

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Il contrasto al divario retributivo di genere

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

Contrattazione decentrata, misure di welfare e conciliazione

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Licenziamento e patto di prova nel regime sanzionatorio del Jobs Act

Discriminazioni nel lavoro digitale: il caso Foodinho

Prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore pubblico nell'ipotesi di

reiterazione di contratti a termine seguita da stabilizzazione nella PA

Giurisprudenza penale: sfruttamento del lavoro, proporzionalità e

sufficienza della retribuzione

Responsabilità penale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Scarcerazione del lavoratore detenuto e Naspi

Rappresentatività comparativa secondo il TAR Lazio

Infortunio sul lavoro in ambito domestico e onere della prova

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Disciplina dell'orario di lavoro nella contrattazione aziendale del 2023

Contrasto alla violenza di genere e contrattazione nazionale

Salute e sicurezza nel lavoro tramite piattaforma: il caso degli shopper

Sorveglianza sanitaria e malattia del lavoratore

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Amazon Francia: sorveglianza "intrusiva e pressante" dei magazzinieri

Le ferie ai tempi della pandemia

N. 2/XXXIV - 2024

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

2

2024

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



21102072



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Marco Ferraresi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Emanuele Dagnino (*redattore capo*), Francesco Alifano, Alessio Caracciolo, Lilli Viviana Casano, Michele Dalla Sega, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Giorgio Impellizzieri, Giuseppe Ludovico, Anna Manfredini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Sara Prodocimi, Giovanni Pignaliarmi, Giovanna Pistore, Alessandra Quaini, Pierluigi Rausei, Nicolò Rossi, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Orsola Razzolini, Roberto Romei, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Indirizzo e-mail: dri@univr.it

Segreteria di redazione: Laura Magni laura.magni@adapt.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: www.giuffrefrancislefebvre.it - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2024

Unione europea	€ 150,00
Paesi extra Unione europea	€ 225,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 60,00)	€ 38,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 120,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 150,00	€ 225,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 185,00	€ 255,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul c.c.p. 721209, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a ricevimento fattura (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. a ciò autorizzati (cfr. www.giuffrefrancislefebvre.it/it/agenzie).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

DIRITTO
delle
RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

N. 2

XXXIV-2024

SOMMARIO - n. 2/2024

Ricerche: Il contrasto al divario retributivo di genere

VINCENZO FERRANTE <i>Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970</i>	313
ELENA PASQUALETTO <i>La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021</i>	349
ELISABETTA TARQUINI <i>Parità retributiva di genere e trasparenza salariale</i>	380
GABRIELE CONSONNI <i>La certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022</i>	395
LUISA ROSTI <i>Le cause del divario retributivo di genere</i>	410

Relazioni industriali e risorse umane

SEBASTIANO CASTELLUCCI <i>Contrattazione collettiva decentrata e misure di welfare occupazionale nella conciliazione dei tempi</i>	433
--	-----

Osservatorio di giurisprudenza italiana

MARCO BIASI <i>Sulle conseguenze del licenziamento intimato sull'errato presupposto della validità del patto di prova nel regime sanzionatorio del Jobs Act (nota a Cass. 14 luglio 2023, n. 20239)</i>	455
RITA CARUSO <i>Discriminazioni algoritmiche indirette e multifattoriali nel lavoro digitale: il caso Foodinho (nota a Trib. Palermo 17 novembre 2023)</i>	462
FEDERICA CORBO <i>La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore pubblico nell'ipotesi di reiterazione di contratti a termine seguita da stabilizzazione presso la pubblica amministrazione (nota a Cass., sez. un., 28 dicembre 2023, n. 36197)</i>	471

MARCO FERRARESI <i>La giurisprudenza penale sullo sfruttamento del lavoro confonde proporzionalità e sufficienza della retribuzione</i> (nota a Cass. pen. 22 gennaio 2024, n. 2573).....	478
ENRICO GRAGNOLI <i>La responsabilità penale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza</i> (nota a Cass. pen. 26 settembre 2023, n. 38914)	486
MICHELE MOLÈ <i>La scarcerazione del lavoratore detenuto (poi) disoccupato dà diritto alla Naspi: la Cassazione conferma</i> (nota a Cass. 5 gennaio 2024, n. 396).....	492
EDOARDO MARIA POIANI LANDI <i>La valutazione della maggiore rappresentatività comparativa secondo il TAR Lazio: presupposti e criticità</i> (nota a TAR Lazio 30 ottobre 2023, n. 16048).....	498
IRENE TAGLIABUE <i>Infortunio sul lavoro in ambito domestico: grava sul datore di lavoro l'onere della prova</i> (nota a Cass. ord. 24 agosto 2023, n. 25217).....	503
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
FRANCESCO ALIFANO <i>L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023</i>	513
CHIARA ALTILIO, STEFANIA NEGRI <i>Violenza di genere e contrattazione collettiva nazionale</i>	524
FEDERICA CAPPONI <i>Salute e sicurezza nel lavoro tramite piattaforma digitale: il caso degli shopper</i>	533
EMANUELE DAGNINO <i>Sorveglianza sanitaria e malattia del lavoratore: l'inadeguatezza di un'impostazione (e un'interpretazione) restrittiva...</i>	543
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
MICHELE MOLÈ <i>Surveiller et punir: Amazon Francia e la sanzione del Garante dei dati per la sorveglianza "intrusiva e pressante" dei suoi magazzinieri</i>	553
ANDREA SGROI <i>È stata una vacanza? Le ferie ai tempi della pandemia</i> (nota a C. Giust. 14 dicembre 2023, causa C-206/22, Sparkasse Südpfalz).....	561

1. Orario di lavoro

1.1. ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2024.

L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023

Sommario: 1. Introduzione e perimetro dell'analisi. – 2. L'organizzazione dell'orario di lavoro. – 3. La conciliazione vita-lavoro. – 4. Alcune innovazioni. – 5. Conclusioni.

1. Il presente contributo, che trae origine dall'analisi della contrattazione decentrata contenuta nel *X Rapporto ADAPT* (in epigrafe), intende esaminare e sistematizzare i principali interventi in materia di orario di lavoro attuati dalla contrattazione collettiva aziendale nel corso del 2023. In particolare, l'indagine mira ad osservare quali sono state le azioni poste in essere dalle parti collettive, sia sui tradizionali profili relativi all'organizzazione del lavoro (§ 2) sia su quelli legati alle emergenti istanze di conciliazione vita-lavoro (§ 3), e, allo stesso tempo, ad evidenziare come gli attori della rappresentanza abbiano iniziato ad elaborare alcune soluzioni innovative volte a rispondere alle nuove esigenze avvertite nella società e messe in luce dall'attuale dibattito sui tempi di lavoro (§ 4). Infine, si intende trarre un bilancio sulle tendenze della contrattazione aziendale in materia di orari di lavoro emerse nell'anno passato (§ 5). Proprio a fronte di un dibattito pubblico fortemente incentrato sui temi della riduzione dell'orario (fino alla previsione della c.d. "settimana corta"), infatti, risulta utile un'indagine sulle previsioni adottate dalla contrattazione decentrata, nel cui panorama, si anticipa sin da ora, restano ancora, almeno a livello quantitativo, rare le clausole volte a ridurre significativamente l'orario di lavoro rispetto alle molte disposizioni che, invece, insistono su temi e istituti già tradizionalmente presidiati dalla stessa contrattazione aziendale.

Ai fini della verifica delle previsioni adottate dalla contrattazione collettiva, oggetto dello studio sono stati 112 accordi aziendali sottoscritti tra gennaio e dicembre 2023, raccolti nella banca dati *FareContrattazione.it*. Consapevoli che il campione utilizzato non può essere considerato come rappresentativo a livello statistico della totalità delle intese aziendali siglate nel 2023 (sul punto si rinvia alla *Nota metodologica* del Rapporto in epigrafe), esso permette comunque di sviluppare alcune riflessioni sulle tendenze in essere nella contrattazione di secondo livello, che, secondo un'interpretazione ormai consolidata (si veda, *ex multis*, V. LECCESE, *I limiti alla durata giornaliera e settimanale della prestazione nella nuova disciplina dell'orario di lavoro*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 2006, p.

404), è chiamata al pari della contrattazione nazionale, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. *m*, del d.lgs. n. 66/2003, ad intervenire in materia di orario di lavoro negli spazi regolatori riservati dallo stesso decreto legislativo alla disciplina collettiva.

2. Guardando al panorama della contrattazione aziendale in tema di orario, occorre partire dall'analisi delle previsioni volte a regolare e definire l'orario normale di lavoro. Sul punto, rispetto alle possibilità che il d.lgs. n. 66/2003 attribuisce alla contrattazione, le parti collettive hanno coltivato solo parzialmente in sede aziendale la delega contenuta nell'art. 3, comma 2. Gli interventi più frequenti, infatti, riguardano specificazioni, con riferimento alla collocazione della prestazione lavorativa, di quanto già previsto dai diversi CCNL di riferimento (Blue Health Center 7 luglio 2023; Fucecchio Servizi 7 febbraio 2023), ma è da sottolineare che, in taluni casi, sono previste discipline parzialmente diverse da quelle approntate in sede nazionale. Un esempio particolarmente interessante in materia è rappresentato dal contratto Telsy 24 ottobre 2023, che fissa un orario normale di lavoro di 38 ore e 10 minuti alla settimana, prevedendo così, grazie anche all'assorbimento di alcune ore di riduzione previste dal contratto nazionale, un orario inferiore rispetto a quello di 40 ore fissato dall'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 e confermato dall'art. 26 del CCNL delle telecomunicazioni. Un caso analogo è rappresentato dall'accordo Fastweb 26 luglio 2023, che prevede un orario settimanale normale di 36 ore, con una riduzione di quattro ore di lavoro nella giornata del venerdì ottenuta attraverso l'utilizzo di due ore di permessi a carico del lavoratore e di due ore a carico dell'azienda.

Sempre con riferimento agli spazi aperti alla contrattazione collettiva dall'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003, è possibile rilevare come, nel panorama degli accordi aziendali del 2023, sono molto più diffuse le clausole che si riferiscono alla seconda parte della disposizione, relativa alla flessibilità multiperiodale, diffuse soprattutto nei settori interessati da fenomeni di stagionalità (si veda il settore dell'industria alimentare, dove il 60% dei contratti collettivi considerati prevede moduli orari plurisettemanali). In realtà, però, è da evidenziare che i regimi di orario multiperiodale, poiché idonei a «soddisfare il maggior fabbisogno di lavoro nei periodi di “picchi” di produzione o di domanda» (così S. BELLOMO, *Orario di lavoro, riposi, ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal D.Lgs. 8.4.2003, n. 66*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, 2020, p. 1226), sono previsti, più in generale, per la gestione di tutti i momenti di intensificazione di lavoro (Heineken 14 giugno 2023; Jonica Juice 15 maggio 2023; Cherubini 27 ottobre 2023; Comifar 9 marzo 2023). Sul punto è da rilevare che è frequente che la contrattazione aziendale appronti una disciplina in parte o totalmente diversa da quella adottata in sede nazionale. Un caso da segnalare in proposito è rappresentato dal contratto Peroni 9 maggio

2023, che, rispetto al CCNL dell'industria alimentare, innalza la soglia massima di ore annuali di flessibilità multiperiodale da 88 a 96, corrispondenti, cioè, a 12 turni di lavoro da effettuare di sabato nei periodi di maggiore produttività, e, al contempo, corrisponde maggiorazioni retributive ulteriori per i turni notturni prestati di sabato in regime di orario multiperiodale.

Rispetto all'articolazione dell'orario, inoltre, è frequente che le parti intervengano per disciplinare il lavoro a turni, definito dall'art. 1, comma 2, lett. *f*, del d.lgs. n. 66/2003 come «metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, [...] il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane». In merito, si registrano prevalentemente due modelli di intervento da parte della contrattazione aziendale: alcuni accordi intervengono per definire direttamente gli schemi della turnistica (Campari 19 luglio 2023; CBG 11 aprile 2023), altri rinviando per l'articolazione dei turni all'esame congiunto tra azienda e rappresentanze sindacali (System House 30 febbraio 2023; H&M 19 luglio 2023). Sono poi da evidenziare le previsioni che, riconoscendo la peculiare penosità del lavoro a turni (sul punto si veda M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, in *ADL*, 2014, n. 1, I, p. 50), sanciscono riduzioni dell'orario a parità di salario per i turnisti, sia attribuendo a questa specifica categoria di lavoratori ulteriori permessi retribuiti su base annuale (cfr. accordi Brembo 5 settembre 2023 e Tenaris Dalmine 1° dicembre 2023) sia prevedendo in loro favore una durata inferiore dell'orario settimanale. È questo il caso, ad esempio, del già richiamato accordo Telsy, che prevede che la durata normale dell'orario di lavoro settimanale del personale turnista sia di 37 ore e 40 minuti, con una riduzione di ulteriori 30 minuti a settimana rispetto al personale non turnista.

Sempre in tema di organizzazione del lavoro, è riservato alle parti collettive un ruolo di primo piano nella regolazione delle pause, le cui modalità e durata, secondo quanto disposto dall'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, sono stabilite dai contratti collettivi. Nella maggior parte dei casi le parti aziendali intervengono con disposizioni dal carattere spiccatamente operativo, stabilendo orari e modalità di fruizione degli intervalli, spesso distinguendo tra personale turnista e personale non turnista (Mondelēz 5 luglio 2023; Motovario 28 giugno 2023), ma non mancano alcuni casi in cui le previsioni in materia mirano a rendere obbligatoria l'effettiva fruizione della pausa da parte dei dipendenti, approntando una rigida disciplina relativa ai controlli orari. In questo senso, infatti, è da leggere quanto stabilito dall'accordo Fondazione Lega del Filo d'Oro 13 luglio 2023 che, nel disporre che la pausa di almeno trenta minuti in favore dei lavoratori non turnisti sia soggetta a timbratura in uscita e in ingresso, stabilisce che, in caso di mancata timbratura, il lavoratore si vedrà in ogni caso decurtati trenta minuti dall'orario di lavoro, con la conseguenza che, ai sensi dell'art. 48 del

CCNL del personale non medico operante nella sanità privata, subirà anche una proporzionale decurtazione della retribuzione. In questo caso, dunque, la clausola intende rendere obbligatorio l'intervallo, ponendo a suo presidio l'obbligo della timbratura, che assume la duplice funzione, anche per quanto attiene alle pause, di «certifica[re] che il lavoratore si sia attenuto alla osservanza dell'orario di lavoro nella sua articolazione giornaliera» e di «permette[re] al datore di lavoro di misurare esattamente l'orario di lavoro effettuato», anche ai fini retributivi (in questo senso, M. BRACOLONI, *La natura del cartellino marcatempo e la condotta del dipendente*, in *LPO*, 2012, n. 9-10, p. 525).

Un ultimo ambito di frequente intervento della contrattazione aziendale è rappresentato dalla regolazione delle prestazioni che, per la loro collocazione temporale, sono connotate da una particolare gravosità. Sul punto, il d.lgs. n. 66/2003 assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva, che può intervenire stabilendo le «modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario» (art. 5, comma 2) oppure definendo i diversi aspetti del lavoro notturno (art. 11 ss.). In materia, però, le parti aziendali non si concentrano tanto sul piano dell'organizzazione del lavoro, quanto sulla previsione, ai sensi degli artt. 5, comma 5, e 13, comma 2, di maggiorazioni diverse, in aumento o in diminuzione, rispetto a quelle disposte in sede nazionale per quanto attiene al lavoro straordinario (in aumento nei casi di Gefran 5 agosto 2023 e Marchiol 26 giugno 2023; in diminuzione nel caso di Balenciaga Logistica 23 maggio 2023) e al lavoro notturno (in aumento nel caso di AIDA 8 febbraio 2023; con un diverso sistema di scaglioni nel caso di ICAM 26 aprile 2023), oltre che per il lavoro domenicale e festivo (in aumento nel caso di Barilla 18 luglio 2023).

3. Oltre a disciplinare l'organizzazione dell'orario di lavoro, la contrattazione aziendale del 2023, in linea con quanto registrato negli ultimi anni, è intervenuta sugli istituti attinenti all'orario di lavoro anche per garantire ai lavoratori una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Discretamente diffusi, tanto nel terziario quanto nella manifattura, infatti, sono gli accordi che, proprio in funzione di salvaguardia della conciliazione tra vita privata e lavoro, permettono ai lavoratori di usufruire di periodi di flessibilità in entrata e in uscita, consentendo loro di autodeterminare, nell'ambito di fasce orarie prestabilite, il momento di inizio e di fine della prestazione lavorativa giornaliera (AON 21 marzo 2023; CNP Vita Assicurazioni 8 febbraio 2023; Sanlorenzo 26 ottobre 2023) oppure di rimodulare la pausa pranzo (Lottomatica 26 aprile 2023; 2iRete Gas 12 luglio 2023; Granarolo 12 ottobre 2023). Alcuni accordi, poi, intendono la flessibilità oraria giornaliera come strumento di conciliazione riservato soltanto ad alcune categorie di lavoratori: è il caso, ad esempio, dell'accordo Heineken, cit., che riconosce il diritto alla flessibilità in entrata e uscita ai genitori con figli fino a tre anni al fine di facilitarne l'inserimento al nido.

Parallelamente, si registra anche una sempre maggiore diffusione delle c.d. “banche ore”, all’interno delle quali il lavoratore che esegue prestazioni di lavoro straordinario o in regime di flessibilità multiperiodale può accantonare le ore lavorate oltre l’orario normale di lavoro per poter poi godere di corrispondenti ore di permessi retribuiti (sulle potenzialità di questo istituto si veda già L. PERO, *Politiche contrattuali e cambiamenti dell’orario di lavoro*, in *LD*, 1998, n. 1, pp. 129-131, e, più di recente, L. PERO, *Orari e organizzazione del lavoro: casi di flessibilità vantaggiosa*, in *QRS*, 2017, n. 3, p. 68). Un esempio paradigmatico di regolazione della banca ore è quello fornito dall’accordo Metro 27 marzo 2023, che prevede la possibilità per il lavoratore di accantonare le ore di lavoro eccedenti il normale orario settimanale. In questo caso, fermo restando il diritto alla corresponsione delle relative maggiorazioni, il lavoratore può godere di un equivalente numero di ore di tempo libero, da utilizzare in blocchi di almeno mezza giornata. Se il lavoratore non ha, entro il termine dell’anno solare successivo alla maturazione, goduto delle ore di permesso, queste possono essere monetizzate.

Ad una logica incentrata sulla solidarietà, invece, rispondono le clausole istitutive di banche ore solidali ai sensi dell’art. 24 del d.lgs. n. 151/2015 (per una rassegna di contratti collettivi che intervengono sul punto si veda, da ultimo, D. GOTTARDI, *I diritti civili nella contrattazione collettiva: un dialogo che continua*, in *LD*, 2023, n. 4, pp. 803-805). Attraverso queste previsioni, infatti, la contrattazione aziendale abilita i lavoratori a donare ore di ferie e permessi a colleghi che necessitano di assistere figli minori che hanno bisogno di cure costanti (Pixartprinting 23 marzo 2023; Mitsubishi Electric Hydraulics & IT Cooling Systems 23 maggio 2023). In proposito, è da evidenziare che sono diffusi anche accordi che prevedono, rispetto alla disciplina legale, ulteriori casistiche per cui è possibile beneficiare della banca ore solidale (Vincenzi 21 giugno 2023; Deutsche Bank 8 giugno 2023) oppure che dispongono che la banca ore solidale sia alimentata, oltre che dalle ore di ferie e permessi donate dai lavoratori, anche da una quota di ore aggiuntive a carico dell’azienda (Deutsche Bank, cit.; Granarolo, cit.).

Sono infine da considerare, nonostante ne sia stato rilevato il «carattere recessivo rispetto all’idea contemporanea di conciliazione» (così I. SENATORI, *La «nuova» conciliazione vita-lavoro e la contrattazione collettiva: una sfida che si ripete*, in *RGL*, 2022, n. 4, I, p. 605, che evidenzia come la misura in questione interessi principalmente le donne, restando per lo più estranea agli uomini), le clausole volte a regolare la conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Solitamente gli interventi della contrattazione aziendale sul punto non sono particolarmente innovativi e si collocano nel solco di quanto già stabilito dall’art. 8 del d.lgs. n. 81/2015, riconoscendo, in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che ne facciano richiesta, unicamente la priorità nella trasformazione del rapporto al ricorrere di determinate condizioni. Appare

come una previsione particolarmente avanzata, dunque, quella contenuta nell'accordo Fastweb, cit., che considera, in favore delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale orizzontale della durata giornaliera di 4 o 6 ore fino al compimento del settimo anno del figlio, fermo restando che, da quel momento, il rapporto si trasforma nuovamente e automaticamente in rapporto a tempo pieno. In questo caso, quindi, si osserva come le parti collettive abbiano inteso, riconoscendo un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto, approntare una disciplina più incisiva rispetto a quella accordata in materia dall'art. 8, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015, che invece attribuisce in favore del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap unicamente la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Di diverso tenore, poiché non connessa alle esigenze di genitorialità, è invece la previsione contenuta nel contratto Tiscali 24 luglio 2023, che permette a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta di convertire per ragioni personali, previa valutazione dell'azienda, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo di almeno sei mesi (prorogabile per altri 6 mesi), al termine del quale il rapporto torna ad essere a tempo pieno. Sebbene in questo caso la trasformazione interessi un periodo significativamente inferiore, tale clausola è di grande interesse perché accorda a tutti i lavoratori, superato un vaglio aziendale attinente ai soli profili organizzativi della prestazione, il diritto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale al ricorrere di una qualsiasi ragione personale, che non deve quindi rientrare nei casi solitamente contemplati connessi alla genitorialità e alle condizioni di salute.

4. Nel corso del 2023, però, anche in virtù di un dibattito pubblico che ha dato grande risonanza al tema, le previsioni della contrattazione aziendale che hanno destato maggiore interesse sono state quelle volte a ridurre l'orario normale di lavoro rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale al fine di modificare l'articolazione della settimana lavorativa e di introdurre la c.d. settimana corta, ossia la settimana lavorativa di quattro giorni a retribuzione invariata. È da sottolineare che, nonostante il dibattito pubblico abbia teso a considerare le soluzioni elaborate dalla contrattazione come sostanzialmente uniformi, queste presentano notevoli differenze. Le diverse previsioni in materia di settimana corta, infatti, come negli altri casi di riduzione dell'orario (si veda *supra*, § 2), originano tutte da un intervento attuato dalle parti collettive negli spazi aperti alla contrattazione dall'art. 3, comma 2, prima parte, del d.lgs. n. 66/2003, ma divergono sia per quanto riguarda l'obbligatorietà o meno della settimana corta sia per gli strumenti individuati per "coprire" il minor lavoro prestato sia per l'entità della riduzione oraria.

Un primo caso da analizzare è rappresentato dall'accordo Uniabita 27 aprile 2023, che ha previsto per tutto il personale una sperimentazione per i quattro

mesi (da giugno a settembre) della stagione estiva, durante i quali l'orario di lavoro settimanale è passato da 38 ore distribuite su cinque o sei giorni lavorativi a 36 ore distribuite su quattro giorni lavorativi (dal lunedì al giovedì), con una riduzione posta interamente a carico dell'azienda. L'intesa, dunque, in virtù di una prerogativa pacificamente riconosciuta alla contrattazione collettiva (si veda A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro*, in *DLRI*, 2001, n. 89, p. 128), ha modificato la distribuzione dell'orario, e, al contempo, lo ha ridotto, con evidenti finalità di conciliazione tra vita e lavoro, per tutto il personale impiegato, ma limitatamente ad un periodo, la stagione estiva, reputato di bassa intensità lavorativa.

Sono stati, però, i contratti Luxottica 30 novembre 2023 e Intesa Sanpaolo 26 maggio 2023 a suscitare una grande eco mediatica e a porre il tema della settimana corta al centro dell'agenda politica e sindacale (a queste intese è, nel dibattito pubblico, affiancato anche l'accordo Lamborghini, che esula dalla presente analisi perché sottoscritto nel gennaio 2024. Si veda, per un primo commento dei tre accordi, M. TIRABOSCHI, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, in *C&CC*, 2024, n. 1, pp. 4-5).

Per quanto riguarda l'accordo Luxottica, cit., le parti aziendali, al fine di rispondere alle esigenze produttive e di garantire ai lavoratori la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, hanno previsto la sperimentazione, su base volontaria, di due modelli di orario ridotto a retribuzione invariata. Il primo modello riduce l'orario al 94,23% (l'orario medio su base annua è pari, quindi, a 37,69 ore), in cui a trentadue settimane lavorative di 40 ore articolate su cinque giornate si affiancano venti settimane con orario ridotto a 32 ore distribuite su quattro giornate. In questo caso, la riduzione si ottiene per cinque delle venti settimane mediante l'assorbimento di permessi individuali retribuiti, mentre per le altre quindici settimane è a carico dell'azienda. Il secondo modello prevede un orario ridotto al 95% (l'orario medio su base annua è quindi pari a 38 ore) e differisce dal primo unicamente perché, nell'ambito delle venti settimane con orario ridotto a 32 ore di lavoro, sono sette quelle in cui la riduzione è realizzata mediante l'assorbimento di permessi individuali retribuiti e tredici quelle in cui la riduzione è a carico della parte datoriale. In ogni caso, le parti, per evitare che l'attuazione degli orari sperimentali leda la generale organizzazione del lavoro e pregiudichi la fattibilità tecnico-organizzativa della prestazione dei lavoratori che non aderiscono alla sperimentazione, precisano che, con riferimento ad aree precedentemente delimitate, finché non è raggiunta una soglia di omogeneità applicativa, non possono essere accolte le richieste individuali di adesione ai nuovi modelli di orario. A tale previsione, che rischierebbe di ridurre drasticamente la portata della previsione, si accompagna però la precisazione che l'azienda ha la facoltà di procedere a spostamenti di reparto per facilitare il raggiungimento dell'omogeneità applicativa nelle singole aree e consentire

l'attivazione degli orari sperimentali. Il tratto distintivo dei modelli orari previsti dall'accordo Luxottica, cit., quindi, risiede nella possibilità accordata al lavoratore di aderire, su base volontaria, ad un calendario orario che prevede una riduzione di 160 ore di lavoro su base annua, in parte coperta dall'assorbimento di permessi retribuiti ed in parte posta a carico dell'azienda.

Parzialmente diverso è il caso dell'accordo Intesa Sanpaolo, cit., che consente ai lavoratori di richiedere che la prestazione sia articolata secondo il modello della c.d. settimana corta, ossia un modello in cui l'orario settimanale è distribuito su quattro giornate lavorative da nove ore, portando, a parità di retribuzione, la durata settimanale della prestazione dalle 37 ore e 30 minuti previste dal CCNL del settore del credito a 36 ore (per un più esteso commento dell'accordo in questione, si veda D. PORCHEDDU, *Smart working e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata*, in *q. Rivista*, 2023, n. 3, pp. 852-861). Anche in questo caso, dunque, come per l'accordo Uniabita, cit., il venerdì libero è ottenuto a fronte di un aumento dell'orario nelle residue quattro giornate di lavoro e, come per il contratto Luxottica, cit., l'adesione alla settimana lavorativa di quattro giorni avviene su base volontaria. Oltre alle previsioni sulla settimana corta è necessario menzionare anche altre clausole contrattuali basate sull'idea che gli aumenti di produttività del lavoro, che solitamente sono compensati attraverso l'erogazione della retribuzione variabile, possono dare luogo ad ulteriore tempo libero per i dipendenti. È il caso del contratto LTE Lift Truck Equipment 29 aprile 2023, che prevede la possibilità di convertire il premio di produttività individuale in ore di permessi aggiuntive per l'equivalente economico del premio maturato dal lavoratore (previsioni simili sono anche in Enel Italia 5 luglio 2023 e Banca Sella 14 settembre 2023). In questi casi, dunque, la scelta del dipendente, a differenza di quanto accade nel caso delle previsioni sulla settimana corta da ultimo analizzate, non è relativa all'adesione ad un modello di orario ridotto, quanto alla possibilità di convertire in ulteriore tempo libero quote della retribuzione di risultato.

Infine, meritano di essere citate le disposizioni contrattuali in materia di timbratura delle presenze, volte ad eliminare totalmente, almeno per i lavoratori non turnisti, la marcatura oraria (accordo Peroni, cit.), a non richiederla per le uscite legate alle pause (Sanlorenzo, cit.; TIM 20 giugno 2023) oppure a prevedere la timbratura per la sola entrata (Fondazione Bruno Kessler 14 giugno 2023; Marelli 4 maggio 2023; Lottomatica, cit.). In queste clausole, che non mettono in discussione né la durata né la collocazione dell'orario normale quanto la sua misurazione, si riscontra, in misura diversa, una tensione verso la previsione di schemi orari *ex art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003*, in cui la «durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi», registrando uno slittamento, in materia di misurazione del tempo di lavoro, dalla sola dimensione quantitativa verso valutazioni che attengono anche al

piano qualitativo (sul punto si veda già R. DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 1986, n. 31, pp. 470-471). La disciplina collettiva, però, almeno nei casi segnalati, non giunge mai a considerare le prestazioni per cui è eliminata la timbratura come prestazioni le cui durata e collocazione possono essere pienamente autodeterminate dal lavoratore (come dimostra la conferma dell'applicazione dell'orario normale, che invece non troverebbe applicazione nei casi previsti dall'art. 17, comma 5), ma si limita ad imporre allo stesso prestatore il controllo sul rispetto dell'orario di lavoro fissato dal contratto collettivo, con la conseguenza che l'autonomia del lavoratore nella determinazione dei profili temporali della propria prestazione potrebbe apparire piuttosto ridimensionata. Sulla tenuta di simili disposizioni, inoltre, potrebbero essere avanzati dubbi anche rispetto ad un recente filone giurisprudenziale di matrice eurounitaria che, al fine di tutelare la salute e la sicurezza del dipendente, considera esistente in capo al datore di lavoro un obbligo di disporre misure idonee per garantire che le ore di lavoro siano sempre effettivamente misurate o misurabili (si veda C. Giust. 14 maggio 2019, causa C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, con nota di F. SIOTTO, *Orario di lavoro e obbligo di registrazione con sistema «oggettivo, affidabile e accessibile»*, in *RIDL*, 2019, n. 4, II, pp. 688-703). Per questi motivi, quindi, sebbene sia indubbio il valore che queste disposizioni hanno nel dischiudere spazi di autonomia in favore del lavoratore nell'organizzazione della prestazione, è possibile concludere che la contrattazione collettiva si sia attestata su una posizione mediana, non avendo ancora compiutamente scelto quale strada imboccare tra quella della rigida imposizione di modelli orari standardizzati e quella dell'attribuzione di un consistente margine di autonomia in materia in favore dei lavoratori.

5. Come emerge dall'analisi sin qui svolta, è possibile rilevare che, nonostante a livello quantitativo quelli connessi all'orario di lavoro non siano tra gli istituti più trattati dagli accordi decentrati, si registra in materia una forte vitalità della contrattazione aziendale, che sta sviluppando soluzioni inedite per far fronte alle attuali trasformazioni del lavoro.

Sono molti, infatti, gli accordi che, adeguando le previsioni dei CCNL di riferimento al contesto aziendale, intervengono sulla definizione e sull'articolazione dell'orario settimanale di lavoro (circa il 35%) oppure organizzando gli schemi della turnistica (quasi il 30%). A queste intese bisogna aggiungere un'ulteriore quota di accordi che prevede una ridefinizione del normale orario settimanale di lavoro disponendo la riduzione dell'orario a parità di salario (quasi il 12%). Per quanto attiene alla flessibilità organizzativa, invece, non è da trascurare il cospicuo numero di accordi che interviene sull'orario multiperiodale (26%) e sugli straordinari (26%), disponendone le condizioni per l'attivazione o prevedendo maggiorazioni diverse da quelle fissate dai CCNL. È però sugli istituti legati alla conciliazione tra vita privata e lavoro che si è

registrato l'aumento più considerevole di interventi da parte della contrattazione decentrata: quasi il 20% degli accordi del campione considerato prevede fasce orarie di flessibilità in entrata e uscita, mentre circa il 22% delle intese istituisce la banca ore e addirittura il 34% contempla misure per la cessione delle ferie e dei riposi o istituisce la banca ore solidale. Ancora numericamente poco diffusi (circa il 6% del campione), infine, sono i contratti che prevedono disposizioni in ordine all'eliminazione o alla riduzione delle timbrature in entrata e uscita o per la pausa pranzo.

Da queste brevi considerazioni emerge chiaramente come, in materia di orario di lavoro, la contrattazione aziendale del 2023 si sia distinta per un rinnovato attivismo delle parti sociali, che sono intervenute adottando clausole di diverso tenore per rispondere alle molteplici esigenze dettate dai differenti contesti aziendali di riferimento. Certamente le clausole più significative e innovative, anche in relazione al dibattito pubblico e internazionale, sono quelle che hanno disposto riduzioni dell'orario di lavoro, che, stipulate in contesti connotati da margini di produttività e redditività tali da poter coprire i costi della riduzione, hanno avuto il merito di porre al centro del dibattito il ruolo che possono assumere le parti collettive nella determinazione dei tempi di lavoro. Sarà la contrattazione collettiva dei prossimi anni a mostrare se tali soluzioni potranno essere praticate anche in contesti differenti oppure se le rappresentanze dei lavoratori e delle imprese saranno in grado di percorrere strade inedite per rispondere ai nuovi bisogni della persona che lavora nell'attuale contesto di trasformazioni del lavoro e dei suoi tempi.

Francesco Alifano
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

2. Violenza di genere

2.1. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (H011)

2.2. CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccanici e della installazione di impianti (C011)

2.3. CCNL aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (H05Y)

2.4. CCNL turismo (H052)

2.5. CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente) (I100)

2.6. CCNL area meccanica (C030)