

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 12 dicembre 2022, n. 43

In un rapporto di lavoro subordinato, il tempo di lavoro ha sempre rappresentato un elemento centrale in quanto ancora oggi, fatta eccezione per i dirigenti, la retribuzione mensile risulta commisurata alle ore di lavoro prestate e i contratti collettivi fissano, sulla base di norme di rinvio legali, maggiorazioni per lavoro notturno, eccedente, straordinario o festivo, assegnando quindi un valore diverso a ore di lavoro perché svolte in determinati periodi del giorno o dell'anno o perché aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro. La tradizionale distinzione tra *locatio operis* e *locatio operarum*, rispettivamente riconducibili a lavoro autonomo e lavoro subordinato, trova ancora un significato dal momento che, se nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione consiste in un'opera o un servizio, nel lavoro subordinato il lavoratore dipendente mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie e le proprie competenze prestando lavoro manuale o intellettuale che trova nel tempo di lavoro una sua quantificazione e, al tempo stesso, una tutela secondo le norme di legge e della contrattazione collettiva.

Tuttavia, nelle professioni che richiedono applicazione di conoscenze di alto livello o legate a ruoli gestionali, il tempo di lavoro non trova più un valore oggettivo della sua misurazione: ciò risulta sempre più attuale non soltanto per i dirigenti, ma anche per la categoria dei quadri e degli impiegati direttivi, figure che rientrano nel novero degli impiegati ex art. 2095 c.c. Se si pensa a figure prevalentemente gestionali o anche al lavoro creativo o di ricerca, il tempo di lavoro perde quel valore oggettivo dal momento che la sua quantificazione non trova una corrispondenza diretta in termini di aumento di volumi produttivi come potrebbe avvenire per una professione manuale. Oggi tali lavoratori prestano un'attività lavorativa in un determinato tempo messo a disposizione del datore di lavoro per svolgere una prestazione che debba raggiungere o garantire determinati obiettivi, o che talvolta consiste in una obbligazione di mezzi a partire da competenze elevate e da progetti da seguire. **Si potrebbe affermare, in un certo senso, che il tempo di lavoro per queste categorie di lavoratori**

acquisisca un valore come il negativo di una fotografia, in quanto garanzia del diritto al riposo e al tempo libero del singolo e non più garanzia - per il datore di lavoro - dello svolgimento di una prestazione che porta a risultati produttivi; in questo, la retribuzione di produttività risulta essere la migliore “cartina tornasole”, dal momento che, se gli strumenti per incrementare la produttività del lavoratore manuale sono riconducibili al lavoro a cottimo o a indicatori con un approccio quantitativo nei premi di risultato collettivi, per il personale direttivo si è progressivamente sviluppata una gestione per obiettivi (definita appunto MBO, e quindi *Management by Objectives*) che sono strategici per l’azienda e slegati ad un oggettivazione del tempo di lavoro.

Conseguentemente, la disciplina dell’orario di lavoro affidata alla legge e alla contrattazione collettiva si è modificata con l’obiettivo di garantire maggiore flessibilità anche a figure come quadri e impiegati direttivi e di uscire da una logica di misurazione del tempo di lavoro che ricollega la retribuzione ad una quantità di ore prestate e non alla qualità del lavoro svolto, piuttosto che a determinati obiettivi raggiunti. In particolare, la norma di riferimento è l’articolo 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003, la quale dispone che *“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, 12 e 13 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 [...]”*. Le deroghe previste sono assai ampie, poiché di fatto vengono disapplicati gli articoli sull’orario normale di lavoro, sulla durata massima dell’orario di lavoro, sul lavoro straordinario, sul riposo giornaliero, sulle pause e sul lavoro notturno: ne risulta una disciplina assai scarna, in cui, fermo li rispetto dei principi generali della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, restano solo le ferie e il riposo settimanale a trovare applicazione per i suddetti lavoratori. Il medesimo comma, inoltre, stabilisce un elenco a cui applicare le deroghe: dirigenti, personale direttivo delle aziende o altre persone aventi potere di decisione autonomo, manodopera familiare, lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose e prestazioni rese nell’ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro. Sulla norma è intervenuta la Circolare n. 3/2005 del Ministero del Lavoro, che, anzitutto, ha stabilito che l’elenco di figure professionali a cui applicare le deroghe è esemplificativo, e non tassativo; in più, il medesimo documento si sofferma sulla lettera a) del quinto comma dell’articolo 17 - *“dirigente, personale direttivo aziendale o di altre persone aventi potere di decisione autonomo”* - specificando che *“nell’ampia formulazione della norma trovano ingresso nuove figure professionali che, sebbene prive di potere gerarchico, conservano, nel disimpegno delle loro attribuzioni, ampia possibilità di iniziativa, di discrezionalità e di determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro”*. Tali indicazioni, peraltro, rispecchiano una posizione del Ministero del Lavoro già emersa

con la Circolare n. 10/2000 (antecedente al D.lgs. n. 66/2003) che, sulla nozione di personale direttivo, ha evidenziato come la giurisprudenza sia costante nel ritenere che tale concetto “è comprensivo non soltanto di tutti i dirigenti ed institori che rivestono qualità rappresentative o vicarie, bensì anche – in difetto di una pattuizione contrattuale in deroga – del personale direttivo c.d. “minore”, ossia gli impiegati con funzioni direttive, i capi di singoli servizi o sezioni di aziende e, in definitiva, i capi ufficio ed i capi reparto che eccezionalmente possono svolgere persino attività manuali”. Inoltre, il Ministero ha puntualizzato come “l’inquadramento nella categoria del personale direttivo dipende dalla corrispondenza delle mansioni in concreto assegnate al lavoratore a quelle previste dalla disposizione definitoria di detto personale, non potendo derivare dal mero dato formale del conferimento della qualifica”.

In un simile scenario le Parti Sociali, nell’accordo interconfederale de 12 novembre 1997 che recepisce la Direttiva UE 93/104 in materia di organizzazione dell’orario di lavoro, sono intervenute con una previsione tanto semplice quanto incisiva: infatti, nella parte dell’intesa relativa alle deroghe alla disciplina sulla durata settimanale dell’orario, la clausola dispone una deroga per il personale con funzioni direttive o da altre persone aventi potere di decisione autonomo sul proprio tempo di lavoro, “tenuto comunque conto di eventuali limiti fissati dalla contrattazione collettiva”. In tal senso, le Parti hanno sottolineato come la contrattazione collettiva possa autonomamente stabilire dei “limiti” alle deroghe poi previste dal D.lgs. n. 66/2003 e quindi hanno aperto esplicitamente alla possibilità che i contratti collettivi introducano una differente organizzazione dell’orario di lavoro per il personale direttivo. La giurisprudenza della Corte di Cassazione, al tempo stesso, ha fissato due principi in materia di limitazioni dell’orario di lavoro del personale direttivo: il primo interpreta il limite legale di cui all’articolo 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003 e quindi guarda ai principi generali in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, mentre il secondo appare in linea con le previsioni dell’accordo interconfederale sopracitato e attiene al ruolo della contrattazione collettiva: *“i funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell’orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario se la disciplina collettiva delimita anche per essi l’orario normale e tale orario venga in concreto superato oppure se la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell’integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori”* (Cass. Civile n. 11929/2003; Cass. Civile n. 3038/2011; Cass. Civile n. 12687/2016).

Dal quadro normativo e giurisprudenziale delineato, integrato con le previsioni dell’accordo interconfederale e con la prassi amministrativa del Ministero del Lavoro, emerge una disciplina dell’organizzazione dell’orario di lavoro che trova nelle deroghe

dell'articolo 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003 un livello di tutela standard - in conformità alla Direttiva UE 2003/88 - sul quale può intervenire una disciplina collettiva o individuale di favore. Ai fini del presente contributo risulta dunque d'interesse guardare non tanto alla figura del dirigente, per il quale i contratti collettivi (si pensi, ad esempio, al CCNL Dirigenti Industria siglato il 30 luglio 2019) non intervengono sulla disciplina dell'orario di lavoro, ma ai quadri e agli impiegati direttivi, in cui una limitazione dell'orario di lavoro stride con l'autonomia e la natura delle mansioni svolte e del ruolo ricoperto in un determinato contesto lavorativo. **La contrattazione collettiva nazionale è intervenuta in diversi settori per modellare l'organizzazione dell'orario di lavoro dei funzionari direttivi definendo il relativo inquadramento contrattuale e introducendo specifiche discipline in materia di maggiorazioni o riposi che integrano *in melius* le previsioni dell'articolo 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003:** diversamente, alla luce del quadro delineato, anche a quadri e impiegati direttivi si applicherebbe il contratto collettivo nazionale con i relativi limiti di orario di lavoro.

Un esempio concreto è rappresentato dal CCNL Chimico-Farmaceutico, che interviene in due aspetti: da una parte, nelle declaratorie contrattuali riconduce la Categoria A alla qualifica dei quadri e la Categoria B alla qualifica di "impiegati che espletano funzioni direttive", e dall'altra all'articolo 9 lett. B) riconosce che tali lavoratori non siano soggetti a limitazione di orario e siano esclusi dall'applicazione delle maggiorazioni per prestazioni eccedenti e straordinarie, rinviando all'articolo 21, che rappresenta una disposizione apposita del CCNL. Tale articolo, tra le altre cose, riconosce a quadri e impiegati direttivi il diritto al godimento delle riduzioni di orario e introduce un'apposita maggiorazione "*a fronte di prestazioni aggiuntive in giorno di sosta (il sabato, n.d.r.) o in orario di lavoro notturno*" e limitatamente a "*prestazioni espressamente richieste o comunque dettate da fattori esterni all'autonomia e discrezionalità di tali lavoratori*". Una simile previsione, in un certo senso, si innesta sulle deroghe previste dall'articolo 17, comma 5 del D.lgs. n. 66/2003 per ricostruire una disciplina speciale che esclude i lavoratori della Categoria A e B dalle ordinarie maggiorazioni per prestazioni eccedenti o straordinarie (non li esclude in caso di lavoro festivo o notturno ordinario), ma riconosce comunque agli stessi maggiorazioni speciali in caso di lavoro aggiuntivo nella giornata di sabato o di notte che non sia dettato dall'autonomia e dalla discrezionalità degli stessi lavoratori.

L'esempio del CCNL Chimico-Farmaceutico dimostra l'importanza del ruolo della contrattazione collettiva nell'organizzazione dell'orario di lavoro di lavoratori la cui prestazione lavorativa risulta difficilmente inquadrabile nell'ordinaria disciplina legale ma che, al tempo stesso, può richiedere interventi ulteriori a tutela degli stessi non limitandosi ad un rinvio alle deroghe di cui all'articolo 17, comma 5 del D.lgs. n.

66/2003. In quest'ottica, spetta al sistema di relazioni industriali e quindi alle Parti sociali affrontare il tema dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che può diventare un punto di forza per la qualità di un lavoro in cui il tempo perde quell'oggettività che ha connotato il Novecento industriale e richiede anch'esso un ripensamento e una ricostruzione a partire dalle peculiarità dei nuovi contesti sociali e di lavoro.

Lorenzo Citterio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@CitterioLorenzo](https://twitter.com/CitterioLorenzo)