

## Spazi di operatività per la contrattazione collettiva di secondo livello sui regimi di orario di lavoro

di Sabrina Chiarelli e Annalisa Difronzo

L'analisi del problema relativo all'individuazione degli spazi di operatività della contrattazione collettiva di secondo livello sui regimi di orario di lavoro impone l'esame della disciplina di cui al d.lgs. n. 66/2003, emanato in attuazione delle direttive comunitarie n. 93/104/CE e n. 2000/34/CE, il quale persegue l'obiettivo di incrementare i possibili spazi di intervento dell'autonomia collettiva al fine di introdurre ulteriori margini di flessibilità temporale.

Tale scopo è evidente all'interno dell'art. 1 dello stesso d.lgs. n. 66/2003, laddove si afferma che la regolamentazione della disciplina relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro deve avvenire nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva e risulta strettamente funzionale alla volontà di procedere ad un'incentivazione controllata della flessibilità oraria.

Il decreto contiene, in effetti, numerosi rinvii alla contrattazione collettiva, i quali nella maggior parte dei casi riguardano "genericamente" i contratti collettivi di lavoro, senza ulteriori precisazioni, mentre all'interno degli artt. 13, comma 1, e 17, comma 1, è contenuto un richiamo specifico alla contrattazione di secondo livello.

In particolare l'art. 3 del decreto ha riconosciuto ai contratti collettivi la possibilità di stabilire una durata minore rispetto alle quaranta ore settimanali, ovvero di regolamentare la gestione dell'orario multiperiodale, in relazione ad un periodo non superiore ad un anno.

In riferimento alla durata massima dell'orario di lavoro, l'art. 4, comma 1, consente alle parti sociali di stabilire tale periodo, sempreché la sua durata media non sia superiore alle quarantotto ore, tenuto conto anche di quelle prestate a titolo di straordinario; inoltre la contrattazione collettiva potrà incidere sulla determinazione del periodo di riferimento da assumere ai fini del calcolo della durata massima settimanale, in quanto se tale periodo non può di norma superare i quattro mesi, tuttavia i contratti collettivi possono elevare questo limite fino a sei mesi ovvero dodici mesi in presenza di ragioni obiettive, tecniche, o inerenti all'organizzazione del lavoro da specificarsi negli stessi contratti (cfr. art. 4, comma 4).

Un ruolo importante viene riconosciuto alla contrattazione collettiva anche nell'ambito della disciplina relativa al lavoro straordinario, con la possibilità di regolamentarne le modalità di esecuzione, di dichiararne inammissibile il ricorso nei casi indicati dal legislatore, nonché di prevedere le relative forme di compenso (cfr. art. 5).

Anche per quanto concerne le pause, l'art. 8 demanda ai contratti collettivi la determinazione delle loro modalità di svolgimento e della loro durata; riguardo ai riposi settimanali invece l'art. 9 dopo aver stabilito il diritto dei lavoratori ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, individua una serie di eccezioni nell'ambito delle quali un ruolo di particolare rilievo viene riconosciuto ancora una volta alla contrattazione collettiva, la quale può stabilire previsioni diverse, fatto salvo in ogni caso il rispetto di quanto sancito all'interno dell'art. 17, comma 4.

Ulteriori spazi di intervento a favore della contrattazione collettiva sono inoltre ammessi all'interno dell'art. 10 con riferimento alle ferie annuali, e soprattutto in relazione alla disciplina del lavoro notturno, contenuta nelle norme successive, dal momento che gli stessi contratti collettivi, accanto ai casi individuati direttamente dalla legge, stabiliscono i requisiti per i quali potrà essere disposta

l'esclusione di alcuni lavoratori dall'obbligo di effettuare il lavoro notturno. I contratti collettivi, compresi, per espressa previsione legislativa, anche quelli aziendali, potranno altresì individuare un periodo di riferimento più ampio sulla base del quale calcolare il limite di durata giornaliera dello stesso lavoro notturno. Sempre in materia di lavoro notturno, i contratti collettivi possono definire le modalità di applicazione della norma che prevede il trasferimento al lavoro diurno del lavoratore inidoneo a quello notturno, ovvero la individuazione di soluzioni alternative.

Inoltre l'art. 16, contenente delle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario di lavoro, fa salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi.

Infine, l'art. 17, comma 1, a seguito della modifica introdotta dall'art. 41, comma 7, del d.l. n. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008, attribuisce la facoltà di derogare alle previsioni legislative in materia di riposo giornaliero, pause, modalità di organizzazione e durata del lavoro notturno, ai contratti collettivi territoriali o aziendali del settore privato, pur in assenza di specifiche disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, sciogliendo in tal modo il vincolo che legava la stessa contrattazione collettiva di secondo livello ai limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Ebbene, a fronte di questi numerosi rinvii appare indispensabile individuare l'esatto significato da attribuire all'espressione, più volte utilizzata dal legislatore, «contratti collettivi di lavoro».

A tal proposito lo stesso legislatore ha definito i contratti collettivi di lavoro all'interno dell'articolo 1, comma 2, lett. *m*, d.lgs. n. 66/2003, come quei «contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative».

Si tratta tuttavia di una definizione estremamente generica che ha suscitato un ampio dibattito circa la sua idoneità a ricomprendere tutti i livelli contrattuali, da quello interconfederale a quello aziendale, compresi quello nazionale e quello territoriale.

La maggior parte della dottrina ha immediatamente interpretato la suddetta definizione in chiave estensiva, per cui rispetto alla disciplina del 1923 non sarebbe più privilegiato il livello nazionale, riconoscendo uno spazio di operatività anche alla contrattazione collettiva di livelli inferiori, ivi compreso quello aziendale.

Altra parte della dottrina ha fornito un'interpretazione più restrittiva, in virtù della quale il rinvio ai contratti collettivi di lavoro riguarderebbe unicamente il livello nazionale e a sostegno di tale tesi sono state prospettate diverse argomentazioni.

Infatti, secondo alcuni l'intervento di una contrattazione decentrata che consentirebbe di avere una regolamentazione commisurata alle varie esigenze geografiche e aziendali risulterebbe incompatibile con l'obiettivo dello stesso decreto di assicurare una disciplina uniforme su tutto il territorio nazionale.

Inoltre, la stessa dottrina osserva che lasciando spazio anche alla contrattazione di secondo livello, «si favorirebbe la proliferazione di situazioni ampiamente eterogenee», con il rischio di non garantire una sufficiente tutela dei lavoratori.

D'altronde, contro la tesi su riportata, si è sostenuto che l'obiettivo dell'uniformità non incide sulla selezione dei livelli negoziali legittimati ad intervenire, ma è comunque assicurato dalle previsioni contenute all'interno dello stesso decreto, rispetto alle quali la contrattazione collettiva ha la sola funzione di integrare, modificare, derogare e specificare senza alterare lo schema di base.

Un'ulteriore argomentazione volta ad escludere i contratti collettivi di secondo livello dalla definizione dell'art. 1, comma 2, lett. *m*, muove dalla considerazione che i contratti collettivi «stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative» sono solo quelli di livello nazionale, posto che normalmente, secondo la legge, questa qualifica non può attribuirsi anche alle organizzazioni territoriali o aziendali; una tale lettura non appare però decisiva, in quanto la valutazione comparativa richiesta potrebbe riscontrarsi anche nella contrattazione decentrata attraverso il collegamento tra i soggetti stipulanti lo stesso contratto decentrato e le confederazioni o le federazioni cui essi aderiscono.

Una diversa tesi basata sul dato letterale della disposizione si esprime in senso favorevole all'interpretazione onnicomprensiva valorizzando il riferimento specifico ai contratti collettivi aziendali (art. 13, comma 1) e anche a quelli territoriali (nel solo caso dell'art. 17, comma 1); la

stessa argomentazione viene però utilizzata, *a contrario*, da chi ritiene che il rinvio presente in tali norme non fa altro che confermare l'interpretazione restrittiva, in quanto laddove il legislatore ha voluto richiamare il secondo livello lo ha fatto espressamente.

Infine deve essere menzionata quella lettura per cui l'art. 1, comma 2, lett. *m* ha la sola finalità di operare una selezione di soggetti, e non quella di individuare il livello contrattuale competente, problema che potrà essere risolto attraverso l'interpretazione delle singole norme di rinvio, e, nei casi di incertezza, mediante un criterio residuale «in base al quale dovrà ritenersi autorizzato a eseguire il rinvio l'atto di autonomia collettiva capace di realizzare l'uniformità di regolamentazione sul piano nazionale».

Di fronte a tale dibattito la tesi onnicomprensiva sostenuta dalla dottrina maggioritaria potrebbe trovare supporto nell'intervento compiuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso la circolare n. 8/2005. In quest'ultima è stato sottolineato come nella nuova disciplina relativa alla durata massima dell'orario di lavoro (art. 4, d.lgs. n. 66/2003) il riferimento ai «contratti collettivi di lavoro», e non ai «contratti collettivi nazionali» contenuto nella normativa previgente (art. 13, l. n. 196/1997) comprende anche i contratti territoriali e aziendali, oltre a quelli nazionali, purché stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Da ultimo occorre prendere atto della modifica operata dall'art. 41, comma 7, d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008, su riportata, la quale consente, in assenza di una regolamentazione derogatoria nazionale, di introdurre specifiche deroghe in sede aziendale o territoriale.

***Sabrina Chiarelli, Annalisa Difronzo***

Scuola internazionale di Dottorato  
in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA  
Università degli Studi di Bergamo