

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Orario di lavoro a turni

Un'analisi empirica sui contratti collettivi nazionali

Alice Fattini

Dott.sa Relazioni di lavoro

Working Paper n. 14/2024

ABSTRACT

La presente ricerca analizza la disciplina del lavoro a turni, un tema che ha un impatto significativo sulla vita quotidiana dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

La ricerca esamina la regolazione giuridica dell'istituto ed in particolare il ruolo centrale ricoperto dalla contrattazione collettiva nazionale nell'organizzazione dei turni di lavoro. Partendo dai contratti collettivi depositati nel sito del CNEL, oltre mille, sono selezionati ed analizzati 72 contratti collettivi nazionali per evidenziare le previsioni riguardanti l'organizzazione della turnistica, le specifiche maggiorazioni in caso di lavoro a turni, le pause e i riposi per i lavoratori turnisti e le prerogative sindacali connesse a questo peculiare modello organizzativo.

L'obiettivo è delineare come la disciplina dei turni di lavoro sia regolata dalla legge e

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Aspetti definatori dell'orario di lavoro a turni ai sensi della normativa legale approntata dal d.lgs. n. 66/2003
- Analisi della contrattazione collettiva nazionale secondo i criteri descritti nella nota metodologica
- Risultanze delle voci analizzate all'interno della contrattazione collettiva nazionale

dalla contrattazione collettiva nazionale, mettendo in luce le disposizioni più diffuse e più innovative.

IL MESSAGGIO

Questa ricerca offre un'analisi approfondita e innovativa della disciplina del lavoro a turni, evidenziando come questa modalità organizzativa influenzi non solo l'efficienza aziendale ma anche la vita quotidiana dei lavoratori e delle loro famiglie. Attraverso un esame della normativa legale e delle clausole della contrattazione collettiva, la ricerca mette in luce le previsioni più diffuse e le differenze settoriali nella regolamentazione dei turni di lavoro.

È opportuno sottolineare che non è possibile analizzare la disciplina approntata dai contratti collettivi in materia di lavoro a turni senza fare riferimento al quadro previsto dalla disciplina legale, perché nei contratti collettivi nazionali si richiama spesso il d.lgs. n. 66/2003, sia per rinviare a quanto previsto dalla fonte legale sia per esercitare i rinvii che la stessa fonte legale rivolge alla contrattazione collettiva.

A sua volta la contrattazione collettiva nazionale rinvia agli accordi di secondo livello per una disciplina più dettagliata e puntuale in base al contratto oggetto di analisi.

Indice

Introduzione	3
Capitolo I. Introduzione al concetto di lavoro a turni	4
1. Il lavoro a turni: introduzione al tema e aspetti definatori	4
2. La disciplina legale del lavoro a turni.....	13
3. Rinvii alla contrattazione collettiva	17
Capitolo II. Nota metodologica e definizione del perimetro dell'analisi	20
Capitolo III. Il lavoro a turni nella contrattazione collettiva: le risultanze dell'analisi empirica	23
1. Introduzione all'analisi empirica: il rapporto tra i diversi livelli della contrattazione.....	23
2. Organizzazione della turnistica.....	24
3. Maggiorazioni nei diversi settori	27
4. Pause e riposi	29
5. Confronto rappresentanze sindacali.....	30
6. Conclusioni delle risultanze dell'analisi dei contratti collettivi nazionali di lavoro	32

Introduzione

I turni di lavoro costituiscono oggetto di analisi in diverse discipline, quali la sociologia, l'ergonomia, il diritto del lavoro e la medicina, ma soltanto in maniera marginale ha interessato gli economisti.

Ciò nonostante, il lavoro a turni influisce sugli effetti che il lavoro può avere sulla vita quotidiana, poiché dall'organizzazione degli orari giornalieri dipendono i ritmi di vita dei lavoratori, delle loro famiglie, le modalità di utilizzo del tempo libero e l'organizzazione sociale nel suo complesso.

La disciplina di questa modalità di organizzazione del lavoro impatta quindi non solo sull'organizzazione aziendale dal punto di vista economico e giuridico, ma anche dal punto di vista personale dell'individuo e dal punto di vista dell'organizzazione aziendale. Il lavoro a turni è infatti strettamente collegato alle scelte economiche in materia di organizzazione del lavoro e durata di utilizzo degli impianti.

La presente ricerca mira quindi ad indagare l'orario di lavoro a turni partendo dagli aspetti definatori e approfondendo la concreta regolazione dell'istituto in una prospettiva di diritto delle relazioni industriali, al fine di far emergere come la contrattazione collettiva nazionale abbia inteso organizzare gli schemi della turnistica.

L'analisi muove quindi dall'esame economico-organizzativo dei turni di lavoro, portando in rilievo i fattori che spingono un'organizzazione ad adottare tale schema di orario di lavoro. Il focus si sposta poi sulla normativa di riferimento e, una volta esaurita la disamina della cornice legislativa approntata in particolar modo dal decreto legislativo n. 66/2003, viene illustrata la chiave di lettura scelta, relativa cioè alla prospettiva di diritto delle relazioni industriali.

Una volta specificato l'oggetto della ricerca, si espone la nota metodologica, guida maestra della ricerca empirica oggetto della tesi.

Infine, il terzo capitolo è dedicato alle risultanze dell'analisi ed è organizzato in sottoparagrafi, tanti quante le voci utilizzate per l'analisi dei CCNL. In questo modo la ricerca intende evidenziare quali sono i contratti collettivi che regolano la disciplina dei turni di lavoro ed in che modo. Dall'analisi, in definitiva, emerge che la contrattazione collettiva ha un ruolo centrale nel disciplinare il lavoro a turni, in particolare intervenendo sulla sua organizzazione, sulle maggiorazioni, sulla disciplina delle pause e dei riposi e sugli obblighi di confronto con le rappresentanze sindacali.

Capitolo I.

Introduzione al concetto di lavoro a turni

1. Il lavoro a turni: introduzione al tema e aspetti definitivi

L'orario di lavoro costituisce un fattore cruciale dell'organizzazione del lavoro, con importanti implicazioni tecniche, economiche e sociali per l'impresa, l'individuo e la collettività.

Nell'ordinamento giuridico italiano la nozione di "orario di lavoro" è contenuta nell'art. 1, comma 2, lettera *a*, decreto legislativo n. 66/2003, che riprende testualmente la nozione contenuta nell'art. 2, § 1, n. 1, della direttiva n.2003/88/CE, che afferma che per orario di lavoro deve intendersi «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni» ⁽¹⁾.

Il tempo di lavoro, dunque, è un elemento caratterizzante della prestazione di lavoro, insieme alle competenze professionali necessarie per svolgere la mansione ⁽²⁾.

Nel campo dei rapporti di lavoro subordinato, infatti, il tempo di lavoro ha sempre rappresentato un elemento centrale in quanto ancora oggi, fatta eccezione per i dirigenti, la retribuzione mensile risulta principalmente e primariamente commisurata alle ore di lavoro prestate. Il mercato del lavoro è, dunque, anche un mercato dell'ora-lavoro e, quindi, l'orario di lavoro svolge una funzione centrale per quantificare la retribuzione.

Il compenso spettante al lavoratore risulta, quindi, essere legato, oltre che al livello d'inquadramento, allo spazio temporale durante il quale il lavoratore presta la sua attività lavorativa ⁽³⁾.

La funzione dell'orario di lavoro si apprezza anche in considerazione della sua rilevanza sotto il profilo qualificatorio della prestazione di lavoro, con riferimento alla tradizionale distinzione tra *locatio operis* ⁽⁴⁾ e *locatio operarum* ⁽⁵⁾, rispettivamente riconducibili a lavoro autonomo e lavoro subordinato: mentre nel lavoro autonomo l'oggetto della prestazione consiste in un'opera o un servizio, nel lavoro subordinato il lavoratore dipendente mette a disposizione del datore di lavoro le proprie energie e le proprie competenze prestando lavoro manuale o intellettuale e trova nel tempo di lavoro una sua quantificazione ⁽⁶⁾.

Ma la funzione dell'orario di lavoro non si esaurisce alla determinazione della retribuzione né alla qualificazione della prestazione, poiché, storicamente, l'esigenza di disciplinare l'orario di lavoro nasce dalla necessità di prevedere una tutela per la salute e l'integrità psicofisica del lavoratore, al fine di avere garanzie e tutele rispetto ai tempi di lavoro e di garantire un'adeguata protezione della persona del lavoratore, attraverso la

⁽¹⁾ G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004, p. 62.

⁽²⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti*, quinta edizione, ADAPT University Press, 2020, p. 73.

⁽³⁾ G. BOLEGO, *Flessibilità dell'orario di lavoro e proporzionalità della retribuzione*, in *LD*, 1998, n. 1, p. 54.

⁽⁴⁾ *Locatio operis*: locuzione latina che indica il contratto con il quale un soggetto si obbliga a fornire ad un altro soggetto un determinato risultato frutto della propria attività d'opera o di servizi.

⁽⁵⁾ *Locatio operarum*: anch'essa locuzione latina con cui un soggetto si obbliga, verso un corrispettivo, a prestare ad un altro soggetto le proprie energie lavorative.

⁽⁶⁾ L. CITTERIO, *Il ruolo della contrattazione collettiva nell'organizzazione dell'orario di lavoro dei quadri e degli impiegati direttivi*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 43.

fissazione dell'orario di lavoro e la determinazione dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa (7).

Attorno al tema del tempo di lavoro, dunque, ruotano esigenze contrastanti. Dal lato del datore di lavoro, si riscontrano le esigenze di stabilire l'orario di lavoro a seconda delle necessità della produzione e della organizzazione, dal lato dei lavoratori, è avvertita l'esigenza della tutela della salute e del tempo di non lavoro.

Certamente è anche da evidenziare che la richiesta datoriale di maggiore flessibilità nell'orario di lavoro risponde alle nuove esigenze tecnico-produttive delle imprese, come la necessità di rispondere *just in time* alle richieste con l'impiego di nuove tecnologie che impongono cicli continui per non risultare diseconomiche (8).

La flessibilità oraria è quindi divenuta ormai indispensabile per le imprese affinché esse rimangano competitive nel mercato.

Tuttavia, il potere datoriale di stabilire l'orario di lavoro, quindi l'estensione dell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore (9) non è assoluto, in quanto trova dei limiti nel principio di ragionevolezza, di correttezza e di buona fede che devono essere rispettati per non ledere i diritti dei lavoratori.

Dalle ultime evoluzioni in materia, inoltre, emerge una tendenza a considerare il confine tra tempo di lavoro e tempo libero non più rigidamente definito: l'orario di lavoro si estende alle ore serali e notturne e ai giorni festivi, assumendo una variabilità sempre più accentuata. In Europa solo il 27% dei lavoratori dipendenti e l'8% degli autonomi operano attualmente nel "normale" orario giornaliero (tra le 07-08 e le 17-18, dal lunedì al venerdì): ciò significa che la maggior parte è impiegata in orari di lavoro diversificati, comprendenti il lavoro a turni e notturno, il part-time, il lavoro nel week-end, la settimana compressa, i turni spezzati, il lavoro su chiamata (10).

Osservando i modelli organizzativi dell'orario di lavoro, si può, quindi, concentrare l'attenzione sull'istituto del lavoro a turni, che risponde alla funzione di assicurare vantaggi economici e rispondere alle specifiche esigenze tecnico organizzative aziendali.

L'adozione di sistemi di turnistica può essere determinata da molteplici fattori, che possono essere di natura tecnico-ingegneristica, ossia, ad esempio, quelli che derivano dall'impossibilità dell'impresa di interrompere il ciclo produttivo in concomitanza con gli orari di lavoro individuali (questo è il caso, nei paesi industrializzati, del settore chimico, petrolifero, delle trasformazioni di minerali (11), di natura sociale, derivanti dalla specifica attività svolta, di natura economica il sempre maggiore utilizzo di innovazioni tecnologiche fa sì che l'obsolescenza degli impianti sia sempre più rapida, quest'ultimi richiedono grossi investimenti e quindi diventano redditizi soltanto se sfruttati intensamente.

Nello specifico, il principale vantaggio economico che si riscontra in caso di attuazione del modello organizzativo economico dei turni di lavoro riguarda la capacità dell'impresa di essere produttiva per tempi più prolungati o, addirittura, secondo uno schema di

(7) F. BASENGHI, M. LANOTTE, A. LEVI, G. PELLACANI, A. TAMPIERI, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021, p. 289.

(8) T. OHNO, *Lo spirito Toyota. Il modello giapponese della qualità totale*, Einaudi, 2004, definisce il concetto di *just in time* come il principio secondo il quale ogni attività lavorativa deve essere alimentata con i componenti richiesti, al tempo richiesto e nella quantità richiesta, in modo tale che ogni particolare giunga alla stazione di lavoro al tempo giusto.

(9) P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia del diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, pp. 79-102.

(10) G. COSTA, *Sonno e orari di lavoro*, in PI-ME Pavia, 2008, § 1.

(11) S. STAFFONI, *Lavoro a turni e durata di utilizzo del capitale*, in *Quaderni di ricerca Università degli studi di Ancona*, Dipartimento di Economia, 1993, W.P. n. 44, pp. 1-2.

produzione a ciclo continuo, alternando lavoratori e squadre di lavoro a seconda delle esigenze tecniche e produttive aziendali in linea con le esigenze del mercato del lavoro e le richieste produttive ⁽¹²⁾.

Inoltre, in specifici settori, alcune aziende riscontrano un risparmio economico, siccome alcune macchine produttive, come ad esempio i forni nel settore delle ceramiche, sono da tenere sempre attive per evitare i costi di spegnimento e riaccensione.

Ad ogni modo, provando a ricercare un primo tratto distintivo del lavoro a turni, appare evidente che il lavoro a turni è quel modello organizzativo di lavoro caratterizzato da una collocazione dell'orario giornaliero oppure dei giorni della settimana in cui viene prestato il lavoro che varia periodicamente, secondo schemi ben definiti.

Esistono, in ogni caso, diverse tipologie di turni, le cui definizioni si riportano di seguito. In primo luogo, abbiamo lo schema di lavoro a turni non a rotazione che è quel particolare schema in cui i lavoratori sono occupati in successione negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo.

Un altro modello è il lavoro a turni a squadre in cui i lavoratori si alternano alla stessa postazione di lavoro, nel corso della giornata.

Un terzo schema è il lavoro a turni a rotazione: i lavoratori sono occupati nelle stesse mansioni di lavoro secondo un ritmo a rotazione. La rotazione può essere continua, per impianti operativi tutto il giorno 7 giorni su 7, oppure discontinua, per impianti con funzionalità interrotta.

Un'ulteriore tipologia di turni è il turno unico dove i lavoratori svolgono la mansione per sei giorni lavorativi con orari determinati e non superiori all'orario massimo previsto: si alternano quindi più lavoratori con un giorno di riposo.

Un altro modello di schema sui turni è quello dei turni avvicendati nei quali vengono previsti turni articolati su due turni diversi ogni settimana o tre turni ogni tre settimane. I lavoratori hanno un giorno di riposo settimanale che solitamente coincide con la domenica e uno a scorrimento, individuato in base al ciclo dei turni. Secondo questa organizzazione, il lavoratore svolge anche lavoro notturno nel ciclo di turnazione.

Infine, esiste il turno a ciclo continuo: in questo caso, il lavoro viene svolto tutti i giorni, compresi domenica e festività, 24 ore su 24. Per coprire le esigenze produttive e di erogazione dei servizi, è necessario avere un numero di lavoratori assegnati in base al rapporto tra il numero di ore della settimana e l'orario massimo settimanale previsto dal contratto.

L'organizzazione del lavoro secondo schemi legati alla turnistica assume rilevanza in considerazione del fatto che detta modalità può comportare dei sacrifici per i lavoratori, soprattutto in relazione alla fruibilità dei riposi.

L'impiego del fattore lavoro secondo schemi a turni, quindi, pone problemi, collegati ai rischi di una prestazione solitamente più gravosa. Il lavoro a turni può, infatti, avere effetti negativi sulla salute e sul benessere del lavoratore ⁽¹³⁾.

Il lavoro a turni influisce, inoltre, non solo sul benessere, aspetto della salute e sicurezza del lavoratore ma anche sull'aspetto personale e familiare ⁽¹⁴⁾.

Non a caso, infatti, alcuni autori hanno evidenziato che il lavoro a turni, seppur differente, vada trattato congiuntamente al lavoro notturno, siccome presenta come caratteristica

⁽¹²⁾ *Ibidem*.

⁽¹³⁾ G. COSTA, E. TOMMASINI, L. GIOVANNINI, N. MUCCI, *Organizzazione del lavoro a turni*, 2003, p. 547.

⁽¹⁴⁾ M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, in *ADL*, 2014, 1, p. 50.

comune fondamentale la maggiore gravosità del lavoro svolto rispetto alla prestazione ordinaria.

Da alcuni studi, infatti, è emerso che, dal lavoro a turni derivano spesso alcuni svantaggi, legati, ad esempio, a disturbi del sonno, problemi alla salute, solitudine ed isolamento⁽¹⁵⁾.

Ancora, secondo alcune indagini i lavoratori turnisti denunciano problemi di sonno anche se adibiti a turni svolti di mattina, in quanto il risveglio anticipato di solito non è preceduto da un corrispondente anticipo nell'ora di coricamento: il sonno viene quindi decurtato nella sua parte finale, più ricca di fase REM⁽¹⁶⁾.

Secondo un'analisi comparata su più di 18000 turnisti di 11 paesi, i disturbi del sonno sono presenti nel 10-30% dei lavoratori giornalieri, nel 5-30% dei turnisti senza turni notturni, nel 10-95% dei turnisti a rotazione con lavoro notturno, nel 35-55% dei turnisti a notte fissa, mentre negli ex-turnisti passati al lavoro giornaliero la frequenza si riduce al 15%⁽¹⁷⁾.

Sono inoltre da segnalare gli incidenti *in itinere*, soprattutto nel viaggio di ritorno alla fine del turno di notte, che in alcune indagini riguardano fino al 20% dei turnisti, e maggiormente quelli in turni ruotanti rispetto a quelli a notte fissa.

La protezione della salute, garantita dall'articolo 32 della nostra Costituzione (che recita «La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti»), però, non è l'unico valore che entra in gioco per fornire una protezione al benessere dei turnisti, in quanto va considerata altresì la tutela del tempo libero del lavoratore⁽¹⁸⁾.

Proprio la tutela del tempo libero non è riconosciuta, almeno esplicitamente, dalle norme costituzionali, ma va in ogni caso garantita, nella regolamentazione dell'orario di lavoro, a maggior ragione quando si parla di lavoro notturno e di lavoro a turni. Questa interpretazione si basa soprattutto sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 210 del 1992, che ha affermato che «sarebbe certamente lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, con soppressione quindi, di qualunque spazio di disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello che non è impegnato in attività lavorativa»⁽¹⁹⁾.

Da sottolineare è che, poiché l'orario di lavoro a turni può portare ad una maggiore flessibilità della vita, entra in gioco la tutela del *work life balance*.

Molti studi, tra cui un Rapporto ILO⁽²⁰⁾, paiono concordi nel ritenere come il lavoro a turni, inteso come un metodo di organizzazione dove i lavoratori si succedono l'un l'altro, in particolare quando prevede il turno notturno, sia la modalità di lavoro che rappresenta il più elevato rischio per la salute dei lavoratori⁽²¹⁾.

⁽¹⁵⁾ G. COSTA, *Sonno e orari di lavoro*, cit., § 3.

⁽¹⁶⁾ Fase REM: il sonno è suddiviso in diverse fasi che si susseguono tra di loro, ogni ciclo è formato dalla fase NREM e una fase REM. Nella fase REM il sonno è meno profondo, infatti, i muscoli non hanno possibilità di movimento ma l'attività celebrale è presente come quando si è svegli.

⁽¹⁷⁾ G. COSTA, *Sonno e orari di lavoro*, cit., § 3.

⁽¹⁸⁾ R. SANTUCCI, *Tempo di non lavoro*, in Enc. Dir., Annali IV, 2011.

⁽¹⁹⁾ M. DELFINO, *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, cit., p. 58.

⁽²⁰⁾ ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 16 dicembre 2022.

⁽²¹⁾ A. MARCHIOTTI, M.G. BARRO, *Modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e impatti sul work life balance: alcune considerazioni dal rapporto ILO*, in *Boll. ADAPT*, 2023, n. 3.

In particolare, sono diffuse tra i turnisti malattie gastrointestinali, cardiache e patologie psicologiche, nonché le cattive abitudini come alcol e fumo.

Anche in termini di impatto sul *work life balance* numerosi sono gli effetti negativi, ad esempio, meno tempo passato con la famiglia, un differente ritmo giornaliero, maggiori problematiche a livello interpersonale e fisico, meno socialità.

Riassumendo, quindi, il lavoro a turni si potrebbe associare, come definito dagli studi di Angerer e Petru, al termine *social desynchronization* ⁽²²⁾, che indica l'alienazione prodotta dallo sganciamento delle abitudini della vita sociale.

Allo stesso tempo, però, è da evidenziare che in alcuni casi il lavoro a turni può anche avere conseguenze positive. L'adozione di orari di lavoro a turni, infatti, in una logica virtuosa può portare ad una maggiore flessibilità anche nell'interesse del lavoratore, con la conseguenza di una migliore tutela della *work life balance*, come riportato dallo stesso rapporto ILO ⁽²³⁾; a stipendi maggiori, in quanto si prevedono maggiorazioni per i lavoratori turnisti; a un carico di lavoro variabile a seconda del turno a cui si partecipa, ma che, almeno nei casi di turnazione previsti dalla contrattazione collettiva, si presume equilibrato e a rotazione.

In definitiva, appare evidente che la scelta del legislatore nella disciplina dell'orario di lavoro è quella di tener conto delle logiche economiche e, nello specifico, delle esigenze della produttività del lavoro, esigenze da salvaguardare, sempre secondo il legislatore, anche attraverso una gestione flessibile dell'orario di lavoro.

Le logiche economiche devono, però, trovare un contemperamento nella necessità di tutelare il lavoratore.

I problemi che pone il lavoro a turni, dunque, non possono lasciare indifferente il legislatore e le parti sociali, che, infatti, trattano il tema sia nella legge sia nei contratti collettivi nazionali e aziendali.

In questa sezione verrà ripresa in maniera approfondita la disciplina indicata nel decreto legislativo 66/2003 ⁽²⁴⁾, con particolare attenzione alle disposizioni in materia di lavoro a turni.

Punto di partenza della disciplina legale è l'articolo 1 del decreto in esame, il quale riporta, in attuazione della direttiva 93/104/CE ⁽²⁵⁾, la definizione, alla lettera f), di lavoro turni.

Il decreto legislativo n. 66/2003 all'articolo 1 lettera f), intende con turni di lavoro «qualsiasi 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, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane».

Con lavoratore a turni alla lettera g) il medesimo decreto legislativo intende invece qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

La disposizione mette subito in risalto che siamo di fronte ad una modalità organizzativa del lavoro che implica l'avvicendamento di più lavoratori su uno stesso posto di lavoro.

⁽²²⁾ Ivi, con riferimento all'espressione coniata da Angerer e Petru.

⁽²³⁾ ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 16 dicembre 2022.

⁽²⁴⁾ Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

⁽²⁵⁾ M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104 Ce*, in *GLav*, 2003, n. 17, pp. 10-21.

In particolare, ci si riferisce con lavoro a turni a qualsiasi metodo di lavoro anche a squadre secondo il quale i lavoratori sono successivamente occupati secondo un determinato ritmo.

La definizione contenuta nel decreto legislativo, quindi, ricalca quella contenuta nella direttiva n. 2003/88/Ce.

L'unica differenza tra la nozione interna e quella comunitaria riguarda l'aggiunta della parola "anche" prima dell'espressione "a squadre", tuttavia da questo ampliamento non sembrano derivare modifiche e conseguenze rilevanti sulla disciplina stessa del lavoro a turni ⁽²⁶⁾.

Il titolo III del decreto legislativo n. 66/2003 nel disciplinare le pause, i riposi e le ferie artt. 7-10 ha introdotto alcune disposizioni innovative per il nostro ordinamento giungendo a colmare un divario presente tra la normativa comunitaria e nazionale.

Un primo riferimento alla disciplina dei turni è contenuto nell'articolo 9 che detta la nuova disciplina in tema di riposo settimanale e domenicale rispetto alla regolamentazione precedente, che era ancora approntata dalla Legge n. 370/1934 ⁽²⁷⁾ precedente all'approvazione dell'articolo 36 della Costituzione.

Proprio l'articolo 36 costituisce una fondamentale previsione in materia, avendo riconosciuto al lavoratore un diritto soggettivo perfetto ed irrinunciabile ⁽²⁸⁾.

La dottrina ha comunque evidenziato che, a prima vista, rispetto alla precedente disciplina, non appaiono esserci grandi mutamenti, se non che il termine "settimana", utilizzato all'articolo 1 della legge n. 370/1934, viene sostituito con la locuzione "ogni sette giorni".

Le novità più rilevanti sono espresse dal cumulo tra il riposo settimanale e quello giornaliero e dall'abrogazione della regola della decorrenza del riposo da una mezzanotte all'altra, nonché dall'attribuzione di una amplissima facoltà derogatoria alla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda il primo aspetto, risulta essere interessante in quanto introduce una tutela a favore del lavoratore incisiva.

Mentre per il secondo profilo, emerge una mancanza di una specifica precisazione in merito alla decorrenza del riposo da una mezzanotte all'altra.

Nel complesso le novità paiono dirette ad incrementare la possibilità di un uso flessibile del tempo rispetto alla legge n. 370/1934.

In ogni caso resta ferma la nullità di qualsiasi patto, sia esso contenuto in un contratto collettivo o individuale, volto alla rinuncia in futuro al diritto al riposo ⁽²⁹⁾ poiché l'irrinunciabilità a tale diritto è prevista dall'articolo 36 comma 3.

L'articolo 9, in ogni caso, individua eccezioni alla regola del godimento di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive e, in particolare, l'articolo 9 comma 2 stabilisce che fanno eccezione:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

⁽²⁶⁾ G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 84.

⁽²⁷⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, cit., p. 341.

⁽²⁸⁾ «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

⁽²⁹⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, cit., p. 344.

- c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- d) le diverse previsioni dei contratti collettivi, che comunque devono rispettare le condizioni dettate dall'articolo 17, comma 4.

Si tratta, dunque, di attività per le quali il legislatore ha previsto una deroga molto ampia. Per quanto concerne la coincidenza con la domenica del riposo settimanale, si tratta di una formula già richiamata nell'articolo 2109 del Codice civile ⁽³⁰⁾.

Il comma 3 del medesimo articolo 9, però, prevede che il riposo di ventiquattro ore consecutive possa essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e possa essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi determinate caratteristiche ⁽³¹⁾.

La possibilità di deroga prevista dall'articolo 9, comma 3 è da intendersi come ulteriore rispetto a quella prevista nel primo comma. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno differente rispetto alla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato in modelli di turnazione particolare in base alle caratteristiche dell'organizzazione di lavoro ⁽³²⁾.

Un'altra disposizione in materia di lavoro a turni è rappresentata dall'articolo 17 del decreto in esame, che regola le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale ⁽³³⁾.

Sia la normativa comunitaria che la normativa interna di recepimento paiono, sul punto, congegnate in modo da tenere conto dell'esigenza di consentire taluni temperamenti ai limiti sanciti dalla normativa, in particolare in modo da prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni, garantendo il rispetto dei principi di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, e da prevedere che talune disposizioni della direttiva possano formare oggetto di deroghe ⁽³⁴⁾.

Le deroghe possono distinguersi in incondizionate e condizionate, a seconda della causale che le distingue, in base se la causale è di natura soggettiva o oggettiva ⁽³⁵⁾, posto che, a seconda dei casi di deroga, devono essere concessi ai lavoratori periodi di riposo compensativo.

Di diversa natura sono le misure limitative che il legislatore sollecita, al difficile scopo di garantire, in tutti i casi, la tutela delle condizioni minime di tutela del lavoratore anche in deroga.

L'articolo 17, comma 1, consente di derogare agli articoli 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 e 13 (modalità di organizzazione del lavoro notturno e durata del lavoro

⁽³⁰⁾ «Di regola in coincidenza con la domenica», art. 2109 c.c.

⁽³¹⁾ Si veda il testo dell'art. 9 in nota 28.

⁽³²⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, cit., p. 354.

⁽³³⁾ «Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione».

⁽³⁴⁾ G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, cit., pp. 466-467.

⁽³⁵⁾ V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001, p. 187.

notturno) mediante contratti collettivi o accordi a livello nazionale stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

Dalla disposizione si evince, che tali deroghe non sono riferite dal legislatore ad ambiti settoriali o a specifiche categorie di lavoratori, per questo motivo vengono definite deroghe incondizionate.

Devono quindi essere deroghe individuate dai contratti collettivi o accordi territoriali o aziendali (ma su rinvio del contratto di livello superiore, chiamato a determinare un contenuto minimo entro il quale muoversi con un contratto di secondo livello).

In riferimento alle deroghe condizionate, invece, l'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003, seleziona quattro nuclei di disciplina:

- a) attività particolari, servizi e specifici eventi;
- b) lavoratori che richiedono regimi di turnazione nella particolare forma del “cambio squadra”;
- c) lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata non è misurata o predeterminata o può essere predeterminata dai lavoratori stessi;
- d) in relazione al personale mobile.

In questi casi, ai sensi dell'art. 17, comma 2, in mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (o, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali), su richiesta delle organizzazioni sindacali e datoriali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire le deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13.

L'articolo 17, comma 3, inoltre, consente, alle stesse condizioni viste per il comma 2, in caso di attività di lavoro a turni, di derogare all'articolo 7, in materia di riposo giornaliero, tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero. Proprio l'articolo 7⁽³⁶⁾ prevede che il riposo debba essere fruito in modo continuativo, fatte salve le eccezioni caratterizzate da orario di lavoro frazionato durante la giornata o turni di reperibilità⁽³⁷⁾.

La *ratio*, dell'articolo 7, consiste nel garantire al lavoratore un periodo di intervallo minimo tra le prestazioni svolte in due giornate consecutive⁽³⁸⁾, ma, come detto, l'articolo 17, comma 3, ne permette la deroga in determinate ipotesi di orario a turni.

Un'ultima disposizione da considerare è l'articolo 8. A norma di tale disposizione i lavoratori il cui orario di lavoro giornaliero superi le sei ore, devono beneficiare di un intervallo temporale detto “pausa”, le cui modalità sono stabilite dai contratti collettivi nazionali.

La finalità della pausa è consentire il recupero delle energie psico-fisiche, nell'eventuale consumazione del pasto, nonché nell'attenuazione del lavoro monotono e ripetitivo.

⁽³⁶⁾ «Ogni lavoratore, fermo restando la durata normale dell'orario settimanale, ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata».

⁽³⁷⁾ F. BASENGHI, M. LANOTTE, A. LEVI, G. PELLACANI, A. TAMPIERI, *Diritto del lavoro*, cit., p. 291.

⁽³⁸⁾ C. SPINELLI, *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, cit., p. 344.

Le finalità di tale articolo indubbiamente rinviano ad obiettivi concernenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La rilevanza di tale previsione viene sottolineata e sostenuta anche a seconda di quelli che sono i ritmi di lavoro. Qualora vi fossero ritmi di lavoro sostenuti tale necessità è più rilevante ⁽³⁹⁾.

Il decreto legislativo n. 66/2003 ha introdotto per la prima volta il tema delle pause.

La determinazione delle modalità di fruizione delle pause e della relativa durata rinviano alla contrattazione collettiva in base al settore di appartenenza. Tale rinvio conferma la centralità del ruolo che viene attribuito alla contrattazione collettiva nella disciplina relativa alle pause di lavoro ⁽⁴⁰⁾, il legislatore ha previsto una disciplina residuale solo in mancanza di una regolamentazione collettiva. Pertanto, la disciplina delle pause è inderogabile da parte dell'autonomia individuale, con la conseguenza che ogni pattuizione contraria sarebbe nulla ⁽⁴¹⁾.

Le pause di lavoro inerenti alle tipologie di orario di lavoro oggetto dell'analisi di ricerca sono un elemento importante, in quanto fondamentali per il lavoratore e allo stesso tempo per molti aspetti regolate tramite il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina di esse.

Al comma 2 dell'articolo 8 si prevede, in difetto della disciplina collettiva, una pausa di dieci minuti qualora l'orario di lavoro sia superiore alle sei ore, la cui collocazione è tra l'inizio e la fine del turno di lavoro tenendo in considerazione quelle che sono le esigenze tecnico ed organizzative aziendali.

Tuttavia, in difetto di una disciplina collettiva, la determinazione del *quando* e del *quomodo* ⁽⁴²⁾ della pausa deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo e, dunque, è rimessa al potere unilaterale del datore di lavoro ⁽⁴³⁾.

In merito all'articolo 8, è da rilevare che questa disposizione non può essere derogata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, decreto legislativo n. 66/2003, che consente unicamente deroghe alla disciplina del riposo giornaliero (articolo 7).

Pertanto, la disciplina delle pause può essere derogata, oltre che, ai sensi dell'art. 17, comma 1, dalla contrattazione collettiva nazionale conclusa dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nonché, dai contratti decentrati conformemente a quanto regolato dalla contrattazione collettiva nazionale, soltanto alle condizioni e nei casi previsti dall'art. 17, comma 2.

Sul punto, quindi, si può evidenziare che l'articolo 17, comma 2, consente la deroga alla disciplina degli articoli 7, 8, 12, 13 in tema di turni di lavoro, come indicato alla lettera c), soltanto qualora ci si trovi di fronte ad attività caratterizzate dalla necessità di dover assicurare la continuità del servizio o della produzione.

Emerge quindi dall'analisi della normativa legale che, per maggiori dettagli sulla disciplina o sulle tematiche su cui la normativa legale non interviene, è compito della contrattazione collettiva nazionale intervenire o della contrattazione di secondo livello quando richiamata dai contratti collettivi nazionali sulla regolazione del tema.

⁽³⁹⁾ V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 173.

⁽⁴⁰⁾ M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, cit., p. 21.

⁽⁴¹⁾ M. PAPALEONI, *Interrogativi applicativi sulla riforma dell'orario di lavoro e dei riposi*, in *ADL*, 2003, p. 459.

⁽⁴²⁾ C. SPINELLI, *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, cit., p. 329.

⁽⁴³⁾ Tramite una policy interna o un accordo di secondo livello aziendale.

2. La disciplina legale del lavoro a turni

In questa sezione verrà ripresa in maniera approfondita la disciplina indicata nel decreto legislativo 66/2003⁽⁴⁴⁾, con particolare attenzione alle disposizioni in materia di lavoro a turni.

Punto di partenza della disciplina legale è l'articolo 1 del decreto in esame, il quale riporta, in attuazione della direttiva 93/104/CE⁽⁴⁵⁾, la definizione, alla lettera f), di lavoro a turni.

Il Decreto legislativo n. 66/2003 all'articolo 1 lettera f), intende con turni di lavoro «qualsiasi 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, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane».

Con lavoratore a turni alla lettera g) il medesimo decreto legislativo intende invece qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni.

La disposizione mette subito in risalto che siamo di fronte ad una modalità organizzativa del lavoro che implica l'avvicendamento di più lavoratori su uno stesso posto di lavoro. In particolare, ci si riferisce con lavoro a turni a qualsiasi metodo di lavoro anche a squadre secondo il quale i lavoratori sono successivamente occupati secondo un determinato ritmo.

La definizione contenuta nel decreto legislativo, quindi, ricalca quella contenuta nella direttiva n. 2003/88/Ce.

L'unica differenza tra la nozione interna e quella comunitaria riguarda l'aggiunta della parola “anche” prima dell'espressione “a squadre”, tuttavia da questo ampliamento non sembrano derivare modifiche e conseguenze rilevanti sulla disciplina stessa del lavoro a turni⁽⁴⁶⁾.

Il titolo III del decreto legislativo n. 66/2003 nel disciplinare le pause, i riposi e le ferie artt. 7-10 ha introdotto alcune disposizioni innovative per il nostro ordinamento giungendo a colmare un divario presente tra la normativa comunitaria e nazionale.

Un primo riferimento alla disciplina dei turni è contenuto nell'articolo 9^{che} detta la nuova disciplina in tema di riposo settimanale e domenicale rispetto alla regolamentazione precedente, che era ancora approntata dalla Legge n. 370/1934⁽⁴⁷⁾ precedente all'approvazione dell'articolo 36 della Costituzione.

Proprio l'articolo 36 costituisce una fondamentale previsione in materia, avendo riconosciuto al lavoratore un diritto soggettivo perfetto ed irrinunciabile⁽⁴⁸⁾.

La dottrina ha comunque evidenziato che, a prima vista, rispetto alla precedente disciplina, non appaiono esserci grandi mutamenti, se non che il termine “settimana”, utilizzato all'articolo 1 della legge n. 370/1934, viene sostituito con la locuzione “ogni sette giorni”.

Le novità più rilevanti sono espresse dal cumulo tra il riposo settimanale e quello giornaliero e dall'abrogazione della regola della decorrenza del riposo da una mezzanotte

⁽⁴⁴⁾ D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

⁽⁴⁵⁾ M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104 Ce*, cit.

⁽⁴⁶⁾ G. BOLEGO, *Finalità e definizioni*, cit., p. 84.

⁽⁴⁷⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, cit., p. 341.

⁽⁴⁸⁾ «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

all'altra, nonché dall'attribuzione di una amplissima facoltà derogatoria alla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda il primo aspetto, risulta essere interessante in quanto introduce una tutela a favore del lavoratore incisiva.

Mentre per il secondo profilo, emerge una mancanza di una specifica precisazione in merito alla decorrenza del riposo da una mezzanotte all'altra.

Nel complesso le novità paiono dirette ad incrementare la possibilità di un uso flessibile del tempo rispetto alla legge n. 370/1934.

In ogni caso resta ferma la nullità di qualsiasi patto, sia esso contenuto in un contratto collettivo o individuale, volto alla rinuncia in futuro al diritto al riposo ⁽⁴⁹⁾ poiché l'irrinunciabilità a tale diritto è prevista dall'articolo 36 comma 3.

L'articolo 9, in ogni caso, individua eccezioni alla regola del godimento di un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive e, in particolare, l'articolo 9 comma 2 stabilisce che fanno eccezione:

- e) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- f) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- g) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
- h) le diverse previsioni dei contratti collettivi, che comunque devono rispettare le condizioni dettate dall'articolo 17, comma 4.

Si tratta, dunque, di attività per le quali il legislatore ha previsto una deroga molto ampia. Per quanto concerne la coincidenza con la domenica del riposo settimanale, si tratta di una formula già richiamata nell'articolo 2109 del Codice civile ⁽⁵⁰⁾.

Il comma 3 del medesimo articolo 9, però, prevede che il riposo di ventiquattro ore consecutive possa essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e possa essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi determinate caratteristiche.

La possibilità di deroga prevista dall'articolo 9, comma 3 è da intendersi come ulteriore rispetto a quella prevista nel primo comma. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno differente rispetto alla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato in modelli di turnazione particolare in base alle caratteristiche dell'organizzazione di lavoro ⁽⁵¹⁾.

Un'altra disposizione in materia di lavoro a turni è rappresentata dall'articolo 17 del decreto in esame, che regola le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale.

Sia la normativa comunitaria che la normativa interna di recepimento paiono, sul punto, congegnate in modo da tenere conto dell'esigenza di consentire taluni temperamenti ai limiti sanciti dalla normativa, in particolare in modo da prevedere una certa flessibilità

⁽⁴⁹⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, cit., p. 344.

⁽⁵⁰⁾ «Di regola in coincidenza con la domenica», art. 2109 c.c.

⁽⁵¹⁾ A. ALLAMPRESE, G. LELLA, *Riposi settimanali*, cit., p. 354.

nell'applicazione di determinate disposizioni, garantendo il rispetto dei principi di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, e da prevedere che talune disposizioni della direttiva possano formare oggetto di deroghe ⁽⁵²⁾.

Le deroghe possono distinguersi in incondizionate e condizionate, a seconda della causale che le distingue, in base se la causale è di natura soggettiva o oggettiva ⁽⁵³⁾, posto che, a seconda dei casi di deroga, devono essere concessi ai lavoratori periodi di riposo compensativo.

Di diversa natura sono le misure limitative che il legislatore sollecita, al difficile scopo di garantire, in tutti i casi, la tutela delle condizioni minime di tutela del lavoratore anche in deroga.

L'articolo 17, comma 1, consente di derogare agli articoli 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 e 13 (modalità di organizzazione del lavoro notturno e durata del lavoro notturno) mediante contratti collettivi o accordi a livello nazionale stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

Dalla disposizione si evince, che tali deroghe non sono riferite dal legislatore ad ambiti settoriali o a specifiche categorie di lavoratori, per questo motivo vengono definite deroghe incondizionate.

Devono quindi essere deroghe individuate dai contratti collettivi o accordi territoriali o aziendali (ma su rinvio del contratto di livello superiore, chiamato a determinare un contenuto minimo entro il quale muoversi con un contratto di secondo livello).

In riferimento alle deroghe condizionate, invece, l'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003, seleziona quattro nuclei di disciplina:

- e) attività particolari, servizi e specifici eventi;
- f) lavoratori che richiedono regimi di turnazione nella particolare forma del "cambio squadra";
- g) lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata non è misurata o predeterminata o può essere predeterminata dai lavoratori stessi;
- h) in relazione al personale mobile.

In questi casi, ai sensi dell'art. 17, comma 2, in mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (o, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali), su richiesta delle organizzazioni sindacali e datoriali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire le deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13.

L'articolo 17, comma 3, inoltre, consente, alle stesse condizioni viste per il comma 2, in caso di attività di lavoro a turni, di derogare all'articolo 7, in materia di riposo giornaliero, tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero.

⁽⁵²⁾ G. RICCI, *Le deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, diritto alla pausa, lavoro notturno e durata media della prestazione di lavoro*, cit., pp. 466-467.

⁽⁵³⁾ V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 187.

Proprio l'articolo 7 prevede che il riposo debba essere fruito in modo continuativo, fatte salve le eccezioni caratterizzate da orario di lavoro frazionato durante la giornata o turni di reperibilità⁽⁵⁴⁾.

La *ratio*, dell'articolo 7, consiste nel garantire al lavoratore un periodo di intervallo minimo tra le prestazioni svolte in due giornate consecutive⁽⁵⁵⁾, ma, come detto, l'articolo 17, comma 3, ne permette la deroga in determinate ipotesi di orario a turni.

Un'ultima disposizione da considerare è l'articolo 8. A norma di tale disposizione i lavoratori il cui orario di lavoro giornaliero superi le sei ore, devono beneficiare di un intervallo temporale detto "pausa", le cui modalità sono stabilite dai contratti collettivi nazionali.

La finalità della pausa è consentire il recupero delle energie psico-fisiche, nell'eventuale consumazione del pasto, nonché nell'attenuazione del lavoro monotono e ripetitivo.

Le finalità di tale articolo indubbiamente rinviano ad obiettivi concernenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La rilevanza di tale previsione viene sottolineata e sostenuta anche a seconda di quelli che sono i ritmi di lavoro. Qualora vi fossero ritmi di lavoro sostenuti tale necessità è più rilevante⁽⁵⁶⁾.

Il decreto legislativo n. 66/2003 ha introdotto per la prima volta il tema delle pause.

La determinazione delle modalità di fruizione delle pause e della relativa durata rinviano alla contrattazione collettiva in base al settore di appartenenza. Tale rinvio conferma la centralità del ruolo che viene attribuito alla contrattazione collettiva nella disciplina relativa alle pause di lavoro⁽⁵⁷⁾, il legislatore ha previsto una disciplina residuale solo in mancanza di una regolamentazione collettiva. Pertanto, la disciplina delle pause è inderogabile da parte dell'autonomia individuale, con la conseguenza che ogni pattuizione contraria sarebbe nulla⁽⁵⁸⁾.

Le pause di lavoro inerenti alle tipologie di orario di lavoro oggetto dell'analisi di ricerca sono un elemento importante, in quanto fondamentali per il lavoratore e allo stesso tempo per molti aspetti regolate tramite il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina di esse.

Al comma 2 dell'articolo 8 si prevede, in difetto della disciplina collettiva, una pausa di dieci minuti qualora l'orario di lavoro sia superiore alle sei ore, la cui collocazione è tra l'inizio e la fine del turno di lavoro tenendo in considerazione quelle che sono le esigenze tecnico ed organizzative aziendali.

Tuttavia, in difetto di una disciplina collettiva, la determinazione del *quando* e del *quomodo*⁽⁵⁹⁾ della pausa deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo e, dunque, è rimessa al potere unilaterale del datore di lavoro⁽⁶⁰⁾.

In merito all'articolo 8, è da rilevare che questa disposizione non può essere derogata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, decreto legislativo n. 66/2003, che consente unicamente deroghe alla disciplina del riposo giornaliero (articolo 7).

⁽⁵⁴⁾ F. BASENGHI, M. LANOTTE, A. LEVI, G. PELLACANI, A. TAMPIERI, *Diritto del lavoro*, cit., p. 291.

⁽⁵⁵⁾ C. SPINELLI, *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, cit.

⁽⁵⁶⁾ V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, cit., p. 173.

⁽⁵⁷⁾ M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n. 93/104/Ce*, cit., p. 21.

⁽⁵⁸⁾ M. PAPALEONI, *Interrogativi applicativi sulla riforma dell'orario di lavoro e dei riposi*, in *ADL*, 2003, p. 459.

⁽⁵⁹⁾ C. SPINELLI, *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, cit., p. 329.

⁽⁶⁰⁾ Tramite una policy interna o un accordo di secondo livello aziendale.

Pertanto, la disciplina delle pause può essere derogata, oltre che, ai sensi dell'art. 17, comma 1, dalla contrattazione collettiva nazionale conclusa dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nonché, dai contratti decentrati conformemente a quanto regolato dalla contrattazione collettiva nazionale, soltanto alle condizioni e nei casi previsti dall'art. 17, comma 2.

Sul punto, quindi, si può evidenziare che l'articolo 17, comma 2, consente la deroga alla disciplina degli articoli 7, 8, 12, 13 in tema di turni di lavoro, come indicato alla lettera c), soltanto qualora ci si trovi di fronte ad attività caratterizzate dalla necessità di dover assicurare la continuità del servizio o della produzione.

Emerge quindi dall'analisi della normativa legale che, per maggiori dettagli sulla disciplina o sulle tematiche su cui la normativa legale non interviene, è compito della contrattazione collettiva nazionale intervenire o della contrattazione di secondo livello quando richiamata dai contratti collettivi nazionali sulla regolazione del tema.

3. Rinvii alla contrattazione collettiva

Sul tema dell'orario di lavoro a turni, come visto nel precedente paragrafo, emerge che la legge rinvia alla contrattazione collettiva nazionale e decentrata la concreta regolazione dell'istituto.

In termini generali, i sistemi di relazioni industriali costruiti dalle parti collettive mirano a prevenire i conflitti tra le stesse parti nella regolazione dei diversi mercati del lavoro, attraverso la stipulazione dei contratti collettivi e al rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza. Al di là dei rilievi, è indubbio che il rinvio all'autonomia collettiva assuma, ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, una veste polifunzionale ⁽⁶¹⁾ in ragione della legittimazione delle parti sociali. Parte della dottrina, infatti, ha sottolineato che, in materia di tempo di lavoro, la contrattazione è abilitata da un lato a derogare alla disciplina legale prevedendo trattamenti difformi oppure a integrare e specificare il dettato normativo. Unitamente a questa funzione, un'altra dottrina ha evidenziato anche una più lata funzione di monitoraggio svolta dalle parti sociali ⁽⁶²⁾.

Proprio per quanto riguarda il tempo di lavoro, dunque, è fondamentale osservare il rapporto che si pone tra legge e contrattazione collettiva ⁽⁶³⁾.

Seguendo una prassi ormai ampiamente praticata dalla legislazione lavoristica, il legislatore ha delegato la contrattazione collettiva a regolare molti aspetti dell'orario di lavoro, anche se legge e contratto collettivo manifestano differenti caratteristiche strutturali e funzionali, oltre che di contenuto.

Per quel che interessa la presente trattazione, si sottolinea, però, che la legge, rinviando alla contrattazione collettiva, consente alle parti sociali di organizzare in concreto il lavoro in azienda, permettendo l'utilizzo di particolari moduli di lavoro attraverso la regolazione dell'orario all'interno del ciclo di produzione ⁽⁶⁴⁾.

⁽⁶¹⁾ U. CARABELLI, V. LECCESE, *L'attuazione delle direttive sull'orario di lavoro tra vincoli comunitari e costituzionali*, 2004, p. 193.

⁽⁶²⁾ F. M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005, p. 193.

⁽⁶³⁾ M. TIRABOSCHI, *La riforma dell'orario di lavoro: quale ruolo la contrattazione collettiva?*, in *C&CC*, 2003, n. 5, p. 71.

⁽⁶⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *Dalla questione salariale alle regolazioni del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, in *C&CC*, 2023, n. 10.

Nello specifico del lavoro a turni, dunque, ai sensi della disciplina legale, la contrattazione collettiva può intervenire, per organizzare il lavoro, nei casi in cui essa è chiamata a derogare rispetto alla disciplina legale o a disciplinare il tema qualora non sia trattato dalla legge.

Il lavoro a turni è quindi primariamente un modulo organizzativo regolato dalla contrattazione.

Poiché la legge ha aperto ampi spazi alla contrattazione collettiva è quindi necessario studiare la contrattazione collettiva.

Proprio la contrattazione collettiva, infatti, da questo punto di vista, oggi è la regola comune che si danno le parti sociali, la cosiddetta “via maestra”⁽⁶⁵⁾ per la regolamentazione dei rapporti di lavoro nelle economie di mercato⁽⁶⁶⁾.

Tale regola comune è adottata dalle parti sociali di ogni settore per far sì che, in quel determinato settore, che costituisce uno specifico mercato del lavoro, viga una regola standard⁽⁶⁷⁾.

Per quel che interessa la presente trattazione, proprio l’orario di lavoro è un tema che ha visto, da sempre, una grande importanza della contrattazione collettiva: sin dall’articolo 3, decreto legislativo n. 66/2003, infatti, la legge rinvia alla contrattazione collettiva prevedendo che le parti collettive possano stabilire un orario di lavoro di durata inferiore alle 40 ore settimanali oppure riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno, purché nel rispetto dei limiti massimi fissati dalla stessa contrattazione a norma dell’articolo 4, comma 1, decreto legislativo n. 66/2003 (ma comunque non oltre le quarantotto ore di media per ogni periodo di sette giorni).

In particolare, osservando il lavoro a turni, nella seconda parte, l’articolo 17, comma 1, del decreto, rinvia alla contrattazione collettiva nazionale per le deroghe per quanto concerne le tematiche inerenti al riposo giornaliero (art. 7), pause (art. 8) nonché disposizioni in materia di notturno (artt. 12 e 13), la contrattazione collettiva può derogare mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La contrattazione interviene anche su quanto disposto dagli articoli 7 e 8.

All’articolo 7 si stabilisce che il lavoratore per legge ha diritto al riposo giornaliero, il quale può essere regolato dalla contrattazione.

⁽⁶⁵⁾ M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull’avvenire) del contratto collettivo di lavoro in Diritto delle relazioni industriali fascicolo*, in *DRI*, 2022, n. 3, p. 789.

⁽⁶⁶⁾ M. BIAGI, *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni a margine del Rapporto del Gruppo di Alto Livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella Unione Europea*, Working Paper ADAPT, 2002.

⁽⁶⁷⁾ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2020, p. 4, richiama i coniugi Sidney e Beatrice Webb, i quali scrivevano già nel 1897: «If, in the absence of a Common Rule, the “small employer”, with his imperfect machinery and insufficient capital, with inferior scientific training and inadequate knowledge of the markets, is enabled to divert business from superior establishments by nibbling at wages, requiring systematic overtime, overcrowding his factory, or neglecting precautions against accident, his existence is not only detrimental to the operatives, but also a clear diminution of the nation’s productive efficiency. Hence the enforcement of a Common Rule, by progressively eliminating the worst equipped employers and concentrating the whole pressure of competition on securing the utmost possible efficiency of production, tends constantly to the development of the highest type of industrial organization». Con l’importante precisazione che «the Device of the Common Rule is, from the workman’s point of view, always the enforcement of a minimum, below which no employer may descend, never a maximum, beyond which he may not, if he chooses, offer better terms» (S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans, 1926, ma 1897, rispettivamente p. 732 e p. 715).

All'articolo 8 si prevedono le pause di lavoro qualora l'orario superi le sei ore le cui modalità sono regolate dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva sia carente di disciplina la regolazione delle pause prevede un riposo di durata non inferiore ai dieci minuti.

Qualora ci si trovi di fronte ad un turno di lavoro notturno, l'introduzione di tale modalità organizzativa di lavoro deve essere prevista dalla contrattazione collettiva.

In riferimento, alla durata del lavoro notturno in caso di turni articolo 13, il lavoro non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro salva diverse individuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

All'articolo 9 in tema di riposi settimanali si prevede che il lavoratore abbia diritto ogni sette giorni a un periodo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero previsto dall'articolo sette. Ma, in tale articolo fanno eccezioni, come si può notare al comma 2 lettera a) le attività di lavoro a turni ogni qualvolta il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero e settimanale. In questi contesti a governare il tema dei riposi è nuovamente la contrattazione collettiva nazionale.

Si evince, quindi, che la disciplina dell'orario di lavoro è disciplinata in maniera generale dal decreto legislativo sopra richiamato ed analizzato ⁽⁶⁸⁾ e per quanto concerne la disciplina dei turni di lavoro c'è un rinvio alla contrattazione collettiva per i temi di nostro interesse che verranno di seguito analizzati.

La contrattazione collettiva nel disciplinare la tematica di nostro interesse si basa su quanto previsto dalla normativa legale, ma, qualora la contrattazione nazionale non sviluppi la tematica dell'organizzazione dei turni di lavoro, è possibile che le parti collettive trattino il tema in un accordo di secondo livello aziendale.

Per tali motivazioni è necessario quindi fare un'analisi approfondita di ciò che prevedono i contratti collettivi nazionali sul tema del lavoro a turni.

⁽⁶⁸⁾ Si veda cap. 1, § 2.

Capitolo II.

Nota metodologica e definizione del perimetro dell'analisi

Come visto nel precedente capitolo, non è possibile ritenere completa un'analisi in materia di tempi di lavoro senza considerare le previsioni approntate dalla contrattazione collettiva. Tale conclusione è tanto più valida per quanto riguarda il lavoro a turni, in merito al quale, come rilevato in precedenza ⁽⁶⁹⁾, la legge assegna grandi spazi di agibilità alla contrattazione collettiva.

L'oggetto della ricerca empirica che segue, dunque, riguarda l'orario di lavoro e, in particolar modo, "i turni di lavoro" – come definiti dall'articolo 1, comma 2, lettera f, decreto legislativo n. 66/2003.

Il punto di partenza di tale lavoro è una prima mappatura dei contratti collettivi nazionali maggiormente applicati nelle imprese italiane, senza avere un panorama esaustivo dei contratti collettivi nazionali presenti, in quanto ad oggi, presso l'archivio del CNEL, come risulta dai monitoraggi periodici, gli accordi depositati risultano essere circa 1000 (mille). Sulla base della mappatura dei contratti collettivi, il lavoro mira, in una logica di diritto delle relazioni industriali, ad esaminare come sono concretamente regolati i turni di lavoro nei contratti collettivi individuati.

Tale approccio metodologico mira, dunque, ad esaminare il diritto vivente, facendo riferimento alla produzione di norme che nascono all'interno dei sistemi di relazioni industriali grazie alla mediazione della contrattazione collettiva ⁽⁷⁰⁾.

La contrattazione collettiva, dunque, lungi dal ridursi ad un mero equivalente funzionale della contrattazione condotta a livello individuale tra datore e prestatore di lavoro, è prima di tutto uno strumento di autoregolazione dei rapporti di potere tra forza economiche e gruppi sociali contrapposti ⁽⁷¹⁾.

Attraverso la contrattazione collettiva, quindi, le parti sociali si incaricano di una funzione "sociale" che è la costruzione del mercato del lavoro o, meglio, dei diversi mercati del lavoro, posto che ogni contratto collettivo si fa carico di definire il mercato di un determinato settore. Con riferimento ad ogni mercato, poi, le parti regolano i diversi aspetti del rapporto individuale di lavoro.

Per quanto concerne la presente analisi, al fine di delimitare il perimetro di analisi, sono stati individuati alcuni criteri che permettono di soffermare l'attenzione della ricerca su specifici contratti largamente applicati per mettere poi in risalto analogie e differenze sul tema nei diversi settori contrattuali.

Un essenziale criterio di classificazione è dato dai soggetti firmatari che consente di segnalare l'importanza di ciascun contratto collettivo in ragione del suo grado di diffusione a seconda del numero di imprese e di lavoratori a cui essi vengono applicati.

I contratti collettivi sono sottoscritti da libere associazioni che rappresentano gli interessi delle imprese e dei lavoratori.

⁽⁶⁹⁾ Si veda cap. 1, § 3.

⁽⁷⁰⁾ G. GIUGNI, *L'evoluzione della contrattazione collettiva nelle industrie siderurgica e mineraria (1953-1963)*, Giuffrè, 1964, p. 1, che osserva come, accanto al quadro legale o giuridico, definito come «complesso di norme dettate dall'ordinamento statale», si hanno «le regole dettate dalle stesse controparti sociali, nell'esercizio dell'autonomia sindacale», il cui intervento è tanto più ampio quanto più è limitato l'intervento dell'ordinamento statale.

⁽⁷¹⁾ M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, cit.

Queste associazioni sono, in una prospettiva di relazioni industriali, federazioni di categoria, cioè entità che si fanno carico di rappresentare una precisa categoria organizzativa o sindacale.

Un primo criterio utilizzato al fine di delimitare il perimetro della presente indagine è dunque atto ad individuare contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle federazioni afferenti alle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative, le quali, tanto a livello storico che a livello di effettiva applicazione nei contratti collettivi, sono CGIL, CISL e UIL ⁽⁷²⁾.

Per delimitare ulteriormente il campo di indagine, si adotta un ulteriore criterio selettivo idoneo a porre al centro della seguente indagine i contratti collettivi nazionali di lavoro che vengono applicati e che, secondo i dati utili al calcolo dei contributi all'Inps (c.d. flusso Uniemens), coinvolgono un determinato numero di lavoratori, stabilendo una soglia minima di 20.000.

Un terzo ed ultimo criterio riguarda i codici ATECO ⁽⁷³⁾.

Nell'ambito dei settori economici e produttivi così come definiti dai codici alfanumerici ATECO, che costituiscono la classificazione delle attività economiche adottata dall'Istituto nazionale di statistica (Istat). Le lettere individuano il macrosettore economico mentre i numeri (da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le specifiche articolazioni e sottocategorie dei settori stessi.

Per finalità statistiche si è scelto, nel corso della presente indagine, di selezionare almeno un contratto collettivo – anche se, secondo i dati Uniemens, applicato a meno di 20.000 lavoratori – per ogni macrosettore economico (indicato, nel codice ATECO, da una lettera), con l'esclusione dei macrosettori relativi all'amministrazione pubblica e difesa (lettera *O*) e alle organizzazioni extraterritoriali (lettera *U*).

Si evidenzia, inoltre, che sono stati esclusi dall'analisi, pur rispondendo ai requisiti sopra indicati, il CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, Assolavoro (cod. CNEL V212) e il CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro, Assosomm (cod. CNEL V213), poiché non disciplinano in maniera dettagliata l'istituto oggetto dell'analisi, ma si limitano a rinviare al contratto collettivo che l'impresa a cui sono destinati i lavoratori in somministrazione applica.

Seguendo l'illustrata metodologia, complessivamente, sono stati selezionati 72 contratti collettivi, su cui è stata condotta l'analisi.

In particolare, per i 72 CCNL individuati, sono state evidenziate le previsioni contrattuali che disciplinano la materia dell'orario di lavoro a turni ordinate in voci, relative alla disciplina generale dell'orario di lavoro, organizzazione turni di lavoro, maggiorazioni

⁽⁷²⁾ I. ARMAROLI, E. MASSAGLI, F. NESPOLI, G. PIGLIALARMÌ, M. TIRABOSCHI, *Atlante della rappresentanza di imprese e lavoro, La geografia dei settori produttivi e delle attività economiche nel prisma dei sistemi di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2021, pp.VI-VII.

⁽⁷³⁾ I. ARMAROLI, M. DELLA SEGA, G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI, F. NESPOLI, G. PIGLIALARMÌ, M. TIRABOSCHI, *Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2023, p. 78, definiscono il codice ATECO come la «combinazione alfanumerica adottata dall'Istat che identifica una attività economica. Le lettere individuano il macrosettore economico mentre i numeri (da due fino a sei cifre) rappresentano, con diversi gradi di dettaglio, le specifiche articolazioni e sottocategorie dei settori stessi. Le attività economiche vengono raggruppate, in modo crescente, secondo la seguente sequenza: sezioni, divisioni, gruppi, classi, categorie, sottocategorie. Ad esempio: agricoltura, silvicoltura e pesca (A); coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi (01); coltivazione di colture agricole e non permanenti (01.1); coltivazione di cereali, legumi da granella e semi oleosi, escluso il riso (0.1.11); coltivazione di cereali (0.1.11.1); coltivazione di cereali, escluso il riso (01.11.10)».

inerenti al lavoro a turni, pause e riposi ed infine il confronto sindacale previsto per l'organizzazione del lavoro a turni.

Tali voci sono state selezionate successivamente ad una attenta valutazione su quali potessero essere le voci inerenti alla materia dei turni di lavoro che potevano caratterizzare il tema ed essere messe a confronto tra i vari settori e contratti collettivi nazionali in analisi.

Da questa analisi empirica, sono state tratte alcune considerazioni, confluite nel capitolo III, sia in termini di tendenze sia in termini di rilievo di clausole particolarmente originali o peculiari contenute in alcuni contratti collettivi.

Capitolo III.

Il lavoro a turni nella contrattazione collettiva: le risultanze dell'analisi empirica

1. Introduzione all'analisi empirica: il rapporto tra i diversi livelli della contrattazione

Prima di procedere ad una disamina in merito alle analogie e alle differenze riscontrate con riferimento alla disciplina generale, all'organizzazione dei turni, alle maggiorazioni, pause e al confronto con le rappresentanze sindacali tra i diversi settori analizzati, si sofferma l'attenzione su quali siano i CCNL che approntano una disciplina dettagliata a livello nazionale e quali quelli che rinviano agli accordi di secondo livello.

In particolare, i macrosettori economici in cui è emersa una disciplina particolarmente dettagliata per quanto riguarda il lavoro a turni sono, rispetto alla classificazione ATECO, il settore manifatturiero, il settore cartario, il settore elettrico e, in misura minore, il settore del commercio come di seguito verrà esaminato. In questi macrosettori, infatti, sembra che le esigenze delle aziende siano maggiormente orientate alla continuità della produzione, favorendo la diffusione di turni e del lavoro a squadre. La disciplina del lavoro a turni, quindi, permette un'efficiente organizzazione del lavoro a quelle imprese che vogliono offrire un servizio prolungato e necessitano quindi di tale schema di orario di lavoro. In altri settori, come, ad esempio, nel settore agricolo, della silvicoltura e della pesca, l'organizzazione dei turni di lavoro rinvia ai contratti provinciali, i quali terranno in considerazione le esigenze dell'intera organizzazione.

Similmente, nel settore edile si rinvia alle esigenze dell'organizzazione aziendale per l'organizzazione dei turni di lavoro e nel settore tessile la distribuzione di differenti orari di lavoro è concordata dalle parti a livello aziendale.

Allo stesso modo, anche nel settore alimentare il CCNL per i dipendenti della PMI industria alimentare (E018) prevede un'organizzazione dei turni di lavoro all'interno dell'impresa mentre, in base alle necessità, il CCNL dell'industria alimentare (E012) e il CCNL area alimentazione-panificazione (E015) rinviano ad un accordo di secondo livello.

Nella maggior parte dei casi, dunque, l'istituto dei turni di lavoro è affrontato in maniera generale, spesso rinviano agli accordi di secondo livello o, comunque, al confronto tra la direzione e le rappresentanze sindacali. A livello aziendale, quindi, sono regolati i turni in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'organizzazione stessa attraverso un confronto costante tra direzione aziendale e RSU/RSA. Solitamente, è anche precisato che la disposizione dei turni deve essere resa nota tramite affissione nelle bacheche aziendali, affinché anche il lavoratore sia a conoscenza di tale distribuzione di orario.

Oggetto di specifico confronto tra direzione e rappresentanze sindacali, inoltre, solitamente è anche l'istituzione di turni aggiuntivi rispetto a quelli inizialmente previsti.

Una delle principali motivazioni per cui si ricorre al lavoro a turni è la necessità di rispondere alle esigenze del mercato in continuo movimento.

Al netto del rapporto tra i diversi livelli di contrattazione, dall'analisi empirica dei contratti collettivi nazionali di categoria emergono alcune tendenze, di cui, nel prosieguo

della trattazione, si evidenzieranno, con riferimento ad alcune specifiche voci, caratteristiche comuni e differenti nei vari settori.

2. Organizzazione della turnistica

Come già rilevato il tema dell'organizzazione dei turni di lavoro afferisce alla più ampia materia dell'orario di lavoro, regolata dalla legge, che assegna grande spazio alla contrattazione collettiva. In proposito, i contratti collettivi adottano strategie diverse per regolare la turnistica, differenziando le discipline a seconda delle esigenze settoriali.

Preliminarmente è da rilevare che, nella maggior parte dei casi, i CCNL (ad esempio il CCNL attività minerarie (B282), il CCNL ceramica (B122), il CCNL attività industriale del vetro (B018), il CCNL metalmeccanica industria (C011), il CCNL area alimentazione e panificazione (E015), il CCNL per i dipendenti dell'industria turistica (H05B) ecc.) confermano la previsione delle 40 ore settimanali, ma vi sono alcuni casi in cui, nei limiti stabiliti dal decreto legislativo n. 66/2003, le parti sociali hanno scelto di approntare una specifica disciplina dell'orario di lavoro (è il caso, ad esempio, del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (A011) che prevede 39 ore settimanali, del CCNL dell'industria chimica (B011), che prevede un orario di 37 ore e 45 minuti settimanali, così come 38 ore settimanali sono previste anche dal CCNL dell'industria del vetro (B018), dal CCNL della mobilità attività ferroviaria (I320) e dal CCNL per il personale delle imprese di assicurazione (J121) ecc.).

Per quanto riguarda più specificatamente la turnistica, è da sottolineare che, per molti contratti collettivi, come si vedrà a breve nel dettaglio, il sistema di turnazione può essere distribuito nell'arco di cinque, sei o sette giorni. In quest'ultimo caso si parla di lavoro a ciclo continuo, che può essere utilizzato per ottenere il massimo sfruttamento degli impianti aziendali e per ridurre i costi aziendali.

Nella maggior parte dei casi, inoltre, i contratti collettivi prevedono che il lavoro a turni possa svolgersi su un turno unico giornaliero ⁽⁷⁴⁾ oppure su più turni nell'arco delle 24 ore (ad esempio: dalle 6 alle 14, dalle 14 alle 22 e dalle 22 alle 6) ⁽⁷⁵⁾.

Guardando i singoli settori, è da evidenziare che all'interno del settore economico manifatturiero, che comprende i settori merceologici chimico, meccanico, tessile, alimentare, del legno e dei lapidei e cartario, la disciplina generale del lavoro a turni varia nei diversi contratti collettivi.

I contratti del settore chimico, ad esempio il CCNL industria chimica (B011) e il CCNL Unionchimica (B018), prevedono una disciplina dettagliata in tema di lavoro a turni, prevedendo modelli di turnistica con due turni per cinque o sei giorni oppure tre turni per cinque o sei giorni oppure, in caso di lavorazioni a ciclo continuo, due o tre turni per i sette giorni settimanali oppure ancora prevedendo la turnazione sei per sei, nel caso in cui vi siano cicli continuativi per la durata di sei giorni lavorativi.

Nel settore della metalmeccanica, il contratto dell'industria (C011) prevede che il lavoratore debba rendere la propria prestazione nei turni stabiliti per il proprio reparto, con

⁽⁷⁴⁾ Si tratta di un metodo di organizzazione dell'attività lavorativa in base ad un unico turno, mantenendo gli orari di lavoro entro i limiti contrattuali. Con turno unico, quindi, si intende un modello organizzativo in cui i lavoratori svolgono la prestazione per sei giorni lavorativi con orari determinati e non superiori all'orario massimo previsto, alternandosi con un giorno di riposo.

⁽⁷⁵⁾ In questo caso, come evidenziato in precedenza (§ 1.1), si parla di lavoro a squadre, in quanto diversi lavoratori si alternano sulla stessa postazione di lavoro nel corso della medesima giornata.

rinvio ad una organizzazione aziendale. La medesima disciplina è prevista dal contratto dell'area metalmeccanica delle imprese artigiane (C030) e dal contratto per le PMI CONFIMI (C01A).

Una specifica disciplina si trova nel settore del tessile, dove il CCNL per gli addetti all'industria delle calzature (D121) ed il CCNL per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria (D271) stabiliscono che, per i lavoratori che rendono la prestazione su sei giorni settimanali, vale la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali a pari retribuzione. Tale riduzione di orario sarà assorbita, fino a concorrenza, da eventuali riduzioni in atto in azienda nonché da quelle che dovessero essere disposte da provvedimenti legislativi futuri. Inoltre, per coloro che svolgono attività lavorativa su tre turni per sei giorni, l'orario settimanale è ridotto da 40 a 36 ore a pari retribuzione e sono incrementati i riposi di 4 ore.

Nel settore cartario, il contratto collettivo nazionale per i dipendenti dell'industria carta (G022) prevede una disciplina dettagliata per quanto concerne l'organizzazione dei turni di lavoro. In questo caso, la turnistica può essere organizzata su ciclo continuo 7 giorni su 7 giorni con turni avvicendati di 8 ore ciascuno, oppure su due turni nei sette giorni oppure ancora su tre turni a ciclo continuo nei sette giorni. Le modalità di applicazione e realizzazione di questi schemi previsti dal contratto collettivo nazionale sono esaminati e adattati a livello aziendale.

Nei settori elettrico, gas-acqua ed energia e petrolio, gli schemi di turnistica sono oggetto di esame congiunto tra azienda e RSU. Le aziende stabiliscono una turnazione settimanale in modo tale che i lavoratori siano soggetti ad una turnazione di prestazione in cui ruotano turni di mattina, pomeriggio e notte, con limiti di intervallo tali da evitare oltre sei giorni lavorativi consecutivi.

Nello specifico, gli schemi della turnistica presi in considerazione dai contratti collettivi nazionali appartenenti al settore elettrico gas e acqua prevedono turni a ciclo continuo su 5, 6, 7 giorni oppure turni articolati su 5, 6, 7 giorni escluso il notturno o il fine settimana. Tali turni sono così organizzati, cioè a ciclo continuo, per il tipo di servizio che erogano le aziende di codesto settore.

Resta la possibilità a livello aziendale di adattare gli schemi alle esigenze dell'impresa.

Nei settori ambientale, fornitura di acqua, reti fognarie, gestione rifiuti e risanamento, i CCNL non prevedono una specifica organizzazione del lavoro a turni, ma precisano che i turnisti possono lasciare la loro postazione di lavoro solo nel momento in cui sono sostituiti dal lavoratore del turno successivo.

Nel settore edile, in tutti e tre i CCNL in esame, si prevede che, in caso di determinate esigenze organizzative, possano essere concordate tipologie di orario di lavoro maggiormente flessibili, tra cui i turni. Ove l'impresa abbia determinate esigenze tecnico-organizzative e produttive informerà le RSU per l'organizzazione di tale orario di lavoro.

Nel commercio, il CCNL delle aziende del terziario e della distribuzione e dei servizi (H011) prevede che al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sul tema dei turni o nastri di orario tra le parti sindacali. La medesima disciplina si prevede anche per il CCNL della distribuzione moderna organizzata (H008) e il CCNL per aziende del terziario della distribuzione dei servizi (H012).

Anche in questi settori, quindi, l'organizzazione dei turni di lavoro è disciplinata dalla contrattazione integrativa aziendale, con la precisazione che, nel caso di lavoro a turni, questi devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale in forza.

Nel settore dei servizi di informazione e comunicazione, le diverse articolazioni di orario di lavoro previste dai contratti collettivi nazionali sono turni giornalieri e due turni o tre turni. In particolare, il CCNL grafici editori (G011), il CCNL PMI della telecomunicazione (G029), il CCNL per il personale da imprese esercenti servizi di comunicazione (K411) e il CCNL area comunicazione (G016) prevedono l'alternativa tra turni giornalieri e schemi a due turni oppure tre turni.

Nei medesimi CCNL, è prevista, qualora vi sia un regime di turni di lavoro su tre turni, una riduzione dell'orario settimanale a 36 ore.

In riferimento al CCNL delle poste italiane per il personale non dirigente (K700) si rinvia ad un accordo aziendale, che può prevedere due tipologie di turni: turno unico, previsto al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio; orario su turni, in cui, cioè, il lavoratore svolge la prestazione in qualsiasi schema di turnistica, anche a squadre.

In considerazione delle caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire il servizio erogato vi è, quindi, la possibilità di strutturare i turni su due o più turni giornalieri, con rotazione dei turni obbligatoria.

Questo particolare CCNL, quindi, appare più dettagliato sulle tipologie di turni che possono essere accordati, definendo anche specifici criteri direttivi per l'articolazione della turnistica. In particolare, infatti, il CCNL in questione prevede che l'attuazione di schemi di turnazione su due o tre turni giornalieri sarà correlata ai flussi di traffico, fermo restando il limite massimo delle 36 ore settimanali e delle 8 ore giornaliere. Inoltre, si prevede la rotazione obbligatoria per tutto il personale tranne per le esclusioni a norma di legge. Il CCNL prevede, inoltre, la possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale. In tutti i casi di lavoro a turno, infine, il contratto precisa che il personale del turno cessante può lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Per quanto concerne l'analisi del CCNL per gli agenti immobiliari professionali e mandatarî a titolo oneroso, emerge che, al fine di migliorare il servizio all'utenza, i datori di lavoro potranno ricorrere ad una articolazione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni o su sei giorni.

Il settore degli studi professionali prevede che a seconda dei regimi dell'orario di lavoro si potranno assumere differenti specifiche di orario di lavoro su cinque o sei giorni lavorativi.

Per il lavoro a turni nel settore di servizi di noleggio, agenzie viaggio, servizi di pulizia (codice ATECO N), i CCNL rinviano alla disciplina legislativa prevista dal decreto legislativo n. 66/2003, stabilendo che la prestazione lavorativa possa essere frazionata in non più di due periodi separati in un intervallo non superiore a 3 ore. L'orario di lavoro ed i turni devono essere concordati dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione e che si rispettino le esigenze organizzative. L'impresa terrà inoltre conto che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno il riposo necessario. L'eventuale frazionamento sarà concordato a livello territoriale.

Nel settore socioassistenziale e sociosanitario, l'articolazione dei turni è stabilita in base ad una ciclicità, la quale tiene in considerazione le esigenze dell'organizzazione stessa e la necessità del lavoratore di coniugare le esigenze dei tempi vita-lavoro. I turni saranno organizzati in modo tale da essere in grado di erogare il servizio in continuità. Tale organizzazione può essere oggetto di esame congiunto trimestrale con le rappresentanze al

fine di ottimizzare lo schema dei turni di orario. Quando sopra indicato si prevede nel CCNL per il personale non medico degli IRCCS e delle strutture sanitarie (T011), ma anche per il CCNL per i lavoratori delle cooperative (T151) e per il CCNL del personale socioassistenziali sociosanitari ed educativi (T1419) l'organizzazione dei turni da lavoro avviene in base alle esigenze funzionali dei servizi a seconda di quanto stabilito dalla direzione aziendale.

In definitiva, dall'analisi condotta, si evince che la disciplina dei turni di lavoro rinvia in particolare ad una contrattazione aziendale, in base a quelle che sono le esigenze del servizio erogato dall'organizzazione stessa ed in base alle esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

Le varie tipologie di turni che sono emerse permettono di assicurare continuità alla produzione, prevedendo una turnazione omogenea dei vari lavoratori.

Le ragioni per cui un'organizzazione è spinta ad attuare lo schema dei turni di lavoro sono molteplici e dipendono dal tipo di attività alla quale l'azienda è sottoposta. Può essere utile ricorrere alla turnistica, ad esempio, nel caso delle aziende che hanno implementato magazzini automatici o macchinari particolarmente costosi, al fine di ammortizzare il costo ed anche per rispondere alle esigenze del mercato rendendo più produttivo il fattore lavoro. Appare infine evidente che, almeno per i settori in cui tali ragioni sono più ricorrenti, la contrattazione collettiva nazionale non si sia limitata a rinviare ai contratti di secondo livello, ma ha predisposto direttamente schemi e modelli in materia di turnistica, dettando anche criteri direttivi per la loro applicazione.

3. Maggiorazioni nei diversi settori

Per quanto riguarda la disciplina delle maggiorazioni, solitamente sono previste dai contratti collettivi per retribuire maggiormente il lavoro a turni, considerato più gravoso perché più deleterio per la sfera privata del lavoratore e per la salute e sicurezza del prestatore. In particolare, analizzando la contrattazione collettiva, è possibile rilevare che le percentuali di maggiorazione variano da settore a settore. A seconda delle particolarità del turno, inoltre, sono previste maggiorazioni differenti: ad esempio, le indennità legate a turni notturni sono solitamente maggiori rispetto alle indennità per i turni avvicendati diurni.

Dalla lettura ed analisi di oltre settantadue contratti collettivi nazionali, sulle maggiorazioni per turni emergono alcune tendenze, di seguito analizzate.

Per il turno diurno, è prevista, sui settantadue contratti analizzati, una maggiorazione in venti CCNL. In particolare, le maggiorazioni previste partono da un ammontare minimo dell'1,05% per il CCNL per le imprese che producono occhiali e articoli di occhialeria (D271) e per il CCNL area tessile moda chimica ceramica (V751) (ma in quest'ultimo si aggiunge una maggiorazione del 3% nel caso di turni avvicendati).

Nella maggior parte dei casi, la maggiorazione diurna si attesta sul 4%, come ad esempio nel CCNL attività minerarie (B282), nel CCNL industria chimica (B011) e nel CCNL per gli addetti della gomma cavi elettrici ed affini e delle materie plastiche (B371).

Previsioni di grande interesse sono quelle del CCNL dell'industria alimentare, nel quale, a seconda del settore merceologico e della categoria di appartenenza, la percentuale di maggiorazione per il turno diurno varia: vini e liquori 22,5%, acqua e bevande gassate 21% operai e 18% impiegati; acqua e bibite minerali operai 22,5% e impiegati 21%; distillatori 15%; birra e malto 30%; conserve vegetali 22,5%.

Nel settore delle ceramiche, CCNL CONFAPI (B018) e CCNL (B122) infine, si segnala che la percentuale di maggiorazione per il turno diurno arriva fino al 10%.

Nel caso dei turni avvicendati su 5 o 6 giorni sono previste maggiorazioni in otto CCNL. Le previsioni più interessanti sono contenute nel CCNL attività minerarie (B282), che prevede una maggiorazione del 25%. Nel CCNL alimentazione e panificazione, invece, è prevista una maggiorazione per i turnisti pari al 6,5% della retribuzione, la quale risulta essere inferiore rispetto alle altre previsioni.

Nel settore cartario, il CCNL per le aziende esercenti nell'industria carta (G022) per i lavoratori che effettuano turni avvicendati di 8 ore consecutivi le maggiorazioni sono dell'8% per il primo e secondo turno e del 26% per il terzo turno, mentre nel contratto collettivo PMI del settore del legno (F058) la maggiorazione è pari al 30%.

Nel caso di turni avvicendati su 7 giorni la maggiorazione è prevista in tre CCNL. La previsione più interessante è quella del CCNL attività minerarie (B282), che prevede un aumento retributivo pari al 40%.

Per i turni distribuiti su 6 o 7 giorni sono indicate le maggiorazioni come, per esempio, nel CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature (D121) pari al 38%.

Per le lavorazioni a ciclo continuo nel contratto industria chimica (B011) primo turno 46% e secondo turno 50%, i turni a ciclo continuo nell'area tessile prevedono una maggiorazione pari al 40%.

Per i turni notturni, sono previste maggiorazioni in ventisei CCNL. Le maggiorazioni più rilevanti sono: nel CCNL attività minerarie (B282), che prevede un aumento del 58%; nel CCNL UnionChimica (B018), che dispone, nel settore abrasivo e ceramica, una maggiorazione del 20% per il lavoro notturno compreso in due turni avvicendati e del 35% per il lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati; nel CCNL per gli addetti delle piastrelle (B122), che prevede un aumento del 22% per il lavoro notturno compreso in due turni avvicendati, del 38% per il lavoro notturno compreso in tre turni avvicendati, del 42% per il lavoro notturno compreso in turni non a ciclo continuo e del 53% per il lavoro notturno compreso in turni avvicendati a ciclo continuo 53%; nel CCNL per gli addetti della gomma, cavi elettrici ed affini e della materia plastiche (B371), che dispone un aumento del 28%; nel CCNL metalmeccanica imprese artigiane (C030), che prevede una maggiorazione del 15%; nel CCNL PMI metalmeccaniche (C018), che prevede una maggiorazione del 25%; nel CCNL industria alimentare (E012) che prevede una maggiorazione per il lavoro notturno a turni pari al 30% nel settore delle carni, al 22,5% nel settore dei vini e liquori, 21% nel settore dell'acqua e delle bevande gassate per operai e 18% per gli impiegati, nel settore dell'acqua e bibite minerali 22,5% operai e 21% impiegati, settore dei distillatori pari al 15%, birra e malto 30% ed infine conserve vegetali pari al 22,5%; nel CCNL energia e petrolio (B254), in cui il lavoro notturno a turni è retribuito con un aumento del 55%.

Le maggiorazioni previste per i turnisti nei giorni festivi sono presenti in dieci CCNL. In particolare, si evidenziano le maggiorazioni previste dal CCNL gas ed acqua, che dispone un aumento sulla retribuzione del lavoratore turnista pari al 31% in caso di diurno festivo e al 51% per il notturno festivo, e dal CCNL energia e petrolio (B254), per cui la retribuzione è aumentata del 35% per il lavoro a turni festivo diurno e del 70% per il lavoro a turni notturno festivo.

Nel settore sanitario, nel CCNL per le cooperative (T151) all'articolo 56 si stabilisce un'indennità di turno.

Per i lavoratori turnisti ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese, viene loro corrisposta una maggiorazione del 10% rispetto alla retribuzione oraria per ogni ora di turno effettivamente svolta dal singolo.

Come emerge dall'analisi, dunque, le differenti maggiorazioni variano a seconda del particolare lavoro svolto in concreto, valutando soprattutto la collocazione del turno, e dal settore.

La tendenza generale delle maggiorazioni per i turnisti è quella di applicare una maggiorazione sulla retribuzione oraria al fine di compensare maggiormente la particolare fatica che può derivare al lavoratore dallo svolgimento della prestazione secondo schemi e modelli di turnistica, che possono arrivare a richiedere al dipendente di lavorare anche durante i festivi o le ore notturne.

Le maggiorazioni, quindi, sono previste principalmente, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, in tutti quei settori dove il lavoro a turni è necessario al fine di portare avanti quelle che sono le esigenze tecnico organizzative aziendali ed economiche. Un caso tipico, ad esempio, è rappresentato dalle aziende che utilizzano macchinari particolari, dove l'accensione e lo spegnimento delle macchine è troppo oneroso rispetto al continuo funzionamento di esse, e, dunque, necessitano dell'organizzazione dei lavori a turni. In questi casi, quindi, per sopperire al maggior disagio che arreca questa modalità di lavoro, sono previste maggiorazioni a livello economico.

4. Pause e riposi

Per quanto riguarda la disciplina delle pause previste durante l'orario di lavoro a turni, si precisa che i lavoratori turnisti hanno diritto alle pause intermedie, al riposo giornaliero e a quello settimanale previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

Per tutti i contratti collettivi nazionali non richiamati di seguito, non sono previste particolari clausole in materia e, dunque, si rinvia, per quanto concerne il tema dei riposi e delle pause, alla disciplina prevista dal decreto legislativo n. 66 del 2003, come già rilevato.

Un caso interessante, per quanto riguarda i riposi, è quello del CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche (B371), che prevede, in attuazione dell'articolo 17, decreto legislativo n. 66/2003, che il riposo giornaliero possa essere inferiore alle 11 ore nel caso in cui vi sia stato anticipo di turno motivato dalla necessità di far fronte a situazioni di emergenza.

Un altro caso da segnalare è quello del CCNL attività minerarie, che prevede anche la possibilità che il lavoratore sia chiamato durante il turno di riposo: il contratto disciplina quindi l'alternanza dei lavoratori da un turno all'altro e, in caso di lavorazioni su turni anomali (diversi da quelli individuati), dispone che le modalità di effettuazione e le relative indennità saranno concordate in sede aziendale.

Per quanto riguarda specificamente le pause di lavoro, i CCNL, in applicazione dell'art. 8, decreto legislativo n. 66/2003, prevedono soste di 30 minuti (esempio CCNL Unionchimica Confapi settore abrasivi, CCNL industria metalmeccanica, CCNL metalmeccanica artigianato, CCNL PMI metalmeccaniche, CCNL tessile abbigliamento e moda, CCNL industria calzature) o di 20 minuti (CCNL Unionchimica Confapi settore ceramica, CCNL addetti alle industrie di piastrelle di ceramica) per il recupero psicofisico o per i pasti. Tali pause, dunque, variano a livello di tempo per settore, ma le ragioni per cui vengono istituite sono le medesime.

Dall'analisi di oltre 70 contratti collettivi nazionali e soffermando l'attenzione sulle pause e sui riposi si evince che tale disciplina è regolata in maniera molto sottile per i turnisti. Nella maggior parte dei casi i CCNL prevedono pause generali alle quali hanno diritto tutti i lavoratori e non solo coloro che si trovano di fronte ad un'organizzazione oraria suddivisa in turni.

Per quanto riguarda i turnisti, il CCNL Unionchimica Confapi (B018), ad esempio, prevede una pausa di 30 minuti per i lavoratori turnisti addetti al tornio e alle altre apparecchiature in servizio continuativo. Per gli altri turnisti si prevede una pausa di 20 minuti dopo le sei ore continuative di prestazione. Medesima disciplina per il CCNL per gli addetti all'industria delle piastrelle di ceramica (B122), mentre altri contratti, come il CCNL per gli articoli in vetro (B132) e il CCNL per gli addetti all'industria gomma-plastica (B371), rinviano alla disciplina legislativa e agli accordi di secondo livello.

Nella metalmeccanica, in tutti e quattro i contratti analizzati, i lavoratori addetti a turni avvicendati hanno diritto a 30 minuti retribuiti per la refezione nelle ore di presenza in azienda, ma da tale disciplina sono esclusi i turnisti avvicendati che usufruiscono già, nell'ambito delle otto ore di presenza, di pause non inferiori alla mezz'ora che consentono la consumazione del pasto.

Dall'analisi svolta emerge che lo scopo principale delle pause per i turnisti è il recupero psicofisico del lavoratore da garantire dal momento che il lavoro a turni è considerato particolarmente gravoso per la salute del lavoratore.

Nella maggior parte dei casi, i CCNL prevedono anche che la durata della pausa di lavoro possa essere pattuita dalle rappresentanze sindacali e dalla direzione aziendale.

5. Confronto rappresentanze sindacali

In questa sezione si tratta il ruolo che svolgono le rappresentanze sindacali nella regolazione del lavoro a turni.

Tali risultanze emergono dall'analisi dei 72 contratti collettivi nazionali selezionati ed analizzati secondo i criteri citati nella nota metodologica, che permette di evidenziare alcune tendenze in merito al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella definizione del tema dell'orario di lavoro organizzato in schema a turni.

In molti CCNL (ad esempio settore agricolo, settore manifatturiero, settore assicurativo e credito, settore telecomunicazioni ecc.), le parti nazionali hanno scelto di coinvolgere le rappresentanze sindacali in azienda per stabilire, previo esame congiunto, la disciplina da utilizzare all'interno dell'azienda, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge.

Non in tutti i CCNL sono coinvolte le rappresentanze (ad esempio settore domestico, settore artistico, sportivo ecc.); in questi casi i contratti nazionali si limitano a rinviare a quanto prevede il decreto legislativo n. 66/2003 in materia di disciplina generale dell'orario di lavoro e in tema di turni di lavoro.

L'organizzazione dei turni di lavoro tiene quindi in considerazione quelle che sono le esigenze dell'organizzazione e vengono così organizzati i turni coinvolgendo la direzione aziendale e in alcuni casi le organizzazioni sindacali.

Si rinvia spesso alle rappresentanze sindacali in quanto l'orario di lavoro sarà adattato dalla direzione aziendale in base alle esigenze aziendali ma allo stesso tempo bisogna tenere in considerazione le esigenze del personale e i vincoli legali.

Di seguito si riportano i contratti collettivi nazionali che rinviano ad un accordo di secondo livello per la regolamentazione dei turni di lavoro e quindi coinvolgono le rappresentanze sindacali in un confronto con la direzione.

I contratti collettivi nazionali che rinviano ad un accordo di secondo livello prevedono comunque un confronto con le rappresentanze sindacali come avviene ad esempio nel CCNL attività mineraria (B282), nel CCNL addetti industria calzature (D121), nel CCNL per le aziende che producono occhiali e articoli inerenti all'occhialeria e nel CCNL per i dipendenti dell'industria cartaria (G022), che prevede che i vari regimi di orario di lavoro potranno essere attuati a livello aziendale previa comunicazione alle rappresentanze sindacali in relazione alle esigenze tecnico, organizzative e produttive e nei limiti previsti da decreto legislativo n. 66/2003.

Allo stesso modo, nel CCNL metalmeccanica industria (C011), la ripartizione giornaliera viene stabilita a seguito di un esame congiunto con le rappresentanze sindacali. La stessa previsione è indicata anche nel CCNL imprese artigiane della metalmeccanica (C030), nel contratto delle PMI metalmeccanica industria (C01A) e nel CCNL PMI settore metalmeccanica (C018). Anche nel CCNL Fise Assoambiente (K531) e nel CCNL servizi ambientali (K541) l'organizzazione dell'orario di lavoro viene stabilita con un esame congiunto con i soggetti sindacali.

Similmente il CCNL area panificazione prevede che le parti possano realizzare accordi di gestione dei regimi di orario sempre successivamente ad un confronto al fine di migliorare l'organizzazione aziendale.

Nel settore della logistica il CCNL I022 rinvia ad un esame preventivo periodico per definire i turni di lavoro.

Appare quindi evidente che gran parte dei contratti collettivi nazionali rinvia ad un confronto sindacale, come nel caso del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (K051), che prevede che l'organizzazione dell'orario di lavoro debba essere definita nel rispetto delle esigenze organizzative o del CCNL energie e petrolio (B254), che richiama al confronto per qualsiasi variazione, o il CCNL dell'industria trasporto aereo (I810) e CCNL logistica, trasporto merce e spedizione personale non dirigente (I100) che rinviano ad un confronto con RSA/RSU. Similmente anche nel contratto collettivo degli studi professionali (H442) è previsto che è possibile prevedere differenti organizzazioni di orario di lavoro qualora vi sia un confronto con le rappresentanze sindacali.

Dall'analisi emerge quindi che le modalità di intervento delle rappresentanze sindacali e le materie del confronto possono essere differenti. In alcuni contratti collettivi nazionali, come, ad esempio, nel CCNL industria chimica (B011), nel CCNL Unionchimica Confapi (B018), nel CCNL industria di piastrelle (B122), nel CCNL per gli addetti delle aziende industriali che producono articoli in vetro (B132), nel CCNL industria gomma (B371), nel CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore tessile abbigliamento moda (D014), nel CCNL industria alimentare e nel CCNL per la PMI dell'industria alimentare, infatti, si rinvia ad un confronto con le rappresentanze sindacali all'interno delle aziende solo nel caso in cui vi siano modifiche al calendario dei turni di lavoro già indicato. Dello stesso tipo sono le previsioni del CCNL per i lavoratori delle attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti (F041), che, di fronte a nuovi schemi di lavoro, prevede un apposito incontro con le rappresentanze sindacali; la medesima disciplina è contenuta anche nel CCNL per le imprese del legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali (F051), nel CCNL per la PMI industria del legno (F058) e nel CCNL Area legno lapidei (F060).

Anche nel CCNL PMI settore tessile abbigliamento e moda (D018) le parti collettive prevedono un confronto con le rappresentanze sindacali qualora l'azienda reputi necessario avere differenti orari di lavoro rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione aziendale; identica previsione è contenuta nel CCNL area tessile, moda e chimica ceramica (V751). Una previsione simile è contenuta anche nel CCNL di servizi noleggio, agenzie di viaggio e servizi di pulizia (K511), dove emerge la possibilità di concordare una differente organizzazione dell'orario di lavoro e della sua distribuzione successivamente ad un confronto con le rappresentanze sindacali.

Nel settore turistico, nel CCNL Assoturismo (H058) si prevede un confronto sindacale per l'attuazione di specifici orari di lavoro e solo a conclusione dell'esame congiunto si può dare comunicazione dei programmi definiti. Allo stesso modo, nel CCNL dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (H05Y) si rinvia ad un incontro tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali per l'applicazione degli schemi di orario stabiliti.

Una differente previsione è contenuta nel CCNL delle aziende del terziario e distribuzione dei servizi Confcommercio (H011) e nel CCNL terziario e distribuzione dei servizi Confesercenti (H012), in cui il datore di lavoro è tenuto unicamente ad informare le rappresentanze sindacali di quelli che sono gli orari di lavoro adottati.

Alcuni contratti collettivi, per le specificità settoriali, rinviano non al confronto con le rappresentanze sindacali in azienda, ma al confronto con le rappresentanze sindacali territoriali come, per esempio, avviene per il CCNL farmacie private (H121), che rinvia ad un confronto tra le parti collettive regionali.

Allo stesso modo anche alcuni CCNL del settore artigiano (CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri ed affini, dalle imprese odontotecniche e dalle imprese del restauro di beni culturali (C030) e CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini (F015), il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi Confesercenti (H012) e il CCNL dipendenti da proprietari di fabbricati (H401) rinviano ad un confronto con le rappresentanze sindacali territoriali.

Alcuni contratti collettivi nazionali, infine, non rinviano ad un confronto con le rappresentanze sindacali: ciò avviene, ad esempio, nel CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni (I391) nel CCNL autorimesse, noleggio e automezzi (IC35), nel CCNL per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione (J121), nel CCNL quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (J241), nel CCNL per il personale delle aree delle banche di credito cooperativo casse rurali ed artigiane (J271), nel CCNL personale non dirigente di poste italiane (K700), nel CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (A011), nel CCNL lavoro domestico (H501) e nel CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive (H077).

6. Conclusioni delle risultanze dell'analisi dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Il quadro che emerge da questa ricerca empirica sul tema dell'organizzazione dei turni di lavoro nei settori individuati, secondo i metodi definiti in precedenza, permette di evidenziare i tratti in comune e le differenze tra i settori.

In primo luogo, è da sottolineare che non è possibile analizzare la disciplina approntata dai contratti collettivi in materia di lavoro a turni senza fare riferimento al quadro previsto dalla disciplina legale, perché nei contratti collettivi nazionali si richiama spesso il decreto legislativo n. 66/2003, sia per rinviare a quanto previsto dalla fonte legale sia per esercitare i rinvii che la stessa fonte legale rivolge alla contrattazione collettiva.

Si evidenziano, infine, le risultanze emerse per le singole voci analizzate.

In molti casi si è rilevato che i contratti collettivi nazionali prevedono poco o nulla per quanto riguarda la disciplina specifica dell'organizzazione dei turni di lavoro, tanto è che proprio all'interno dei CCNL si rinvia solitamente alla contrattazione di secondo livello o ad un confronto tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali al fine di stabilire l'organizzazione della turnistica sempre nel rispetto della disciplina legale. Sul punto è da sottolineare, infatti, che la disciplina dei turni, è da ritenere intrinsecamente legata alla concreta organizzazione dell'orario nella singola azienda e, dunque, regolata più efficacemente dal secondo livello di contrattazione.

Dall'analisi sono comunque emersi contratti collettivi nazionali che trattano il tema dei turni di lavoro come, ad esempio, i CCNL del settore chimico, metalmeccanico, tessile, cartario ed energia, elettrico.

Per quanto riguarda il paragrafo organizzazione dei lavori a turni la tendenza generale è quella di stabilire quali possono essere le tipologie di turni di lavoro a cui si può ricorrere, disponendo modelli e schemi di turnistica e dettando criteri direttivi, ma rinviando per maggiori dettagli e differenti tipologie di strutture di organizzazione dell'orario di lavoro ad un confronto tra le rappresentanze e la direzione aziendale nonché ad ulteriori accordi. Per quanto riguarda le maggiorazioni, nei 72 CCNL esaminati sono previsti aumenti per le prestazioni di lavoro a turni in cinque casi. In particolare, le maggiorazioni per il lavoro a turni diurni vanno tendenzialmente da un minimo del 4% previsto dal CCNL attività minerarie (B282) ad un massimo del 30% previsto dal CCNL industria alimentare per il settore della birra e malto.

Per i turni avvicendati si hanno delle maggiorazioni che vanno generalmente dal 6,5% (CCNL alimentazione e panificazione) al 40% (CCNL attività minerarie B282).

Per quanto riguarda i turni notturni le maggiorazioni previste variano dal 20% (CCNL UnionChimica B018 settore abrasivo e ceramica) al 58% (CCNL attività minerarie B282), mentre per i turni festivi la maggiorazione può arrivare fino al 31% in caso di lavoro a turni festivo diurno (CCNL gas ed acqua K321) e al 70% in caso di lavoro a turni festivo notturno (CCNL energia e petrolio B254).

Nello schema di orario a ciclo continuo, infine, le maggiorazioni oscillano dal 40 (CCNL area tessile V751) al 50% (CCNL industria chimica B011) della retribuzione oraria.

Per quanto concerne la disciplina delle pause, emerge che solitamente all'interno dei contratti collettivi nazionali si rinvia a pause per il recupero psicofisico e per la consumazione del pasto per tutti i lavoratori e non solamente per i lavoratori turnisti.

Non mancano, però, casi in cui i contratti collettivi abbiano previsto pause di venti o trenta minuti per i lavoratori.

Infine, per quanto riguarda il tema del confronto con le organizzazioni sindacali è da evidenziare che si tratta di un tema molto rilevante, siccome in quasi tutti i contratti collettivi le parti sindacali sono coinvolte nel tema dell'orario di lavoro e della sua organizzazione, con la finalità di tutelare il lavoratore, ma anche di permettere la maggiore adattabilità degli schemi della turnistica al concreto contesto aziendale.

In definitiva, dall'analisi svolta, emerge che il lavoro a turni, lungi dal poter trovare una regolazione concreta nella legge, per essere attivato nelle aziende necessita della

mediazione della contrattazione collettiva, che ne ha disciplinato gli aspetti fondamentali, relativi non solo all'organizzazione degli schemi temporali della turnistica, ma anche alle specifiche maggiorazioni da accordare ai turnisti in considerazione della peculiare gravosità della loro prestazione e alle prerogative delle rappresentanze sindacali, mentre minore è stato l'intervento della contrattazione collettiva nella previsione di discipline *ad hoc* per i turnisti in materia di pause e riposi.