. Dalila Loiacono

*Tutti i diritti di sfruttamento economico dell'opera appartengono alla Esselibri S.p.A.
(art. 64, D.Lgs. 10-2-2005, n. 30)*

*Finito di stampare nel mese di gennaio 2009
dalla «Legoprint s.r.l.» - Via Vicinale Murate, 1/B - Napoli
per conto della Esselibri S.p.A. - Via F. Russo, 33/D - 80123 - NAPOLI*

Grafica di copertina a cura di Giuseppe Ragno

PREMESSA

Il Diritto del Lavoro e la Previdenza sociale, seppur ormai autonomi scientificamente, presentano numerosi *punti di collegamento e continuità*.

La loro trattazione in un *unico volume* permette, quindi, di evitare duplicazioni, con un prezioso risparmio di tempo, ed offre una visione più *organica* della materia lavoristico-previdenziale.

In linea con le caratteristiche delle pubblicazioni della Casa Editrice, anche in questo caso, l'esposizione privilegia la *linearità* e la *chiarezza*, illustrando efficacemente istituti — come quelli pertinenti la Previdenza sociale — che potrebbero risultare ostici a chi si trovi ad affrontarli per la prima volta.

Gli *orientamenti dottrinali e giurisprudenziali* più importanti e consolidati sono evidenziati in appositi riquadri e, al fine di permettere passo dopo passo la verifica dell'apprendimento, ogni capitolo è corredato di un *questionario finale*.

Inoltre, si è voluto *limitare* il numero di pagine, consci che la *sintesi* possa essere un prezioso alleato nello studio di materie complesse e, in particolar modo, nella preparazione di *concorsi* impegnativi, che hanno ad oggetto una molteplicità di discipline giuridiche.

Il testo è *aggiornato* a tutte le novità intervenute in materia lavoristica e previdenziale, con particolare riguardo alle recenti *riforme* che ne hanno completamente ridisegnato l'assetto, quali la *L. 247/2007*, di attuazione del cd. *Protocollo welfare* e la cd. *manovra economica estiva* (D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008).

In una apposita scheda finale sono illustrate, inoltre, le misure straordinarie in materia sociale del cd. *decreto anticrisi* (D.L. 29-11-2008, n. 185).



509/3 • CODICE DEL WELFARE

2008 - novità - pp. 512 - € 14,00

Il Codice riporta la *L. 24 dicembre 2007, n. 247*, coordinata con le principali norme di riferimento suddivise in due distinte appendici: *lavoro e ammortizzatori sociali, previdenza sociale*.

La nuova normativa in materia di lavoro e legislazione sociale risulta così organizzata secondo un *criterio logico – sistematico* che consente al lettore di comprendere agevolmente le *relazioni intercorrenti tra le disposizioni legislative* ed avere una *visione organica ed aggiornata* della disciplina vigente (*lavoro a termine, somministrazione di lavoro, lavoro a tempo parziale, requisiti per il diritto a pensione e relative decorrenze* etc.).

L'opera, corredata degli *indici cronologico, sistematico* e di un corposo indice *analitico*, rappresenta un prezioso strumento di *studio e ricerca*, nonché un valido supporto per tutti coloro che debbano affrontare *esami, concorsi e prove selettive* in materia.

zioso strumento di *studio e ricerca*, nonché un valido supporto per tutti coloro che debbano affrontare *esami, concorsi e prove selettive* in materia.

1/C • LE DOMANDE DI ESAME DI DIRITTO DEL LAVORO (in preparazione)

La nuova collana **Count Down** è stata predisposta con lo scopo di permettere una vera e propria *simulazione della prova d'esame*, esercitandosi a rispondere alle domande più probabili e ad effettuare rapidi collegamenti ad argomenti collegati e pertinenti.

Il volume **LE DOMANDE DI DIRITTO DEL LAVORO** è aggiornato alle importanti novità in materia di *lavoro* della *L. 247/2007* e del *D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008*, che riguardano tra l'altro: *servizi per l'impiego, somministrazione di lavoro e lavoro intermittente, contratto di apprendistato, contratto a termine, lavoro a tempo parziale, lavoro straordinario, collocamento mirato dei disabili*.



Capitolo **8** | Luogo e durata della prestazione e i rapporti di lavoro ad orario flessibile

Sommario

Sezione Prima: *Luogo e durata della prestazione di lavoro*: 1. Il luogo della prestazione. Il trasferimento del lavoratore. - 2. La durata della prestazione ed i criteri per la determinazione dell'orario di lavoro. - 3. Le ferie annuali e le festività. - 4. Il lavoro notturno. - Sezione Seconda: *Rapporti di lavoro ad orario ridotto o flessibile*: 1. Il lavoro a tempo parziale. - 2. Il lavoro intermittente. - 3. Il lavoro ripartito. - Sezione Terza: *Permessi, congedi e vicende relative al lavoratore, che determinano la sospensione del rapporto di lavoro*: 1. Permessi e congedi. - 2. La sospensione del rapporto di lavoro.

Sezione Prima

Luogo e durata della prestazione di lavoro

1. Il luogo della prestazione. Il trasferimento del lavoratore

La prestazione di lavoro va eseguita nel **luogo stabilito dalle parti nel contratto** o dall'imprenditore nel regolamento di impresa.

Tale previsione non si discosta dal criterio civilistico contenuto nell'art. 1182 c.c., in base al quale la *prestazione del debitore* deve essere eseguita nel *luogo determinato dal contratto*, dagli usi o desumibile dalla natura della prestazione.

Il luogo dove deve essere eseguita la prestazione di lavoro coincide normalmente con l'*unità produttiva* che viene normalmente specificata nel contratto di lavoro. Se il contratto non indica il luogo, allora la prestazione va eseguita nella **sede dell'impresa** (o in una delle sue sedi).

Il datore di lavoro ha il potere di **modificare unilateralmente il luogo della prestazione**.

Tale potere trova significativi **limiti** nell' **art. 2103, co. 1, c.c.** (come sostituito dall' art. 13 L. 300/1970) che subordina la facoltà di **trasferimento del lavoratore** da *un'unità produttiva ad un'altra* alla sussistenza di «*comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*». Ciò per evitare l'esercizio di questo potere da parte del datore come strumento *persecutorio* per lavoratori che partecipino a scioperi, forme di lotta etc.

Ulteriori *limitazioni* al trasferimento del lavoratore sono imposte dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970): l' **art. 15 L. 300/1970** sancisce la *nullità* di qualsiasi atto o fatto volto a *discriminare il lavoratore nel trasferimento*, mentre l' **art. 22** dispone che *dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*, membri e candidati delle commissioni interne possano essere trasferiti solo «*previo nulla-osta delle associazioni sindacali di appartenenza*».

Va tenuta distinta dal trasferimento vero e proprio la **trasferta** (o **missione**), che si ha quando vi è un mutamento solo *provvisorio e temporaneo* del luogo di adempimento della prestazione del lavoratore subordinato.

Inoltre, il trasferimento deve avvenire verso una unità produttiva che *appartiene allo stesso datore di lavoro* perché se essa fosse di pertinenza di un diverso datore di lavoro si configurerebbe un caso di **distacco** e non di trasferimento.



Che cosa succede se il trasferimento adottato dal datore di lavoro risulta immotivato?

La legittimità del trasferimento è subordinata all'esistenza di una **motivazione oggettiva e verificabile**, connessa alla *organizzazione* della produzione e delle risorse umane. Oltre alle cause giustificatrici espressamente indicate nell'art. 2103 c.c., la giurisprudenza ha costantemente evidenziato la necessità di un *nesso di causalità* tra la motivazione addotta e il lavoratore trasferito, che deve possedere *obiettive attitudini professionali* al posto da ricoprire. Secondo un indirizzo giurisprudenziale più recente, la verifica della sussistenza di una ragione giustificatrice non può però spingersi fino al punto di *sindacare nel merito le scelte organizzative del datore di lavoro*.

Nel caso di insussistenza dei presupposti legali, il lavoratore può opporsi ricorrendo in giudizio per farne dichiarare la **nullità** ed ottenere la *reintegrazione* nella unità produttiva originaria.

2. La durata della prestazione ed i criteri per la determinazione dell'orario di lavoro

A) Funzione dell'orario di lavoro e fonti normative

L'orario di lavoro è un elemento fondamentale del contratto di lavoro in quanto serve a calcolare la **retribuzione** spettante al lavoratore, commisurata appunto al *tempo* di lavoro. Inoltre l'orario di lavoro ha storicamente costituito un *limite alla durata giornaliera e settimanale della prestazione lavorativa*, evitando in tal modo l'eccessivo logoramento delle energie psico-fisiche del lavoratore e proteggendo quindi il bene supremo della sua *salute*.

La principale fonte normativa in materia di orario di lavoro è rappresentata dall'**art. 36 Cost.** che ha stabilito una *riserva di legge* per la durata massima della *giornata lavorativa*.

Infatti, il R.D.L. 15-3-1923, n. 692, che ha a lungo disciplinato la materia dell'orario di lavoro, prevedeva espressamente il *limite massimo di 8 ore giornaliere di lavoro*, oltre che quello settimanale di *48 ore*.

La durata del lavoro settimanale si è però ben presto portata al di sotto di questo limite in quanto la contrattazione collettiva è andata progressivamente riducendo, in quasi tutti i settori economici, l'orario a *36-40 ore settimanali*, articolate spesso in soli cinque giorni lavorativi (cd. *settimana corta*).

La disciplina dell'orario di lavoro è stata completamente **riformata dal D.Lgs. 8-4-2003, n. 66**, di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, che peraltro abbraccia un ambito *più vasto* dell'orario di lavoro in senso stretto poiché, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione, coordina in un *unico testo normativo* le previgenti disposizioni in materia di ferie e festività, pause, orario notturno, lavoro straordinario etc.

Tale normativa **si applica** alla *generalità dei lavoratori subordinati*, compresi gli *apprendisti maggiorenni, del settore pubblico e privato*.

Il D.Lgs. 66/2003 *non si applica* invece al lavoro della *gente di mare*, del personale di volo e dei lavoratori *mobili*, del personale della *scuola* e dei lavoratori addetti ad una ampia gamma di *attività* individuate nell'art. 16 del decreto. Altre *eccezioni* importanti riguardano i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, per la particolare posizione rivestita o per l'attività esercitata (1), *non può essere predeterminata o misurabile*, quali: *dirigenti* e personale direttivo; *manodopera familiare*; lavoratori del settore *liturgico* delle chiese e delle comunità religiose; rapporti di lavoro a *domicilio e telelavoro*.

Il D.Lgs. 66/2003 è stato da ultimo modificato dal **D.L. 112/2008** (art. 41) conv. in **L. 6-8-2008, n. 133** che, anche sulla scorta dei nuovi orientamenti europei, ha ulteriormente *flessibilizzato* la disciplina dell'orario di lavoro.

B) L'orario di lavoro

Il D.Lgs. 66/2003 definisce **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* (art. 1 co. 2 lett. a).

L'orario di lavoro deve essere specificato nel *regolamento di azienda* e deve essere *comunicato al lavoratore* mediante il contratto di lavoro o la lettera di assunzione.

L'orario di lavoro è unilateralmente stabilito dal *datore di lavoro* nell'osservanza delle disposizioni di **legge**, ma ormai la materia è oggetto di **contrattazione**, a livello nazionale come pure aziendale.

(1) Per il personale delle *Forze di polizia*, delle *Forze Armate*, degli addetti al *Servizio di polizia municipale e provinciale* e ai servizi di *vigilanza privata*, la disciplina sull'orario di lavoro, non si applica in relazione alle *attività operative specificamente istituzionali* (art. 2, co. 3, D.Lgs. 66/2003, modif. dall'art. 41, co. 3 D.L. 112/2008 conv. in L. 133/2008).

È il contratto collettivo che contiene la disciplina dell'orario di lavoro *effettivamente applicabile* per una determinata categoria (es. commercio, metalmeccanici, turismo etc.) e in una specifica azienda (in caso di contratto collettivo aziendale) anche perché il D.Lgs. 66/2003 accorda alla contrattazione collettiva la facoltà di introdurre rilevanti elementi di *flessibilità* nella gestione dell'orario di lavoro.

A tal fine valgono i contratti collettivi di *qualsiasi livello* (circ. Min. Lav. 3-3-2005, n. 8), nazionale, territoriale, aziendale, stipulati dalle organizzazioni dei datori e dei lavoratori *comparativamente* più rappresentative.



Che cos'è il cd. tempo «tuta»?

S'intende con tale espressione il tempo occorrente al lavoratore *per indossare l'abbigliamento necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa* (tute, divise da lavoro etc.). Tale operazione deve essere svolta *al di fuori dell'orario di lavoro* in quanto la legge considera «orario di lavoro» solo quello durante il quale il lavoratore è nell'esercizio della sua attività (concetto di lavoro *effettivo*). Il tempo tuta *non vale* come prestazione di lavoro per la quale compete la retribuzione, ma è considerato come *mera attività propedeutica all'esecuzione dell'attività lavorativa*, così come il *recarsi sul luogo di lavoro* o la *timbratura* del cartellino (art. 8, co. 3, D.Lgs. 66/2003).

Nel caso però in cui il datore di lavoro detti indicazioni specifiche sul tempo e sul luogo per indossare e togliere l'abbigliamento necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa, al lavoratore deve essere corrisposta la retribuzione per il tempo impiegato per effettuare tali operazioni, rientrando queste nel lavoro effettivo (Cass. 22-7-1978, n. 20179).

C) L'orario normale settimanale e l'orario multiperiodale

Il parametro di riferimento nella disciplina del D.Lgs. 66/2003 è la *settimana lavorativa*. Per cui l'orario di lavoro è determinato su *base settimanale* ed in particolare (art. 3 D.Lgs. 66/2003):

- l'**orario normale di lavoro** stabilito dalla legge è pari a **40 ore settimanali** (2). Questa durata settimanale del lavoro è definita *normale* perché tutte le ore di lavoro richieste ed effettuate oltre tale orario saranno classificate come *lavoro straordinario (regime legale)*;
- l'orario *normale* di lavoro settimanale può essere stabilito dal contratto collettivo in **misura inferiore** rispetto alla durata legale, ad esempio introducendo la settimana lavorativa di 36 o 38 ore (**regime contrattuale**). Le ore di lavoro effettuate in più saranno considerate lavoro supplementare (fino al limite legale di 40 ore) o straordinario (oltre le 40 ore);
- l'orario settimanale può essere fissato dalla contrattazione collettiva come **durata media** delle prestazioni di lavoro in un periodo non superiore all'anno e con la possibilità di compensare orari settimanali differenti nel periodo prescelto (regime contrattuale di **orario multiperiodale**, articolato o plurisettimanale).

(2) Bisogna ricordare che il primo atto innovativo in materia è rappresentato però dalla L. 24-6-1996, n. 197 che aveva abrogato gli anacronistici limiti previsti R.D.L. 692/1923 ed aveva *già* fissato in 40 ore settimanali «l'orario normale di lavoro» (art. 13).

In concreto

Supponiamo la programmazione del seguente orario *multiperiodale*:

- orario normale settimanale 40 ore;
- periodo di riferimento 4 settimane → ciò significa che l'orario settimanale di 40 ore deve essere osservato come media ogni 4 settimane;
- articolazione dell'orario: 1^a settimana 50 ore; 2^a settimana 30 ore; 3^a settimana 44 ore; 2^a settimana 36 ore (media del periodo = 40 ore).

Le ore eccedenti l'orario normale (nella 1^a e 3^a settimana si lavora *oltre* le 40 ore) non valgono come lavoro straordinario né ai fini retributivi, né amministrativi.

Se però si verificano ore lavorate in più rispetto all'*orario programmato settimanale* sono considerate come lavoro straordinario (ad es. nella 1^a settimana l'orario programmato è di 50 ore, la *cinquantunesima ora* di lavoro effettuata in quella settimana sarà imputata a lavoro straordinario).

**Qual è la differenza tra l'orario normale e l'orario multiperiodale?**

L'orario *normale* di lavoro (40 ore stabilite dalla legge o la durata inferiore stabilita dal contratto collettivo) è un **orario rigido** che deve essere osservato in *ciascuna settimana*. L'orario *multiperiodale* è un **orario flessibile** in quanto l'orario normale (40 ore settimanali o meno in base al contratto collettivo) deve essere osservato come **media** in un certo periodo di riferimento stabilito dallo stesso contratto collettivo. In effetti, con tale regime, il datore di lavoro può organizzare il lavoro dei dipendenti in base al ciclo di mercato, *programmando* periodi di più intensa attività produttiva con prestazioni più lunghe rispetto all'orario normale settimanale e viceversa. Il vantaggio è che la compensazione permette di ridurre il lavoro straordinario (più costoso).

D) Il limite massimo del lavoro settimanale

Il D.Lgs. 66/2003 prevede un **limite** alla durata della prestazione lavorativa settimanale a garanzia della salute del lavoratore, concependo tuttavia tale limite in modo *flessibile*.

Il decreto stabilisce infatti che la **durata massima settimanale** del lavoro, comprendendo sia il lavoro *ordinario* o normale sia quello *straordinario*, non può superare le **48 ore per ogni periodo di sette giorni** (art. 4, co. 2, D.Lgs. 66/2003).

Il periodo di riferimento è quello di *sette giorni* (e *non la settimana*) per cui esso può anche andare, ad esempio, dal martedì al martedì successivo o dal mercoledì a quello successivo.

Questo limite massimo settimanale deve essere osservato *non rigidamente* in ciascuna settimana, ma come **media in un periodo non superiore a 4 mesi** (elevabile a 6 e fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o organizzative) o *diverso* periodo specificato dal contratto collettivo.

In concreto

Il limite di 48 ore settimanali può essere quindi *superato* in un sistema di *compensazione* che ne consenta l'osservanza nel periodo, più ampio della settimana, fissato dal CCNL.

Ad es., in un periodo di 4 mesi dal 1° gennaio al 30 aprile, l'orario *settimanale* di lavoro del mese di gennaio potrebbe essere di 60 ore, di 40 ore il mese di febbraio e di 35 ore il mese di marzo e di 48 ore il mese di aprile (circ. Min. Lav. 8/2005).

Il D.Lgs. 66/2003 (art. 4, co. 5) fa obbligo ai datori di lavoro, in caso di *superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario* nelle unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, di informare i servizi ispettivi del lavoro presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro (DPL).

La comunicazione deve essere inoltrata entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento (il quadrimestre previsto dalla legge o il diverso periodo stabilito dalla contrattazione collettiva). La violazione è punita con sanzione amministrativa.



La contrattazione collettiva può stabilire un limite massimo di lavoro settimanale più elevato di quello di 48 ore stabilito dalla legge?

Il D.Lgs. 66/2003 pur prevedendo una durata massima settimanale, concependo tale limite come media, introduce un rilevante elemento di flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro da concordare con i sindacati. In particolare la contrattazione collettiva stabilisce il periodo di riferimento (max 4 mesi) in cui il limite di 48 ore settimanali deve essere osservato come media.

La contrattazione collettiva può fissare un limite massimo *inferiore* a 48 ore settimanali (es. 46 ore) ma *non superiore* in quanto l'orario *medio* settimanale *non può mai superare le 48*.

E) Il riposo obbligatorio settimanale

Un ulteriore elemento importante da considerare nell'organizzazione dell'orario di lavoro è l'obbligo di osservare il **riposo settimanale**.

Il D.Lgs. 66/2003 stabilisce (art. 9) che il lavoratore ha diritto *ogni 7 giorni* a un *periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive*, di regola in coincidenza con la domenica.

Da ciò la prassi amministrativa ha indicato come **requisiti** del riposo settimanale (Min. Lav., risposta di interpello n. 2186/2005): la *periodicità* (ogni 7 giorni); la durata di 24 ore; la coincidenza di regola con la domenica; la consecutività con il riposo giornaliero.

A seguito delle modifiche apportate dal **D.L. 112/2008** (art. 41, co. 5), conv. in **L. 133/2008**, la pausa settimanale *può* essere calcolata anche come **media in un periodo non superiore a 14 giorni**.

Il diritto al riposo settimanale è **irrinunciabile**, come è espressamente previsto dall'art. 36, co. 2, Cost.; una eventuale pattuizione contraria di un contratto collettivo o di un contratto individuale sarebbe radicalmente *nulla*.

Lo stesso D.Lgs. 66/2003 prevede però un notevole ventaglio di *deroghe* sia alla regola della coincidenza con la domenica, sia a quella del riposo ogni 7 giorni. In tutti i casi in cui, in virtù di tale deroga, sia richiesto di espletare attività lavorativa *eccezionalmente* durante la domenica, al lavoratore spetterà, oltre alla paga normale per la giornata lavorativa, una *maggiorazione e una giornata di riposo compensativo* da godere in giorno normalmente lavorativo.

Per i lavoratori che professano la fede della *Chiesa cristiana avventista ed ebraica* il riposo settimanale va dal tramonto del venerdì al tramonto del sabato (cd. **riposo sabbatico**) (art. 17, L. 516/1988 e art. 4, L. 101/1989).

F) L'orario di lavoro giornaliero e le pause intermedie

Il D.Lgs. 66/2003 *non* prevede una *durata massima giornaliera* della prestazione lavorativa, diversamente da quanto stabilito dalla vecchia normativa (R.D.L. 692/1923) che poneva in modo inequivocabile il limite delle 8 ore lavorative al giorno.

Attualmente, invece, il D.Lgs. 66/2003 stabilisce che (art. 1, co. 1, lett. b):

— il lavoratore ha diritto a *11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore* (cd. **riposo giornaliero**). Quindi, ferma restando la durata normale settimanale dell'orario di lavoro (40 o meno), un lavoratore potrebbe di regola lavorare anche 13 ore al giorno (art. 7). Trattandosi del periodo *minimo* di riposo previsto dalla legge un eventuale *accordo* che lo riduca è *nullo* e sostituito di diritto dalla disposizione normativa violata.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo *consecutivo* fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata. Un'ulteriore possibile deroga è stata prevista per le attività caratterizzate da un *regime di reperibilità* (art. 41, co. 4, D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008);

— se l'orario di lavoro giornaliero *eccede il limite di 6 ore*, il lavoratore ha diritto a delle **pause** ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e, eventualmente, per la consumazione del pasto (art. 8).

Le modalità e la durata delle pause sono stabilite dai CCNL; in mancanza al lavoratore deve essere concessa una pausa di almeno *dieci minuti*, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro.

G) Il lavoro straordinario

Il **lavoro straordinario** è «*il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro*», cioè oltre la quarantesima ora (art. 1, co. 2, D.Lgs. 66/2003).

Se il contratto collettivo prevede una durata settimanale del lavoro *inferiore alla durata legale* (40 ore settimanali), le ore lavorate in più rispetto all'orario contrattuale e fino al limite legale costituiscono lavoro *supplementare*.

Per la maggiore fatica che esso comporta, il lavoro straordinario deve essere *computato a parte* e compensato con le **maggiorazioni retributive** previste dai contratti collettivi di lavoro oppure, *in alternativa* o *in aggiunta* a dette maggiorazioni, con **riposi compensativi**.

Inoltre, a carico dei datori di lavoro che facessero ricorso al lavoro straordinario, era previsto un *onere ulteriore* nella misura di un **contributo aggiuntivo** (3) da versare

(3) La L. 549/1995 (art. 2, co. 19), per limitare il ricorso al lavoro straordinario, faceva obbligo alle imprese con *più di 15 dipendenti* di versare alla «Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali» (cd. GIAS, operante presso l'INPS) un contributo del 5% della retribuzione relativa alle ore di straordinario compiute; per le imprese *industriali* tale misura era pari al 10% per le ore eccedenti le 44 e al 15%, per quelle eccedenti le 48, indipendentemente dal numero degli occupati.

all'ente previdenziale, che però dal 1°-1-2008 è stato **soppresso dalla L. 247/2007** (art. 1, co. 71).

Con il D.L. 93/2008 (art. 2) conv. in L. 126/2008 è stata poi prevista la **detassazione** del lavoro straordinario, per cui le somme corrispondenti erogate ai lavoratori del settore privato nel periodo dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008, sono soggette «a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi».

Tale regime vale anche per le somme erogate per prestazioni di *lavoro supplementare* ovvero per prestazioni rese in funzione di *clausole elastiche* con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale e per gli incrementi di produttività.

I limiti giornalieri e settimanali del lavoro straordinario (4) derivano:

- dall'obbligo di osservare, per ogni 24 ore di lavoro, un periodo di riposo di almeno 11 ore: quindi la prestazione di lavoro non può durare, continuativamente, *più di 13 ore nelle 24 ore considerate, compreso l'eventuale straordinario*;
- dall'obbligo di osservare il limite massimo settimanale del lavoro pari a 48 ore *compreso l'eventuale lavoro straordinario*.

Il limite delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, deve essere osservato come *media* in un determinato periodo di tempo (4, 6 o eccezionalmente 12 mesi).

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, il datore di lavoro che occupava più di 10 dipendenti nell'unità produttiva interessata aveva l'obbligo di *informare la DPL competente per territorio* entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento adottato per l'osservanza in media del limite di 48 ore. Tale adempimento è stato *soppresso* per effetto del D.L. 112/2008 (art. 41, co. 14) conv. in L. 133/2008;

La contrattazione collettiva deve disporre la disciplina specifica del lavoro straordinario, nell'osservanza dell'*unico limite di portata generale* stabilito dal D.Lgs. 66/2003, quello per cui «**il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto**» (art. 5 co.1).

Se *mancano* previsioni da parte del contratto collettivo, il ricorso al lavoro straordinario è legittimo soltanto sulla base dei seguenti **requisiti legali**:

- previo *accordo tra datore di lavoro e lavoratore*;
- per un periodo che non superi le *250 ore annuali*.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso, *in aggiunta* al limite delle 250 ore, in caso di:

- *eccezionali esigenze tecnico-produttive* e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- *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;

(4) In passato (R.D.L. 692/1923, art. 5) esisteva un *duplice limite*: quello di massimo 2 ore di lavoro straordinario al giorno e quello massimo di 12 ore settimanali (tali limiti dovevano essere rispettati *contemporaneamente*).

- *eventi particolari*, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente *comunicati* ai competenti servizi ispettivi del lavoro e in tempo utile alle rappresentanze sindacali.

3. Le ferie annuali e le festività

A) Il diritto al riposo annuale (ferie)

L'istituto delle ferie è previsto dall'**art. 36 Cost.** che sancisce il diritto del lavoratore a fruire di **ferie annuali retribuite**.

La previsione di un *periodo di riposo* annuale, con conseguente *sottrazione al lavoro* è diretta a tutelare interessi superiori, quali la *salute* del lavoratore consentendogli di recuperare le *energie psico-fisiche usurate dal lavoro nonché di partecipare più incisivamente alla vita familiare e sociale*.

Per l'importanza della funzione svolta, il diritto alle ferie annuali è **irrinunciabile** ed ogni accordo che dispone in senso contrario è radicalmente *nullo*.

Il periodo di riposo annuale deve essere inoltre:

- *congruo*, cioè avere durata adeguata;
- possibilmente fruito in *maniera continuativa* (criterio specificato anche nell'art. 2109 c.c.);
- *retribuito*;
- *effettivo*, cioè le giornate di riposo devono essere godute concretamente dal lavoratore.

Il diritto al riposo annuale spetta a **tutti i lavoratori subordinati** indipendentemente dalla tipologia contrattuale e dalla qualifica rivestita e *qualunque sia l'anzianità di servizio*.

Infatti l'art. 2109 c.c. è stato dichiarato *illegittimo* dalla Corte Costituzionale (sent. 66/1963) nella parte in cui stabiliva che il lavoratore avesse diritto alle ferie «dopo un anno di ininterrotto servizio».

B) La durata del periodo feriale

Per la **durata** delle ferie il codice civile rimanda alla *legge*, ai *contratti collettivi*, agli *usi* o all'*equità*. Fino all'emanazione del D.Lgs. 66/2003 la durata delle ferie era disciplinata solo dai contratti collettivi, mentre attualmente il decreto *quantifica* direttamente il **periodo minimo feriale**, stabilendo (art. 10) che «il prestatore di lavoro ha diritto a un **periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane**» (28 giorni di calendario).

La contrattazione collettiva ha però facoltà di *derogare in senso più favorevole*, prevedendo cioè *periodi più lunghi* di ferie.

In concreto

Il lavoratore *matura* il diritto al periodo feriale in base ai *giorni lavorati in un periodo di 12 mesi*, per cui in caso di assunzione *infrannuale* il lavoratore avrà diritto ad un numero di giorni di ferie *proporzionali* ai giorni di lavoro lavorati.

Posto il periodo di ferie stabilito dal CCNL, di regola ogni mese il lavoratore matura un *rateo* del periodo feriale, pari ad 1/12 del periodo stesso. Le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, secondo la maggior parte dei CCNL, *non* valgono ai fini della maturazione del *rateo* di ferie, mentre quelle superiori valgono come *mese intero*. Ad es. se il lavoratore è assunto il 17-1-2006, al 31-3-2006 gli spetteranno solo 2 ratei del periodo feriale (a gennaio ha lavorato meno di 15 giorni, quindi non matura alcun rateo di ferie).

Il **momento di godimento delle ferie**, per ciascun lavoratore, è stabilito dal *datore di lavoro* che deve tenere conto delle *esigenze dell'impresa* e degli *interessi del lavoratore*, salvaguardando il principio di massima della *continuità* del periodo feriale.

Il godimento delle ferie non è lasciato alla libera scelta del dipendente, ma va coordinato con l'attività produttiva dell'azienda ed è subordinato alla valutazione del datore di lavoro ovvero alle esigenze organizzative dello stesso. La concessione delle ferie costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro (Cass. Sez. lavoro sent., 14-4-2008, n. 9816).

C) Il principio dell'effettivo godimento delle ferie

Il D.Lgs. 66/2003 ha introdotto il **divieto di monetizzazione delle ferie** e il principio dell'**effettività del loro godimento**: in pratica *non è ammissibile* che il lavoratore rinunci a fruire delle stesse ottenendo in cambio il controvalore della giornata lavorativa a titolo di maggiorazione.

Vi sono dei casi però in cui la monetizzazione è *legittima*, ed in particolare:

- nei *contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno* in quanto in tali rapporti di lavoro il godimento delle ferie annuali può *non* essere effettivamente fruito, in tutto o in parte, mediante giorni di riposo ma può essere sostituito dalla relativa *indennità* (Min. Lav., risposta ad interpello 27-7-2005, n. 2041);
- nel caso di *cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno*.

In tali ipotesi il rapporto di lavoro cessa prima dell'inizio del periodo di chiusura feriale oppure prima che il lavoratore abbia fatto richiesta delle ferie maturate. Pertanto, al termine del rapporto, viene corrisposta l'*indennità sostitutiva per ferie non godute* (Min. Lav., risposta ad interpello n. 2041/2005 e circ. 8/2005).

Il principio dell'effettivo godimento delle ferie implica che esse siano **fruite effettivamente nell'anno di maturazione**.

Questo principio non si applica, tuttavia, a tutto il periodo spettante (4 settimane previste dalla legge o il periodo più lungo stabilito dal contratto collettivo), ma solo ad un **periodo minimo di due settimane**.

Le restanti due settimane di ferie spettanti possono essere godute dal lavoratore *nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione*. Se poi il contratto collettivo o individuale prevede un periodo feriale più lungo di quello legale (quattro settimane), i

giorni di ferie (o settimane) in più possono essere fruiti anche *oltre i 18 mesi successivi alla maturazione*, nel rispetto di quanto convenuto contrattualmente. Tali giorni in più possono essere anche liberamente monetizzati, ove non fruiti alle scadenze stabilite dal contratto collettivo o individuale.

Pertanto, si possono distinguere tre differenti regimi:

- un primo periodo di ferie, di almeno *due settimane*, deve essere consumato in modo possibilmente ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore (*non è posticipabile*);
- un secondo periodo, di *due settimane*, può essere fruito anche in modo *frazionato* ed entro (e non oltre) i *18 mesi dal termine dell'anno di maturazione*, salvi i più ampi periodi di differimento stabiliti dalla contrattazione collettiva;
- un terzo periodo, corrispondente agli eventuali *giorni in più previsti dal contratto collettivo o individuale*, può essere fruito in modo frazionato, *entro il termine stabilito dall'autonomia privata*, e può essere *monetizzato* ove non sia stato consumato entro detto termine.



È possibile che la contrattazione collettiva riduca il periodo minimo di ferie che deve essere consumato obbligatoriamente e continuativamente nell'anno di maturazione delle stesse?

Con un orientamento che non è stato accolto in maniera pacifica dalla dottrina, la prassi amministrativa ha stabilito recentemente che è legittima la clausola del contratto collettivo che prevede un periodo *inferiore alle due settimane di ferie* (ad es. *una sola settimana*) come *periodo minimo* da godere nel corso dell'anno di maturazione.

È evidentemente una deroga *in peius* rispetto alle previsioni legislative. Secondo il citato orientamento, tale facoltà può essere esercitata dalla contrattazione collettiva purché la riduzione non vanifichi del tutto la funzione del riposo feriale e sia giustificata da *eccezionali esigenze di servizio* o, comunque, da *esigenze aziendali serie* (Min. Lav., risposta ad interpello 23-10-2006, n. 25/1/0004908).

D) Eventi che determinano una sospensione delle ferie in godimento

Il principio dell'effettività del godimento delle ferie implicherebbe che esse debbano ritenersi sospese in tutti quei casi in cui il lavoratore sia impedito da eventi oggettivi che inficiano quei benefici che esse dovrebbero consentire.

In effetti, a tale conclusione si è giunti soprattutto grazie all'intervento giurisprudenziale che ha in tal modo cercato di presidiare l'importante funzione dell'istituto delle ferie.

In particolare la giurisprudenza ha riconosciuto il **diritto alla sospensione del decorso delle ferie per malattia** intervenuta durante la fruizione delle ferie (Corte cost. 616/1987) quando sussiste una specifica incompatibilità con l'essenziale funzione di riposo e recupero delle energie psicofisiche del lavoratore.

La sentenza ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del cit. art. 2109 c.c. nella parte in cui non prevede, appunto, che «la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso».

Da ultimo, una previsione positiva è contenuta nel Testo Unico per la tutela della maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001) ove si stabilisce che il *ricovero ospedaliero per*

malattia del bambino interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento (art. 47, co. 4).

E) Le festività

Oltre al riposo giornaliero, settimanale e annuale, spetta al lavoratore la sospensione dal lavoro in occasione delle **festività nazionali civili e religiose** previste dalla L. 27 maggio 1949, n. 260, dalla L. 5 marzo 1977, n. 54 e dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Esse sono:

- il *primo giorno dell'anno*;
- il giorno dell'*Epifania* (6 gennaio);
- il *25 aprile* (ricorrenza della *Liberazione*);
- il giorno di *lunedì dopo Pasqua*;
- il 1° maggio (*festa del lavoro*);
- la festa nazionale della Repubblica il *2 giugno* (ripristinata a decorrere dal 2001 dalla L. 336/2000);
- il giorno dell'*Assunzione della Beata Vergine* (15 agosto);
- il giorno di *Ognissanti* (1° novembre);
- il giorno della festa dell'*Immacolata Concezione* (*8 dicembre*);
- il giorno di *Natale* (25 dicembre);
- il giorno di *Santo Stefano* (26 dicembre).

La contrattazione collettiva generalmente considera festivo il giorno di celebrazione del *Santo Patrono del Comune*, per i soli lavoratori che li svolgono la loro attività. Per i lavoratori di fede ebraica, è ammessa un'organizzazione del lavoro che tenga conto delle ricorrenze religiose specifiche (art. 5, L. 101/1981 e D.M. 15-11-2005).

Durante le festività, **ai lavoratori è dovuta la normale retribuzione giornaliera**, compreso ogni elemento accessorio (art. 5 L. 260/1949).

Nel caso in cui la festività cade di *domenica*, il lavoratore retribuito in *misura fissa* ha diritto, oltre alla retribuzione globale di fatto, anche ad un'*ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera*, poiché è privato di un giorno di riposo in più cui ha diritto se la festività cade in un giorno lavorativo.

Ai lavoratori che **eccezionalmente prestino la loro opera durante le giornate festive**, spetta oltre la **normale retribuzione globale di fatto giornaliera** compreso ogni elemento accessorio, la **retribuzione per il lavoro espletato** (che corrisponde alla *retribuzione giornaliera* per gli impiegati, a quella relativa alle *ore di lavoro effettivamente prestate* per gli operai) con la **maggiorazione** per il lavoro festivo.

4. Il lavoro notturno

A) Finalità della disciplina

Il lavoro notturno, frequentemente utilizzato nelle grandi imprese dove vi sia un ciclo di lavorazione continua, è una tipologia di lavoro che comporta un *maggiore affaticamento psicofisico*, e *sacrifici alla vita affettiva, familiare e di relazione del lavoratore* (5).

Il legislatore è intervenuto a disciplinare tale fattispecie inizialmente per gli aspetti puramente economici stabilendo con l'**art. 2108, co. 2**, c.c. dispone che «*il lavoro notturno, non compreso in regolari turni periodici, deve essere retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno*».

La disciplina organica del lavoro notturno è contenuta nel D.Lgs. 66/2003, il quale stabilisce i *criteri* per individuare *quando e in favore di chi* debba essere applicata (non tutti i lavoratori che prestano la propria attività nelle ore notturne, infatti, devono essere considerati «lavoratori notturni»). Pertanto:

- si ha **lavoro notturno** quando l'attività è svolta nel corso di un periodo di *almeno 7 ore consecutive* comprendenti l'intervallo tra la *mezzanotte e le ore 5 del mattino* (art. 1 lett. d);
- è **lavoratore notturno** quel lavoratore che durante il periodo notturno svolge, *in via non eccezionale*, almeno *3 ore del tempo giornaliero* o comunque *una parte del suo orario normale di lavoro* secondo il contratto collettivo. In assenza di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno chi svolge lavoro notturno per *almeno 80 giorni lavorativi annui* (art. 1, lett. e).

Il D.Lgs. 66/2003 prevede, poi, un **criterio legale per individuare il lavoratore notturno**, da ultimo parzialmente *modificato* dal **D.L. 112/2008**, conv. in **L. 6-8-2008, n. 133**, da impiegare *in assenza* di previsioni da parte del contratto collettivo: deve essere considerato lavoratore notturno **qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno** (art. 1, co. 2, lett. e, n. 2, D.Lgs. 66/2003, modif. ex art. 41, co. 1, D.L. 112/2008).

In concreto

Il periodo notturno può andare dalle *22,00 alle 5,00* o dalle *23,00 alle 6,00* o dalle *24,00 alle 7,00* (e anche, naturalmente dalle *22,20 alle 5,20*, dalle *22,30 alle 5,30* etc.). La prestazione del lavoratore, perché questi sia considerato *notturno*, deve ricadere, in base al CCNL, stabilmente per *almeno 3 ore* all'interno di uno di questi intervalli. Ad es.: se il CCNL pone l'orario settimanale in 40 ore su 5 giorni lavorativi, è *notturno* il lavoratore che presti la propria attività giornaliera dalle 22,00 alle 6,00.

(5) Il lavoro notturno è infatti legislativamente individuato come *lavoro usurante* ai fini del diritto al *pensionamento anticipato* con requisiti inferiori rispetto a quelli previsti per la generalità dei lavoratori (art. 1, co. 3, lett. b, L. 247/2007).

B) Durata e organizzazione del lavoro notturno

La disciplina del lavoro notturno deve essere predisposta dalla **contrattazione collettiva**, nel rispetto però delle disposizioni del D.Lgs. 66/2003, ed in particolare della **durata massima della prestazione**.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni **non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore**, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite (art. 13, co. 1).

Il limite posto dalla norma *non* riguarda solo la prestazione lavorativa resa in periodo notturno, ma l'*orario generale* che devono osservare i lavoratori notturni.

Il limite, normalmente calcolato come *media* del periodo fissato dal CCNL (es. la settimana), opera invece in modo rigido per i lavoratori notturni addetti ad una serie di *attività pericolose, faticose e insalubri* (art. 13, co. 3): in tal caso il lavoratore notturno non può lavorare più di 8 ore ogni 24 ore.

È previsto altresì che la contrattazione collettiva stabilisca *la riduzione dell'orario di lavoro normale* nei confronti dei lavoratori notturni e/o una **maggiorazione retributiva**.

La **comunicazione annuale**, in forma scritta, indirizzata alla DPL territorialmente competente e alle organizzazioni sindacali, avente ad oggetto l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, prevista come obbligatoria solo nel caso in cui il lavoro notturno *non* fosse previsto dal contratto collettivo, è stata *soppressa* ex D.L. 112/2008 (art. 41, co. 14), conv. in L. 6-8-2008, n. 133.

C) Tutela della salute dei lavoratori notturni

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro notturno non può avvenire in danno della salute e dell'integrità psico fisica del lavoratore.

Pertanto è obbligo del datore **accertare lo stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno** attraverso **controlli preventivi e periodici** adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi (art. 14).

Nel caso di sopravvenuta *inidoneità alla prestazione di lavoro notturno*, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il D.Lgs. 66/2003 prevede che «il lavoratore verrà *assegnato al lavoro diurno*, in altre mansioni equivalenti, *se esistenti e disponibili*» è legittimo anche lo spostamento del lavoratore a mansioni *inferiori*, in caso estremo).

Il D.Lgs. 66/2003 *non* prevede quindi divieti soggettivi di effettuazione di lavoro notturno, assumendo invece il più efficace *principio generale* che esso non deve essere richiesto ogni qualvolta risulti *incompatibile* con le condizioni di salute del lavoratore. La *contrattazione collettiva* può dare effettività a tale principio stabilendo i requisiti dei lavoratori che devono ritenersi *esclusi* dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

Vi è poi il divieto «*di 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*» (art. 11, D.Lgs. 66/2003) (6).

Inoltre è previsto che *non sono obbligati* (il rifiuto non può essere sanzionato) a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice *madre di un figlio di età inferiore a 3 anni* o, in alternativa, il *padre* convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'*unico genitore* affidatario di un figlio convivente di età inferiore a *dodici anni*;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un *soggetto disabile*.

Sezione Seconda

Rapporti di lavoro ad orario ridotto o flessibile

1. Il lavoro a tempo parziale

A) Fonti normative

L'occupazione a tempo parziale (cd. part-time), cioè con un **regime di orario globalmente ridotto rispetto a quello ordinario**, è considerata un rapporto di lavoro *speciale* in quanto rispetto alla disciplina generale del lavoro subordinato.

La materia, per molto tempo disciplinata dalla L. 863/1984 è stata completamente ridisegnata dal **D.Lgs. 25-2-2000, n. 61**, di attuazione della direttiva comunitaria 97/81/CE, modificato successivamente dal D.Lgs. 26-2-2001, n. 100 e dal **D.Lgs. 276/2003**.

Ai sensi del D.Lgs. 61/2000 (art. 1, co. 2) per **lavoro a tempo parziale**, si intende il rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da un orario di lavoro *inferiore* rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Il regime del tempo parziale può essere applicato, quindi nell'ambito di *qualsiasi contratto di lavoro subordinato*, anche a tempo *determinato* o di apprendistato o di inserimento.

L'orario pieno di lavoro cui fare riferimento è quello stabilito dalla legge (*40 ore settimanali* ex D.Lgs. 66/2003) o il *minor orario settimanale fissato dal contratto collettivo*.

Nel tempo sono emersi alcuni fattori problematici della disciplina venutasi a formare dopo l'intervento del D.Lgs. 276/2003 cosicché, in occasione dell'accordo tra Governo e parti sociali del 23-7-2007, sono stati delineati i criteri per una **nuova riforma** del part-time, poi attuata con la **L. 247/2007** di attuazione dell'accordo.

(6) Un divieto *generale* (indipendentemente dallo stato di maternità) al lavoro notturno era previsto per le *lavoratrici* dall'art. 5, L. 903/77, ma tale norma — che suscitava profondi dubbi di legittimità — è stata sostituita dall'art. 17 L. 5-2-1999, n. 25.

SCHEMA DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE		
Evento	In cosa consiste	Prestazione
Vecchiaia	Si verifica al raggiungimento di una determinata anzianità assicurativa e contributiva (numero di contributi accreditati) in combinazione con una certa età anagrafica	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pensione di vecchiaia</i> (anni di iscrizione all'Assicurazione)
Anzianità	Si verifica quando il lavoratore, pur avendo un'età anagrafica inferiore rispetto a quella necessaria per la pensione di vecchiaia, può egualmente accedere al trattamento pensionistico	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pensione di anzianità</i> (è destinata a scomparire con la piena operatività del regime contributivo introdotto dalla L. 335/1995)
Invalidità	Si verifica quando la capacità di lavoro di un soggetto, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, si sia <i>ridotta</i> a meno di un terzo a causa di handicap psico-fisico	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Assegno ordinario di invalidità</i> • <i>Assegno privilegiato di invalidità</i> (nell'ipotesi che l'invalidità dipenda da cause di servizio e non spetti una prestazione a carico dell'INAIL)
Inabilità	Si verifica quando un soggetto, a causa di handicap psico-fisico, si trovi nell' <i>assoluta e permanente incapacità di lavorare</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pensione ordinaria di invalidità</i> • <i>Pensione privilegiata di inabilità</i> (nell'ipotesi che l'inabilità dipenda da cause di servizio e non spetti una prestazione a carico dell'INAIL)
Morte dell'assicurato	Al decesso dell'assicurato viene riconosciuto un trattamento pensionistico ai <i>familiari superstiti</i> (coniuge, figli, nipoti, genitori ultrasessantacinquenni o inabili, fratelli o sorelle non coniugati e inabili)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pensione di reversibilità</i> • <i>Pensione indiretta</i> • <i>Pensione privilegiata indiretta per inabilità</i> • <i>Assegno una tantum</i>

4. Le riforme del sistema pensionistico

A) Il D.Lgs. 503/1992 (cd. riforma Amato)

Con il **D.Lgs. 30-12-1992, n. 503**, il quale recepiva i principi e i criteri direttivi della legge-delega 23-10-1992, n. 421, si procedeva, dopo un'attesa quasi ventennale, ad un primo *riordino* del sistema previdenziale dei lavoratori dipendenti privati e pubblici. Tale riforma si prefiggeva lo scopo di *stabilizzare* il rapporto tra spesa previdenziale e prodotto interno lordo (PIL) e di garantire, in base alle disposizioni di cui all'art. 38 Cost. e ferma restando la pluralità degli organismi assicurativi, *trattamenti pensionistici obbligatori omogenei*.

I punti cardine della riforma, alcuni dei quali veramente rivoluzionari (perché incidenti su situazioni risalenti addirittura al 1935), hanno riguardato in particolare l'**innalzamento dell'età pensionabile**, portata gradualmente da 55 a 60 anni per le donne e da 60 a 65 anni per gli uomini, e l'**aumento dell'anzianità contributiva** necessaria per la

pensione di vecchiaia, portata nel periodo 1993-2000 da 15 a 20 anni di contributi (in pratica da 780 a 1.040 contributi settimanali).

Un altro aspetto importante della riforma è stato rappresentato dal mutamento del meccanismo di **indicizzazione**: dal 1994, la *rivalutazione* degli importi delle pensioni avviene con cadenza *annuale*, anziché semestrale, ed è agganciata all'*indice ISTAT dei prezzi al consumo* (cioè all'inflazione) e non più alla dinamica salariale (scala mobile).

B) La L. 335/1995 (cd. riforma Dini)

Con la successiva **L. 8-8-1995, n. 335**, che ha recepito in pratica il contenuto dell'accordo siglato l'8-5-1995 tra Governo e sindacati, sono stati completamente **rinnovati i meccanismi di funzionamento della previdenza pubblica e complementare** ed il *pianeta pensioni*, come osservato in dottrina, ha subito un cambiamento radicale.

Le principali novità introdotte dalla legge di riforma sono:

- **sistema di calcolo delle pensioni**: dal sistema *retributivo* (impennato sulla media delle retribuzioni percepite negli anni lavorativi più prossimi alla data del pensionamento) si passa, con un periodo transitorio di coesistenza, al sistema *contributivo* (basato sull'ammontare dei contributi versati in tutta la vita lavorativa);
- **età pensionabile**: il requisito *anagrafico* diventa *flessibile* in quanto l'età di pensionamento *varia in base alla anzianità contributiva posseduta* (numero di contributi accreditati);
- **pensioni di anzianità**: sarebbero dovute *scomparire* con il progressivo *allineamento* dei relativi requisiti a quelli previsti per la pensione di vecchiaia.

Si prevede, inoltre, il decollo della **previdenza complementare** cioè dei *fondi pensione* disciplinati dal D.Lgs. 124/1993.

La ratio della L. 335/1995

«La presente legge — afferma solennemente l'art. 1 al comma 1 — ridefinisce il sistema previdenziale allo scopo di garantire la tutela prevista dall'art. 38 della Costituzione, definendo i criteri di calcolo dei trattamenti pensionistici attraverso la commisurazione dei trattamenti alla contribuzione, le condizioni di accesso alle prestazioni con affermazione del principio di flessibilità, l'armonizzazione degli ordinamenti pensionistici nel rispetto della pluralità degli organismi assicurativi, l'agevolazione delle forme pensionistiche complementari allo scopo di consentire livelli aggiuntivi di copertura previdenziale, la stabilizzazione della spesa pensionistica nel rapporto con il prodotto interno lordo e lo sviluppo del sistema previdenziale medesimo».

E con non minore solennità precisa, al comma 2°, che «le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica. Le successive leggi della Repubblica non possono introdurre eccezioni o deroghe alla presente legge se non mediante espresse modificazioni delle sue disposizioni». E ciò sta ad indicare la prevalenza politico-costituzionale della legge.

C) La L. 449/1997 (cd. riforma Prodi)

La **L. 27-12-1997, n. 449** ha apportato al sistema pensionistico, disegnato dal Governo Amato nel 1993 e ampiamente rimaneggiato dal Governo Dini nel 1995, una serie di *ritocchi* frutto dell'accordo Governo-sindacati del 1°-11-1997, in linea con la revisione dello Stato sociale, e che rappresentavano (COMEGNA) «*il costo del biglietto che il settore della previdenza deve pagare per consentirci l'ingresso in Europa*».

I principali punti d'intervento possono così sintetizzarsi:

- **inasprimento dei requisiti di età** per conseguire, nel periodo transitorio fino al 2008, la *pensione di anzianità*;
- **aumento dell'onere contributivo** a carico dei *lavoratori autonomi*;
- **equiparazione**, con effetto dal 1-1-1998, delle aliquote contributive dei *fondi speciali di previdenza gestiti dall'INPS* a quelle previste per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD).

D) La L. 243/2004 (cd. riforma Maroni)

Con la **L. 23-8-2004, n. 243**, è stato fatto compiere un altro passo al processo di riforma e ridimensionamento del sistema previdenziale italiano allo scopo di introdurre dei correttivi atti ad **assicurare la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico**.

La sostenibilità della spesa pensionistica è influenzata da una serie di fattori ed in particolare dall'*andamento demografico* (*invecchiamento* della popolazione e *riduzione* del numero delle nascite).

La 243/2004 ha introdotto all'interno del sistema previdenziale italiano *novità* tali da ridisegnarne sensibilmente la fisionomia.

Alcune, riguardanti in modo ampio gli istituti previdenziali, sono state *attuate* con le necessarie norme regolamentari e sono *entrate in vigore*, mentre altre novità, concernenti prettamente la materia pensionistica, destinate ad entrare in vigore il 1°-1-2008, sono state *ulteriormente modificate* dalla successiva **L. 24-12-2007, n. 247**, di attuazione del cd. Protocollo welfare (v. succ. par. 5).

Le innovazioni della L. 243/2004 che riguardavano infatti la materia *pensionistica* erano [v. Tabella in calce al paragrafo]:

- l'introduzione di **nuovi requisiti per il conseguimento della pensione di vecchiaia** nel sistema *contributivo*. Si prevedeva un aumento dell'età anagrafica per andare in pensione, età che sarebbe dovuta passare automaticamente dai 57 anni della L. 335/1995 ai 60 anni per le donne o 65 anni per gli uomini, il cd. **scalone**. Con un'anzianità contributiva di *almeno 35 anni*, era richiesta un'età inferiore, che andava dai 60 anni nel 2008 per divenire a regime, nel 2014, pari a 62 anni per i lavoratori dipendenti e 63 per quelli autonomi;
- la determinazione di **requisiti anagrafici più elevati per la pensione di anzianità** dal 1°-1-2008 in sostituzione di quelli previsti dalla L. 449/1997. Anche in questo caso si sarebbe verificato uno *scalone* in quanto, con *almeno 35 anni di contributi*

versati, l'età per andare in pensione era maggiore di quella prevista originariamente, andando dai 60 anni nel 2008 per divenire a regime, nel 2014, pari a 62 anni per i lavoratori dipendenti e 63 per quelli autonomi;

- la riduzione **a due delle attuali quattro finestre**, cioè decorrenze utili per percepire la pensione).

Tuttavia, come detto, i requisiti previsti dalla L. 243/2004 **sono stati sostituiti da nuovi requisiti**, introdotti dalla riforma operata dalla L. 247/2007, che saranno illustrati in sintesi nel successivo par. 5 e più analiticamente nei successivi Cap. 4 e 5.

I REQUISITI ANAGRAFICI DELLA L. 243/2004 PER I LAVORATORI CON ALMENO 35 ANNI DI CONTRIBUTI (*) (che sarebbero dovuti entrare in vigore dal 1°-1-2008)		
ANNO	ETÀ RICHIESTA AI LAVORATORI DIPENDENTI PUBBLICI E PRIVATI	ETÀ RICHIESTA AI LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALL'INPS
2008	60	61
2009	60	61
2010	61	62
2011	61	62
2012	61	62
2013	61	62
dal 2014 in poi	62	63

(*) Tabella A allegata alla L. 243/2004.

5. Segue: La riforma della L. 247/2007

A) La modifica dei requisiti pensionistici dal 1°-1-2008

La L. 247/2007 ha previsto la sostituzione del cd. *scalone* della L. 243/2004 — 1°-1-2008 — con un innalzamento più graduale dell'età anagrafica mediante un sistema di *scalini* o **quote** per il pensionamento.

I nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia (contributiva) o di anzianità sono, infatti, rappresentati dalle quote costituite da combinazioni di *età anagrafica e di contribuzione maturata*, individuate nelle tabelle A e B allegate alla L. 243/2004, modificate e inserite dalla L. 247/2007.

Rinviando per una esposizione più puntuale ai successivi Cap. 4 e 5, è qui sufficiente dire che l'età per la **pensione di vecchiaia contributiva** resta fissata a 60 anni per le donne e 65 anni per gli uomini (come disposto dalla L. 243/2004) ma che è possibile *anticipare l'età per il diritto alla pensione* in presenza di un'anzianità contributiva di

almeno 35 anni, mediante il menzionato sistema delle *quote*. In particolare, per i *lavoratori dipendenti*, dal 1°-1-2008, con *35 anni di contributi*, per la **pensione di vecchiaia** è sufficiente avere *58 anni di età*; dal 1°-7-2009, l'età anagrafica *aumenterà progressivamente* secondo il sistema delle *quote*.

Anche per i *lavoratori autonomi*, con la nuova riforma, dal 1°-1-2008, l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia *aumenterà progressivamente*.

Per la **pensione di anzianità** si applica il medesimo meccanismo delle *quote*.

NUOVI REQUISITI PREVISTI DALLA L. 247/2007				
Età anagrafica richiesta per i trattamenti pensionistici dal 1°-1-2008 se si è in possesso di anzianità contributiva pari almeno a 35 anni (Tabella A - allegato n. 1 alla L. 247/2007)				
Anno	Lavoratori dipendenti pubblici e privati		Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	
2008	58		59	
2009 (dal 1°-1-2009 al 30-6-2009)	58		59	
Sistema delle quote per accedere alla pensione di vecchiaia contributiva e anzianità dal 1°-7-2009 (Tabella B - allegato n. 1 alla L. 247/2007)				
	Lavoratori dipendenti pubblici e privati		Lavoratori autonomi iscritti all'INPS	
Anno	(1) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva (*)	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 1	(2) Somma di età anagrafica e anzianità contributiva (*)	Età anagrafica minima per la maturazione del requisito indicato in colonna 2
2009 (dal 1°-7-2009 al 31-12-2009)	95	59	96	60
2010	95	59	96	60
2011	96	60	97	61
2012	96	60	97	61
dal 2013	97	61	98	62

(*) L'anzianità contributiva minima deve essere sempre di almeno 35 anni.

B) Il campo di applicazione delle nuove regole

Le nuove regole stabilite dalla L. 247/2007 sono entrate in vigore il **1°-1-2008** con applicazione alla **generalità dei lavoratori dipendenti** del settore privato e pubblico, lavoratori *autonomi* e *parasubordinati*.

Restano invece **esclusi** dall'applicazione delle nuove regole entrate in vigore il 1°-1-2008:

- i lavoratori che hanno maturato entro il 31-12-2007 gli originari requisiti contributivi e di età per la pensione di vecchiaia nel sistema contributivo;
- i lavoratori che maturano i requisiti per la pensione di anzianità prima del 1°-1-2008.

Tali soggetti continuano a poter conseguire la pensione di anzianità e di vecchiaia secondo la normativa in vigore precedentemente al 1°-1-2008 (art. 1, co. 3, L. 243/2004).

Sono esclusi, inoltre, i lavoratori la cui pensione di vecchiaia si calcola *esclusivamente con il sistema retributivo*, indipendentemente dalla data di maturazione dei relativi requisiti (anche oltre il 31-12-2008).

C) Le ulteriori previsioni in materia previdenziale e assistenziale

La L. 247/2007, oltre che sui requisiti pensionistici, interviene anche su:

- **lavori usuranti**: sono previste sostanziali *misure di favore* per i lavoratori occupati in tali attività (oltre a quelle già classificate come tali ne saranno previste altre);
- **misure previdenziali per i giovani**: è prevista la *contribuzione figurativa* in una serie di casi connessi alle attuali condizioni del mercato del lavoro al fine di aumentare l'importo della pensione;
- **contributo di solidarietà**: questo onere, limitato nell'ammontare e nella durata, è posto a carico di pensionati titolari di *trattamenti di importo elevato*;
- **lavoratori esposti all'amianto**: si interviene sull'attuale regime che consente di *rivalutare* il periodo lavorativo comportante esposizione ad amianto (se superiore a 10 anni) ai fini della *pensione*;
- **totalizzazione e cumulo dei periodi assicurativi**: si rende più agevole far valere *spezzoni contributivi* versati in diverse gestioni pensionistiche (FPLD, gestione separata, casse professionali etc.) ai fini dell'ottenimento della pensione;
- **aliquote contributive** e delle **aliquote di computo**: si prevede un *aumento* generale della contribuzione per tutti i lavoratori (dipendenti, autonomi e parasubordinati) a far data dal 1°-1-2011. Per gli iscritti alla Gestione separata si stabilisce però che l'aumento sia immediato (dal 1°-1-2008).

Ulteriori **disposizioni della L. 247/2007** in campo previdenziale riguardano l'esclusione della *perequazione automatica* per le pensioni di importo elevato (v. succ. par. 13) e il *trattamento di disoccupazione* (v. succ. Cap. 8).

6. Computo delle pensioni

Fino all'emanazione della L. 335/1995, il calcolo del trattamento pensionistico si basava essenzialmente sull'importo medio delle *ultime retribuzioni* percepite dall'assicurato in costanza del rapporto di lavoro (cd. *pensione retributiva*).

Originariamente l'importo delle pensioni veniva invece calcolato in relazione all'ammontare dei contributi effettivamente versati (pensione cd. *contributiva*).

Questo sistema, che era la logica conseguenza della gestione a *capitalizzazione*, determinava sovente situazioni sfavorevoli all'assicurato (ad es. in caso di omissioni contributive) o eccessivamente onerose (es. contribuzioni volontarie e/o di riscatto, necessarie a coprire «vuoti» che altrimenti non avrebbero consentito l'erogazione della pensione).

La legge di riforma 335/1995 ha introdotto il sistema di calcolo *contributivo*.

L'introduzione del nuovo sistema di calcolo è avvenuta salvaguardando i diritti di coloro che avevano maturato l'anzianità contributiva prevalentemente nel precedente regime retributivo; di conseguenza si è verificata una situazione, *transitoria*, in cui *convivono* tre diversi meccanismi di calcolo della pensione in quanto:

- il **sistema di calcolo esclusivamente contributivo** si applica ai soggetti assunti dal 1°-1-1996, che *non siano in possesso di contributi* con riferimento a periodi precedenti a tale data (art. 1, co. 6);
- il **sistema di calcolo misto** o in **pro rata** si applica ai lavoratori che possano far valere, al 31-12-1995, un'anzianità contributiva *inferiore a 18 anni* (art. 1, co. 12);
- il **sistema di calcolo esclusivamente retributivo** si applica ai lavoratori in possesso al 31-12-1995 di almeno *18 anni di contributi* (art. 1, co. 13).

Viene previsto, inoltre (art. 1, co. 23), l'esercizio della **facoltà di opzione per la liquidazione della pensione con le sole regole del nuovo sistema contributivo** (ivi comprese quelle relative ai requisiti di accesso alla nuova prestazione pensionistica) nei confronti di quei lavoratori, beneficiari del sistema di calcolo in pro rata o di quello retributivo, che possano far valere un'anzianità contributiva *pari o superiore a 15 anni di cui almeno 5 nel sistema di calcolo esclusivamente contributivo*.