La flessibilità nell'orario di lavoro: analisi delle regolamentazioni vigenti in alcuni paesi dell'UE

Franco Toffoletto
Andrea Morone
Studio Legale Toffoletto – Milano/Bergamo

Pur con modalità differenti, tutti i paesi dell'UE hanno attuato, negli ultimi anni, una generale flessibilizzazione della disciplina dell'orario di lavoro, anche acquisendo nei propri ordinamenti regolamentazioni particolarmente innovative come quelle attinenti l'articolazione pluriperiodale dei tempi di lavoro. Un ampio spazio viene comunque assegnato alle discipline contrattuali collettive, nazionali ed aziendali, ed in alcuni sistemi, come quello irlandese, ai contratti individuali di lavoro. In generale ai confronti sindacali è rimesso sia un ruolo di informazione e consultazione, sia il compito di negoziare specifici interventi applicativi di rinvii alla contrattazione collettiva presenti nella normativa legale. Pur in considerazione della complessità e variabilità delle formule presenti nelle diverse legislazioni nazionali, il grado di flessibilità complessivo dei criteri di gestione dei tempi di lavoro appare, per quanto attiene la normativa di fonte legale, sostanzialmente assimilabile.

(Nota redazionale)

Sommario: 1. Premessa; 2. L'esperienza italiana; 2.1.a L'orario multiperiodale; 2.1.b Il lavoro straordinario; 2.1.c L'art.8 del d.l. 138/2011; 3. L'analisi della regolamentazione dell'orario di lavoro in alcuni paesi europei;3.1 Francia; 3.2 Germania; 3.3 Gran Bretagna; 3.4 Spagna; 3.5 Irlanda; 4. Conclusioni.

1. Premessa

E` noto che a partire dagli anni '90 le politiche del lavoro adottate in molti paesi europei, tra cui l'Italia, hanno inteso la rigidità del mercato del lavoro come un limite al miglioramento ed alla crescita del sistema economico.
Allo stesso tempo, anche se più di recente, si è diffusa l'opinione per cui la flessibilità debba essere strettamente correlata a garanzie di protezione e sicurezza dei lavoratori. Si è così sviluppato il concetto di *flexsecurity*, ossia di un equo contemperamento fra, da un lato, la flessibilità e, dall'altro lato, la sicurezza occupazionale.
La propensione verso un mercato del lavoro improntato ad una più spiccata duttilità ha trovato molteplici ed eterogenee espressioni, fra le quali quella rappresentata dalla flessibilità organizzativa e/o funzionale, che si manifesta sia mediante la diffusione di contratti di lavoro cosiddetti atipici - ossia di fattispecie che si discostano dal modello prevalente del rapporto a tempo pieno e indeterminato – sia in relazione all'esercizio del potere direttivo ed organizzativo ([1]). E ciò, in particolare, con riguardo al potere di modificare la durata e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, onde renderne l'esecuzione più adeguata alla variabilità delle esigenze aziendali. Flessibilità, questa, che peraltro corrisponde anche all'aspettativa di alcune categorie di lavoratori (in particolare le donne), che per necessità personali risultano favorite dall'applicazione di criteri di organizzazione dei tempi di lavoro contraddistinti da una maggiore adattabilità ([2]).
In ragione di ciò, si è così passati da un modello di orario di lavoro *standard* ad uno *variabile*, sia sotto il profilo della durata che della collocazione della prestazione lavorativa, risultato ottenuto soprattutto mediante il ricorso alla variazione dell'orario giornaliero e del riposo settimanale, al lavoro straordinario ed all'orario multiperiodale.
Di seguito si darà conto delle linee guida di tale evoluzione con riguardo sia all'ordinamento interno che a quello di alcuni paesi europei (Francia, Germania, Gran Bretagna, Spagna e Irlanda).

---

[1] *Fra i diversi criteri di classificazione della flessibilità, si fa riferimento a quello proposto da G. Ferraro (Tipologie di lavoro flessibile, Giappichelli, Torino, 2009, p. 1), che distingue fra flessibilità organizzativa e/o funzionale, flessibilità "in entrata" e "in uscita" (che allude alle procedure di reclutamento e di espulsione della manodopera), flessibilità salariale (riferita agli istituti retributivi correlati ad indicatori variabili) e flessibilità previdenziale (concernente la rimodulazione delle forme di assicurazione obbligatoria).*

[2] *In generale, sulle opportunità che la flessibilità propone sul versante dell'offerta di lavoro v. A. Perulli, Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile, in Dir. Lav. Rel. Ind., 2002, p. 376 ss., il quale osserva che può trattarsi sia di «una condizione subita in assenza di alternative (specie al sud, per i soggetti di una certa età, con bassi livelli di scolarità)», sia di «una condizione accettata in virtù di uno scambio tra contenuti del lavoro, stabilità del posto e identità-visibilità sociale; può inoltre, quella condizione, essere collegata a determinate scelte formative, a esigenze familiari, o ad altre ragioni che vi concorrono».*

2. L'esperienza italiana

La disciplina dell'orario di lavoro è stata storicamente volta alla tutela della salute dei lavoratori: a tal fine, già la prima regolamentazione in materia, ossia il R.d.l. del 15 marzo 1923 n. 692, prescriveva la durata massima del lavoro giornaliero e di quello settimanale, che corrispondevano, rispettivamente, a 8 e 48 ore.
Più di recente, la l. n. 196/1997 ha introdotto la nozione di orario normale di lavoro, facendolo equivalere a 40 ore settimanali, con la facoltà, però, da parte dei contratti di categoria di prescriverne una durata inferiore ovvero di riferirlo alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno ([3]). Sennonché, la contestuale mancata indicazione del limite massimo giornaliero, ha fatto sorgere l'interrogativo circa la sua perdurante sussistenza ([4]).
La medesima questione si è riproposta anche in ordine al d.lgs. n. 66/2003, dove non è prevista una soglia corrispondente all'orario massimo giornaliero, anche se questo, peraltro, può essere ricavato indirettamente dalla prescrizione in base alla quale ciascun lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutive ogni ventiquattro ore ([5]).
In ordine, invece, all'orario settimanale, è necessario distinguere fra durata massima della prestazione lavorativa e orario normale. La determinazione della prima è devoluta alla contrattazione collettiva, con l'avvertenza, però, che non può in ogni caso superare il limite di 48 ore nel quale sono compresi anche gli straordinari ([6]). Il secondo, invece, è di 40 ore settimanali e funge da parametro per verificare se sia in atto il ricorso all'orario multiperiodale, il quale, unitamente allo straordinario, costituisce l'istituto più utilizzato nelle strategie organizzative di flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

2.1.a. L'orario multiperiodale

L'art. 3, c. 2, del d.lgs. n. 66/2003 dispone che «i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno».
Sicché, l'autonomia collettiva – non solo a livello di categoria, ma anche di negoziazione decentrata – può derogare al limite di 40 ore settimanali, che, come si è visto, corrisponde al normale orario di lavoro.
Questo fa sì che detta soglia si consideri comunque rispettata, purché operi una successiva compensazione. E ciò sul presupposto che il computo delle ore non avviene su base settimanale, bensì plurisettimanale o, appunto, multiperiodale, criterio che pone come unica condizione quella per cui la media delle ore lavorate nel periodo di riferimento sia, in ogni caso, di 40 ore.
E` evidente che questo meccanismo giovi non poco alle imprese le cui esigenze produttive variano significativamente nel corso dell'anno. Eventualità, questa, che nella fase attuale non riguarda solo le attività connotate da periodi di alta e bassa stagionalità, caratterizzando trasversalmente la generalità dei settori, dove l'accentuata variabilità della domanda – causata dalla diffusa situazione di crisi – viene di frequente affrontata attraverso peculiari modulazioni dell'orario di lavoro.
Per meglio comprendere il criterio di funzionamento dell'orario multiperiodale, può essere utile riportare degli esempi di regolamentazione adottata a livello contrattuale:

> «fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà <u>realizzare diversi regimi di orario</u>, rispetto all'articolazione prescelta, <u>con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.</u>
>
> (…) Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito» (CCNL Commercio Aziende del terziario, distribuzione e servizi del 26 febbraio 2011);

> «in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato **l'orario multiperiodale**, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 10 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. (…) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione» (CCNL Metalmeccanici Industria del 20 gennaio 2008).

---

[3] *Art. 13, c.1.*
[4] *Per un riepilogo delle opinioni formatesi al riguardo, v. V. Leccese, L'orario di lavoro, Cacucci, Bari, 2001, p. 281 ss.*
[5] *Art. 7.*
[6] *Art. 4, c. 1 e 2, d.lgs. n. 66/2003.*

Ma il lavoro multiperiodale ha trovato significative modalità applicative anche a livello aziendale, come nel caso dell'integrativo di Pirelli del 2010, che prevede il passaggio da un'organizzazione in tre turni per cinque giorni a settimana ad una basata su tre turni per sette giorni a settimana, secondo uno schema a ciclo continuo (tre giorni lavorativi e due di riposo) che consente di utilizzare l'impianto di produzione per 342 giorni all'anno.
Ciò comporta una riduzione dell'orario di lavoro per il singolo prestatore, che viene compensata con la previsione di rientri forzati una volta al mese, consentendo di razionalizzare e rendere maggiormente efficiente la catena produttiva.
Per inciso, si sottolinea che tale accordo è stato approvato dal 98,9% dei lavoratori, e ciò a riprova del fatto che la flessibilizzazione dell'orario di lavoro può presentare risvolti positivi tanto per le imprese quanto per i lavoratori.

2.1.b. Il lavoro straordinario

L'altra più significativa espressione di utilizzo flessibile dell'orario di lavoro è costituita dallo straordinario, la cui esecuzione è, anzitutto, disciplinata dall'autonomia collettiva ([7]) e solo in via residuale a livello individuale «previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali» ([8]).
Il ricorso al lavoro straordinario non è, tuttavia, assoggettato solo a limiti di ordine quantitativo, ma anche a requisiti di tipo causale. Infatti, fatte salve diverse disposizione dei contratti collettivi, è possibile accedervi unicamente nelle seguenti ipotesi:
a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per tali occasioni ([9]).
Sennonché, a parità di esigenze, rispetto all'orario multiperiodale, lo straordinario risulta meno appetibile in ragione dei suoi costi. Per ovviare a tale inconveniente, a livello contrattuale si è diffuso un meccanismo alternativo alla maggiorazione retributiva, consistente nell'accumulo delle ore lavorate eccedenti l'orario normale in una "banca-ore", cui accedere in un momento successivo per godere di riposi compensativi in misura equivalente. E ciò in applicazione del principio per cui, se da un lato, lo straordinario «deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro», da un altro lato, gli stessi contratti collettivi «possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi» ([10]).
Sotto un diverso profilo, ne è stato reso più agevole l'utilizzo, grazie, in particolare, all'abrogazione da parte del d.l. n. 112/2008, convertito dalla l. n. 133/2008 della prescrizione di cui all'art. 4, c. 5, del d.lgs. n. 66/2003 in base alla quale in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro – per le unità produttive con più di 10 dipendenti ed entro 48 ore dalla scadenza del periodo di riferimento – era tenuto ad informare la Direzione Provinciale del Lavoro ([11]).
A ciò si aggiungono le agevolazioni fiscali introdotte nel 2008 ([12]) e prorogate per il 2009 ([13]), il 2010 ([14]) ed il 2011 ([15]).

2.1.c. L'art. 8 del d.l. 138/2011

E` necessario, infine, fare riferimento alla previsione contenuta nell'art. 8 del d.l. 138/2011, che ha introdotto la facoltà, per i contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda, di realizzare specifiche intese riguardanti la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, inclusa la disciplina dell'orario di lavoro.
La legge di conversione (n. 148/2011) ha integrato la previsione dell'art. 8, specificando che tali intese operano – entro i limiti del rispetto della Costituzione e delle normative comunitarie - anche in deroga alle disposizioni di legge ed alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.
Disposizione, questa, che, almeno in termini potenziali, consente una notevole estensione della flessibilità dell'orario di lavoro.

---

[7] *Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 66/2003.*
[8] *Art. 5, c. 3, d.lgs. n. 66/2003.*
[9] *Art. 5, c. 4, d.lgs. n. 66/2003.*
[10] *Art. 5, c. 5., d.lgs. n. 66/2003.*
[11] *V. art. 41, c. 14, l. n. 133/2008.*
[12] *D.l. n. 93/2008, convertito nella l. n. 126/2008.*
[13] *L. n. 2/2009, n. 2, che ha convertito il d.l. n. 185/2008.*
[14] *L. n. 191/2009.*
[15] *D.l. n. 78/2010, convertito nella l. n. 122/2010.*

3. L'analisi della regolamentazione dell'orario di lavoro di alcuni paesi europei

In Europa si sono sviluppati sistemi di regolamentazione dell'orario di lavoro piuttosto differenti, connotati da diversi livelli di flessibilità, sia in termini di durata che di distribuzione delle ore lavorative nel corso della settimana e dell'anno.
Prima di analizzare la disciplina di taluni ordinamenti, è opportuno segnalare che in linea generale vi è stata una graduale riduzione delle ore lavorate: infatti, ponderando i dati del 1991 relativi ai dodici paesi che all'epoca facevano parte della Comunità Europea, la media complessiva del numero di ore settimanali lavorate ammontava a 40,5, mentre nel 2010 le ore si sono ridotte (come media nei 27 paesi dell'UE) a 37,5 ([16]).
Quanto alle ore annuali, i dati mostrano notevoli diversità tra i vari paesi, oscillando tra un minimo di circa 1.400 (Olanda) ed un massimo di circa 2.100 ore (Grecia) ([17]).
La possibilità di *opt-out* - ossia di prevedere, in accordo con i lavoratori interessati, un orario massimo settimanale superiore a 48 ore - concessa agli Stati membri ha fatto e continua a far discutere. In ogni caso, allo stato 16 su un totale di 27 Paesi hanno esercitato tale facoltà ([18]).
Altro aspetto significativo è rappresentato dal fatto che, ad oggi, i lavoratori dell'Unione Europea che prestano attività per oltre 48 ore settimanali sono in continua diminuzione e ammontano solamente al 9% dell'intera forza lavoro.
Nella maggior parte degli stati membri, infatti, l'orario normale di lavoro si aggira intorno a 40 ore settimanali ([19]).
Tale riduzione è stata possibile grazie al continuo sviluppo di forme alternative di organizzazione flessibile dell'orario, quali la distribuzione variabile delle ore nel corso dell'anno ed il ricorso al *working time banking*, seppur in modo ed in misura differente a seconda delle aree geografiche: nei paesi nordici, circa il 60% dei lavoratori può concretamente incidere nella determinazione del proprio orario di lavoro, possibilità che si riduce al 40% in Irlanda e Gran Bretagna e solo al 25% per i paesi del mediterraneo e dell'est europeo.
Il nord Europa presenta una maggiore flessibilità anche in riferimento al numero delle ore settimanali di lavoro, con il 55% dei lavoratori che usufruisce di un orario variabile contro il 33% di quelli dell'area mediterranea.
Ad ogni buon conto, si può preliminarmente concludere che, nonostante le differenze rilevabili tra i singoli paesi, dipendenti dai più svariati fattori, la tendenza generale europea è quella di una sempre maggiore flessibilità nell'orario di lavoro.

3.1. Francia

In Francia, negli ultimi vent'anni il diritto del lavoro ha attraversato un periodo di grandi riforme, anche a seguito delle aspre critiche mosse al previgente sistema, considerato troppo rigido e complesso, e quindi inadatto al mutato contesto economico e sociale.
Per quanto concerne l'orario di lavoro, si è assistito alla progressiva riduzione delle ore lavorative settimanali, che ora ammontano a 35.
Risultato che è stato raggiunto a seguito di due diversi interventi legislativi: il primo è la *Loi Aubry* del 13 giugno 1998, che ha promosso la riduzione dell'orario grazie all'introduzione di incentivi finanziari per le imprese che vi avessero provveduto in misura pari ad almeno il 10% entro il 1° gennaio 2000. Il secondo è costituito dalla *Loi Aubry II* del 13 gennaio 2000, che ha abolito gli incentivi alle imprese sostituendoli con sussidi - erogabili sulla base di accordi settoriali o aziendali - e imponendo una durata legale dell'orario settimanale pari a 35 ore ([20]). Limite, questo, molto al di sotto della media europea che si attesta su 40 ore settimanali.
La *Loi Aubry II* ha altresì introdotto un criterio di calcolo delle ore lavorative come media all'interno di un periodo di riferimento pari all'intero anno, stabilendo un limite massimo di 1607 ore.
Grazie ad una parziale inversione di tendenza rispetto al passato, negli ultimi anni si è assistito ad un leggero aumento delle ore lavorative, la cui media, tuttavia, si mantiene comunque entro i limiti legali grazie al ricorso al meccanismo dell'orario multiperiodale.
Sicché, i lavoratori che restano inattivi per alcuni periodi dell'anno hanno la possibilità di incrementare le proprie ore lavorative nei mesi di massima attività, senza incorrere nel

[16] *Eurostat Labour Force Survay aggiornato a marzo 2011.*
[17] *Sul punto, v. i dati riportati in Deloitte Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation del 21 dicembre 2010.*
[18] *COM(2010) 802, Report on Implementation of the Working Time Directive.*
[19] *COM(2010) 801 final, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Committee and the Committee of the Regions, Reviewing the Working Time Directive.*
[20] *J.Boulin, M. Lallement, J. C. Messenger, F. Michon, Decent Working Time – New trends, new issues -, International Labour Organization, Geneva, 2006, p. 183.*

superamento del limite previsto dalla legge o dai contratti collettivi.
Proprio questi ultimi possono disporre deroghe al limite legale di 35 ore settimanali, o introdurre a loro volta un sistema multiperiodale di calcolo delle ore lavorative.
A titolo esemplificativo, il *Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique 2009-2012* prevede una durata normale di 40 ore settimanali, introducendo, tuttavia, un sistema di annualizzazione dell'orario di lavoro, che necessita di un accordo scritto tra datore di lavoro, rappresentanti dei lavoratori e lavoratore interessato.
L'annualizzazione del tempo di lavoro si calcola sulla base dell'orario normale giornaliero (8 ore) moltiplicato per il numero dei giorni lavorativi dell'anno, secondo criteri e meccanismi che il contratto collettivo descrive in modo articolato e preciso.
Quanto al lavoro straordinario, è sempre la legge a stabilire il limite massimo annuale, pari a 220 ore, o, alternativamente, che le ore lavorate non possano essere più di 39 alla settimana durante il corso dell'intero anno.
Un particolare criterio di misurazione dell'orario è costituito dal cosiddetto *forfait jours,* in base al quale il calcolo del tempo dedicato all'attività lavorativa avviene non in ore alla settimana, bensì in giorni all'anno. A fronte della stipulazione di un apposito accordo, la *convention de forfait,* le parti stabiliscono che il criterio del numero dei giorni effettivamente lavorati venga utilizzato anche ai fini della determinazione del corrispettivo spettante al lavoratore.

3.2. Germania

In Germania l'orario di lavoro è regolato dalla *Arbeitszeitgesetz* - introdotta nell'ordinamento tedesco nel 1994 –, che prescrive la durata massima dell'orario giornaliero e di quello settimanale, corrispondenti, rispettivamente, a 8 e 48 ore ([21]).
Tuttavia, l'orario può essere esteso sino ad un massimo di 10 ore giornaliere e 60 settimanali, a condizione che, nel periodo di riferimento (pari a 6 mesi o 24 settimane di calendario), non venga in ogni caso superata la media di 8 ore giornaliere e di 48 ore settimanali.
Dunque, anche in Germania è consentito il ricorso all'orario multiperiodale, il che non deve certo stupire, poiché l'ordinamento tedesco presenta profili di flessibilità decisamente marcati.
I contratti collettivi nazionali o aziendali possono prevedere un superamento delle 8 ed anche delle 10 ore giornaliere, a fronte dell'applicazione di un sistema di compensazione delle ore eccedenti, e solo a condizione che venga sempre garantita la tutela della salute dei lavoratori.
Normalmente, peraltro, i contratti collettivi si limitano a disciplinare solo l'orario normale settimanale, che oscilla in media tra le 38 e le 40 ore, anche se non mancano eccezioni, come nel caso dei contratti collettivi *Metall und Elektroindustrie* ed *Eisen und Stahlindustrie* applicati nel Nordrhein – Westphalen, i quali dispongono che l'orario medio settimanale sia di 35 ore.
Le ore eccedenti il limite di 48 ore settimanali costituiscono lavoro straordinario (*Mehrarbeit*), in riferimento al quale è previsto che nelle 24 ore successive alla sua effettuazione deve essere concesso al lavoratore un riposo compensativo, che consenta di riportare la media giornaliera di lavoro a 8 ore ([22]).
A partire dal governo Schroeder, e ancor di più con il governo Merkel, sono state avviate delle importanti riforme, che hanno incrementato la flessibilità del lavoro.
Riforme, queste, volte, in particolare, a rendere maggiormente elastico l'orario lavorativo e che hanno avuto un effetto positivo in termini di contenimento della crisi occupazionale.
In particolare, si segnalano i seguenti criteri di distribuzione dei tempi di lavoro:
- *Gleitzeit* (orario scorrevole): secondo questo sistema, si determina un orario centrale della giornata nel quale deve essere garantita la presenza del lavoratore, con la possibilità di variare nel corso della settimana o del mese l'ora di inizio e di cessazione della prestazione;
- *Funktionszei* (orario funzionale): applicando questo meccanismo, tra il lavoratore ed il datore viene concordato un periodo di disponibilità, nel corso del quale il lavoratore, tenuto conto delle esigenze dell'impresa, pattuisce con la stessa il proprio orario di lavoro;
- *Jahresarbeitszeit* (orario di lavoro annuale): la distribuzione dell'orario di lavoro è concordata nel corso dell'anno, in relazione sia alle esigenze dell'impresa che del lavoratore. In questo modo, viene corrisposta una retribuzione mensile media per ciascun mese dell'anno, tanto nei periodi di maggiore attività quanto in quelli ad orario ridotto;
- *Wahlzeitarbeit* (orario di lavoro a scelta): in questo caso, il singolo lavoratore ha la possibilità di concordare il proprio orario di lavoro con il *team* con cui collabora, dopo aver esaminato le esigenze dei clienti dell'impresa e tenuto conto, altresì, delle tempistiche stimate per l'adempimento dell'obbligazione assunta nei confronti del cliente. Si tratta di una particolare tipologia di *Jahresarbeitz*;
- *Vertraunsarbeitszeit* (orario di lavoro fondato sulla fiducia): in questo particolare caso, i lavoratori godono di ampia autonomia nella

[21] *§ 3 Arbeitszeitgesetz.*

[22] *§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz.*

determinazione dell'orario di lavoro, nelle sue modifiche e nella registrazione delle presenze (eccezion fatta per gli straordinari, soggetti al sistema di registrazione previsto dall'ArbG).

3.3. Gran Bretagna

In Gran Bretagna, l'orario di lavoro è disciplinato dal *Working Time Regulation (WTR)* del 1998, che al *Regulation* 4 (*Maximum weekly working time*) dispone che l'orario massimo di lavoro non può superare il valore medio di 48 ore settimanali entro il periodo di riferimento, normalmente consistente in 17 settimane.
Periodo che, in forza di un accordo collettivo, le parti possono decidere di estendere da 17 a 26 - e, in alcuni casi, addirittura a 52 – settimane, a fronte di ragioni tecniche ed obiettive di organizzazione dell'orario di lavoro ([23]).
Laddove un lavoratore abbia prestato la propria attività al servizio del datore di lavoro per meno di 17 settimane, il periodo di riferimento decorre dal momento della sua entrata in servizio sino al termine dello stesso.
La normativa inglese, dunque, prevede come regola il ricorso all'orario multiperiodale: in particolare, è possibile superare il limite legale di 48 ore, purché lo stesso sia complessivamente rispettato tenuto conto della media delle ore lavorate nell'arco delle settimane di riferimento.
Si segnala, inoltre, che la *High Court* ha sancito che la soglia di 48 ore settimanali di lavoro assume natura di *contractual right,* ossia di obbligazione contrattuale, a tutela del cui rispetto, quindi, è esperibile un'azione giudiziaria ([24]).
Nel Regno Unito, tuttavia, le imprese fanno ampio ricorso alla facoltà di innalzare tale soglia, grazie al raggiungimento di un accordo (*opt-out agreement*) con i singoli prestatori, dal quale è possibile recedere con un preavviso che va da 7 giorni fino a 3 mesi prima della decorrenza del recesso, a seconda di quanto previsto dall'accordo.
La legge non stabilisce un orario di lavoro normale. Vi è, tuttavia, una disciplina specifica introdotta nel 2002 a favore dei lavoratori di età compresa tra i 16 e i 17 anni, per i quali il lavoro è distribuito in 8 ore giornaliere e 40 settimanali, senza possibilità né di computo secondo un criterio multiperiodale né di sottoscrizione di alcuna *opt-out clause.*
In termini generali, è sempre più diffusa la tendenza ad adottare forme flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro (*Flexitime*): si stima che nel 2009 circa il 91% dei lavoratori abbia avuto accesso a forme di lavoro flessibile e che, di questi, il 62% ne avesse concretamente usufruito negli ultimi dodici mesi ([25]).
Anche i contratti collettivi possono introdurre delle clausole di organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, aderenti alle concrete esigenze del settore o dell'impresa stipulante.
A titolo esemplificativo, il *General Services Collective Agreement* del 2006 ([26]), al punto 14.5 (*Flextime*), chiarisce che con detta espressione si intende la facoltà del datore di lavoro e del singolo prestatore (o di un gruppo di essi), di decidere l'orario di inizio e di fine attività, nonché la durata della giornata lavorativa all'interno di un limite orario massimo in uno specifico periodo di riferimento, corrispondente a due mesi (*two pay periods*). L'orario giornaliero per i lavoratori *on flextime* non può in ogni caso essere superiore a dieci ore.
Quanto al lavoro straordinario, nessuna previsione di legge ne determina la durata massima. L'unico dato certo è che – coerentemente con la disciplina comunitaria – la media delle ore lavorate nel periodo di riferimento non possa superare le 48 ore, straordinario incluso ([27]). La determinazione della corrispondente maggiorazione retributiva è demandata ai contratti collettivi: essa, di norma, ammonta al 50% per i giorni infrasettimanali ed il sabato mattina ed al 100% per il sabato pomeriggio, la domenica e le festività.
Nel complesso, dunque, la disciplina dell'orario di lavoro risulta essere estremamente elastica e flessibile, se rapportata a quella francese e italiana, sia in riferimento al lavoro straordinario, sia, soprattutto, all'orario multiperiodale ed al ricorso alle *opt-out clauses.*
Tale approccio ben si comprende se si considera, in termini generali, il contesto giuridico del Regno Unito, poco incline ad inquadrare entro rigidi canoni legislativi la disciplina del contratto di lavoro, al pari di qualsiasi altro contratto, e caratterizzato dalla diffusa tendenza ad affidare tale compito alla negoziazione fra le parti.

3.4. Spagna

La gestione del rapporto di lavoro nell'ordinamento spagnolo è sempre stata caratterizzata da forti rigidità, che ne hanno

[23] *Regulation 23(b) WTR.*
[24] *General editor Maeve Regan, Employment Law, Tottel, 2009, p. 97.*
[25] *Family friendly working hours taskforce (2010), Flexible working: working for families, working for business, London : The taskforce. Available at: http://www.dwp.gov.uk/publications/policy-publications/family-task-force.shtml.*
[26] *General Services Collective Agreement between the Community Social Services Employers' Association (CSSEA) and the Community Social Service Bargaining Association of Unions (CSSBA).*
[27] *Regulation 4 WTR.*

ostacolato il necessario adeguamento rispetto alle condizioni mutevoli del mercato e dell'economia.
Nel 2010 è stata dunque avviata una riforma che tratta, tra gli altri aspetti, anche l'aumento della flessibilità organizzativa del lavoro mediante una variazione della distribuzione dell'orario lavorativo.
La disciplina generale dell'orario di lavoro è contenuta nell'*Estatuto de los Trabajadores* dove, all'art. 35, è prescritto che l'orario giornaliero venga regolato dai contratti collettivi o da quelli individuali.
L'orario normale settimanale è di 40 ore calcolate su base annua.
Il contratto collettivo o un accordo tra l'impresa ed i rappresentanti dei lavoratori possono stabilire una distribuzione variabile dell'orario di lavoro nel corso dell'anno, purché siano rispettati in ogni caso i periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale previsti per legge.
Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva, infatti, devono trascorrere almeno dodici ore consecutive ed il riposo settimanale è pari ad una giornata lavorativa e mezza - solitamente l'intera domenica e o il sabato pomeriggio o il lunedì mattina -, esteso sino a due giorni per i lavoratori non ancora maggiorenni.
Per quanto concerne il lavoro straordinario, l'art. 35 dell'*Estatuto* stabilisce un limite massimo annuale di 80 ore, dal conteggio delle quali sono escluse le ore straordinarie compensate con riposi e quelle rese necessarie da cause di forza maggiore.
Di norma, lo svolgimento di lavoro straordinario è volontario, salvo diversa previsione del contratto collettivo o di quello individuale.
Il d.l. n. 10/2010 (pubblicato nel *Boletin Oficial del Estado* del 17 giugno 2010, n. 147 e convertito nella l. 35/2010) ha inteso correggere alcune rigidità, modificando, tra il resto, la durata della giornata lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro.
Il preambolo della legge descrive le finalità e gli obiettivi che la riforma intende perseguire, ossia «contribuire alla riduzione della disoccupazione ed incrementare la produttività dell'economia spagnola. A tal fine, essa mira a correggere la dualità del mercato del lavoro promuovendo la stabilità d'impiego e ad incrementare la flessibilità interna delle imprese». Obiettivi, questi, perseguiti mediante «la riduzione giornaliera dell'orario di lavoro, come meccanismo che consenta il mantenimento dell'impiego nell'attuale situazione di crisi economica, riducendo il ricorso all'estinzione dei contratti ed offrendo meccanismi alternativi ai contratti a termine per favorire l'adattabilità delle imprese».
Tuttavia, nonostante le premesse, tuttavia, il risultato della riforma non pare corrispondere agli obiettivi che si pone. Anzitutto, le modifiche individuali all'orario di lavoro sono ancora condizionate da significativi oneri procedurali: l'art. 5 (*Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*) della l. 35/2010 stabilisce, infatti, che il datore di lavoro che intenda apportare variazioni all'orario giornaliero, alla distribuzione dell'orario o ai turni del lavoratore, ha l'obbligo di avvisare quest'ultimo con un anticipo di almeno 30 giorni. Non solo: al lavoratore, in questo caso, è concessa la facoltà di recedere dal contratto, avendo diritto ad un'indennità pari a 20 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio.
Laddove le modifiche all'orario riguardino la generalità dei lavoratori, è invece prevista una procedura di consultazione sindacale che non può durare più di 15 giorni, avente ad oggetto le motivazioni della decisione dell'impresa – compresa la valutazione della sussistenza di una possibile alternativa -, oltre ai rimedi necessari per attenuarne le conseguenze sui lavoratori interessati.
Tale procedura, peraltro, non sembra avere finalità meramente consultiva – in caso di disaccordo, è fatta salva la possibilità di adire le competenti commissioni di conciliazione o di arbitrato -, ma deve necessariamente condurre ad un accordo tra le parti. Meccanismo, questo, che comporta l'evidente rischio di incorrere in trattative lunghissime in grado di paralizzare l'intero sistema aziendale.
Complessivamente, dunque, l'orario di lavoro sembra rappresentare ancora, anche a seguito della recente riforma, un aspetto del rapporto di lavoro difficilmente modificabile, rigidamente ancorato alle previsioni contrattuali originariamente stabilite e caratterizzato da una scarsa adattabilità alle concrete esigenze organizzative.

3.5. Irlanda

In Irlanda, l'orario di lavoro è regolato dall'*Organization Working Time Act* del 1997.
L'orario massimo settimanale è di 48 ore ([28]), disposizione che, come la *Labour Court* ha avuto modo di osservare, pone a carico del datore di lavoro una precisa obbligazione – ossia non permettere ai lavoratori di rendere la propria prestazione per un periodo superiore a 48 ore settimanali –, per l'inadempimento della quale lo stesso datore di lavoro risponde a titolo di responsabilità oggettiva ([29]).
La generale tendenza negli ultimi dieci anni in Irlanda è stata quella di una graduale flessibilizzazione e riduzione dell'orario di lavoro.
Obiettivo, questo, da sempre prioritario nell'azione dei sindacati irlandesi - nel 2003, ad esempio, *l'Irish Bank Officials Association* ha ottenuto dall'*Allied Irish Bank* una riduzione dell'orario

[28] *Section 15(1) of the Organization Working Time Act.*
[29] *IBM Ireland v Svoboda 18/2008*

settimanale fino a 35 ore -, e ancora oggi perseguito dalle rappresentanze delle singole categorie di lavoratori.
Indubbiamente, l'applicazione della *Working Time Directive (2003/88/CE)* ha avuto un significativo impatto nella riduzione del numero dei lavoratori occupati per più di 48 ore la settimana, tanto che il centro statistico irlandese QNHS (*Quarterly National Household Survay*) ha stimato che nel 2007 solo l'11,7% dei lavoratori - circa 251.200 su un totale di 2.140.900 - prestasse attività per almeno 45 ore settimanali. Dato, questo, indicativo di una particolare attenzione all'evoluzione delle condizioni socio-economiche del paese e, soprattutto, alla tutela della salute dei lavoratori.
Diversamente da quanto si riscontra in Gran Bretagna, Francia e Germania, in Irlanda il sistema di annualizzazione delle ore lavorative ha tardato a svilupparsi in modo significativo. Solo negli ultimi tempi questa prassi ha iniziato a diffondersi, portando all'inclusione di clausole di annualizzazione dell'orario nei contratti collettivi, dapprima con riferimento alle categorie di lavoratori tradizionalmente soggetti ad orari più gravosi - quali, ad esempio, i macchinisti ferroviari e le guardie carcerarie - ed estendendone poi il ricorso alla generalità dei lavoratori.
Il periodo di riferimento per l'orario multiperiodale dipende dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato tra le parti: genericamente si tratta di 4 mesi, che possono diventare 6 in caso di lavori stagionali o addirittura 12 per coloro ai quali si applica un accordo collettivo approvato dalla *Labour Court*, secondo quanto stabilito dalla *Section 15 dell'Organization of Working Time Act del 1997*.
Per quanto concerne, invece, il lavoro straordinario, né il limite massimo settimanale o annuale né l'eventuale maggiorazione retributiva vengono disciplinati dalla legge, bensì dal contratto collettivo o da quello individuale.
Sul punto, ad esempio, *l'Employment Agreement for the Construction Industry* dispone che lo svolgimento di lavoro straordinario non possa determinare un superamento del limite massimo di 48 ore settimanali disposto per legge, e che ad esso corrisponda una maggiorazione retributiva pari al 50% nei giorni da lunedì a venerdì ed al 100% il sabato e la domenica.
In definitiva, la regolamentazione irlandese è lontana da quella dei paesi mediterranei, caratterizzati da una più rigida disciplina - tanto a livello legislativo quanto di contrattazione collettiva, e si avvicini maggiormente a quella anglo-americana.
Allo stesso tempo, si rileva – sotto un profilo che maggiormente interessa in questa sede - che anche in Irlanda si è avvertita la necessità di rendere l'orario di lavoro maggiormente elastico e flessibile.

4. Conclusioni

In conclusione, è evidente che, seppur con le inevitabili differenze, i paesi europei hanno attuato una generale flessibilizzazione della disciplina dell'orario di lavoro.
Negli ultimi anni, l'Unione Europea si è adoperata per verificare il grado di recepimento, all'interno dei singoli paesi, del contenuto della *Working Time Directive*, nonché i benefici e le difficoltà riscontrate a fronte dell'applicazione della stessa.
A tal fine, già nel 2008 la Commissione Europea aveva invitato gli Stati membri a relazionare su alcuni istituti fondamentali disciplinati dalla *Working Time Directive*, dai quali erano emersi dati significativi.
Anzitutto, è risultato che il limite massimo di 48 ore settimanali era stato effettivamente trasposto a livello nazionale. Addirittura, alcuni Stati membri offrivano ai propri lavoratori una protezione ed una tutela maggiore rispetto a quella stabilita in ambito comunitario. Anche l'orario multiperiodale aveva trovato applicazione, nonostante, sul punto, non tutti gli ordinamenti interni si fossero rigorosamente attenuti ai limiti circa la durata massima del periodo di riferimento nel quale computare le ore lavorative.
Dall'indagine è altresì emerso che, mentre nel 2000 solo la Gran Bretagna ricorrereva al meccanismo dell'*opt-out*, successivamente questa tendenza si era ormai estesa a ben 16 Stati membri. In particolare, alcuni avevano permesso di ricorrervi solo in relazione a specifici settori o attività (Francia, Spagna e Germania), in Spagna era stato introdotto un limite massimo di ore settimanali pattuibili con l'*opt-out clause* (51 ore), mentre la Germania aveva richiesto, ai fini della validità del ricorso a detto meccanismo, l'esistenza di un accordo collettivo e del consenso del singolo lavoratore interessato, accompagnato dall'obbligo di registrare le ore effettivamente lavorate e con la previsione di forme di garanzia per la tutela della salute.
Sulla base di ciò, la Commissione ha dunque concluso che nell'adeguamento della legislazione interna a quella comunitaria erano stati raggiunti risultati positivi ([30]).
Nel marzo 2010, la Commissione ha altresì promosso una prima fase di consultazione con le parti sociali ([31]), invitandole ad esprimere le proprie difficoltà nell'applicazione della Direttiva ed a segnalare le esigenze che avrebbero dovuto

[30] *COM(2010) 802, Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on implementation by Member States of Directive 2003/88/EC ('The Working Time Directive').*
[31] *COM(2010) 106, 24 marzo 2010.*

essere tenute in considerazione nella stesura di un suo possibile emendamento (che, ad oggi, non è stato ancora promulgato) ([32]).
Consultazione - della quale è stata poi avviata una seconda fase il 21 dicembre 2010 -, che ha evidenziato come le parti sociali siano concordi sulla necessità di adeguare, in tempi piuttosto stretti, il contenuto della Direttiva alle nuove esigenze manifestatesi negli ultimi tempi, specie in termini di ancora maggiore flessibilità della disciplina dell'orario di lavoro e di effettività ed uniformità nell'applicazione delle disposizioni comunitarie.
Sennonché, le opinioni espresse in merito alle modifiche da apportare alla Direttiva sono divergenti su numerosi aspetti, il che impedisce di affermare che sia stato raggiunto un consenso generale sul contenuto o sulle priorità da tenere in considerazione nella revisione della disciplina.
Le strade che potranno essere perseguite, pertanto, sono due: le parti sociali potranno avviare una trattativa (che potrà protrarsi fino a nove mesi) in vista del raggiungimento di un accordo circa gli aspetti attualmente più critici della Direttiva, oppure la Commissione – come è più probabile - potrà proporre un emendamento legislativo riguardante aspetti della disciplina dell'orario di lavoro che sono stati oggetto di consultazione.
E` auspicabile, in tal senso, che la Commissione chiarisca la definizione di "orario di lavoro", soprattutto in riferimento a particolari fattispecie come il lavoro a chiamata, e provveda ad una più precisa regolamentazione dell'*opt-out* e delle altre forme di flessibilità dell'orario, delineando in termini più precisi anche il ruolo che dovrebbe essere assunto, in questo ambito, dai contratti collettivi.
E ciò al fine di consentire una complessiva armonizzazione della disciplina dell'orario di lavoro in tutti i paesi europei.

---

[32] *Il nucleo centrale della Direttiva - contenuto anche nella Carta dei Diritti Fondamentale all'art. 31: «Every worker has a right to limitation of maximum working hours, to daily rest anche weekly rest periods and to an annual period of paid leave» - non andrà incontro ad alcuna modifica, conformemente a quanto sancito dalla Corte di Giustizia, secondo cui tali previsioni costituiscono «rules of Community social law of particular importance, form which every worker must benefit» (Dellas, Case C-14/04).*