

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

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

La disciplina dell'orario di lavoro nella piccola e grande industria meccanica: la legge e la contrattazione collettiva nazionale

Giuseppe Biundo
ADAPT Junior Fellow

Working Paper n. 6/2024

ABSTRACT

Alla luce del crescente interesse di aziende e sindacati del settore metalmeccanico per la flessibilità e la riduzione dell'orario di lavoro, il presente contributo intende analizzare l'attuale quadro normativo (fornito dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale) in materia di orario, per comprendere gli spazi di manovra nelle disponibilità degli attori collettivi e gli interventi di recepimento dei rinvii legali eventualmente messi già in essere dalla contrattazione nazionale. Dopo aver passato in rassegna le previsioni – per i diversi istituti e fattispecie – contenute nel d. lgs. n. 66/2003, l'analisi si concentra sulle clausole inerenti all'orario di lavoro contenute nei principali CCNL dell'industria meccanica. A fronte di interventi regolatori importanti in tema di orario *multi-periodale* e lavoro straordinario, non si registrano previsioni nazionali relativamente alla riduzione dell'orario settimanale, mentre limitata è l'azione contrattuale sul lavoro notturno.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Con l'emanazione nel d.lgs. n. 66/2003 il legislatore mirava a valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro, per conciliare tutela dei lavoratori e flessibilità organizzativa.
- Sono diversi i rinvii in favore dei soggetti collettivi presenti nel testo del decreto in chiave non solo integrativa ma anche derogatoria del dettato legale.
- Nessuno dei tre CCNL oggetto di analisi prevede una riduzione dell'orario settimanale. Sono da segnalare, invece, due ipotesi eccezionali derogatorie del riposo giornaliero.
- Nessuna indicazione emerge poi relativamente alla previsione di un limite massimo all'orario settimanale e al regime delle pause. È inoltre parziale la disciplina dedicata al lavoro notturno.
- Gli attori sociali hanno mostrato un certo dinamismo nel regolare l'orario *multi-periodale* e il ricorso al lavoro straordinario. A tal proposito, si segnalano, delle differenze anche nelle discipline contenute nei tre CCNL.

IL MESSAGGIO

Gli attori sociali del settore metalmeccanico hanno sfruttato, sino ad oggi, solo parzialmente gli spazi di manovra che la legge ha previsto in loro favore nella regolazione dell'orario di lavoro. Al netto della disciplina valevole per i lavoratori addetti ai turni avvicendati, nessuno dei tre CCNL prevede una riduzione dell'orario settimanale rispetto alle 40 ore previste dalla legge. Discorso differente vale invece per la distribuzione *multi-periodale* dell'orario settimanale, dove l'intervento delle parti sociali sembra mirare ad accrescere la flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro. Emerge in definitiva un bilancio in chiaroscuro: tra occasioni sfruttate e opportunità mancate.

Indice

1. Premessa	4
2. Organizzazione dell'orario di lavoro e ruolo della contrattazione collettiva: il d.lgs. n. 66/2003	5
2.1. Orario "normale" settimanale e distribuzione "multiperiodale"	7
2.2. L'orario massimo settimanale e l'orario giornaliero	8
2.3. Pause e riposi	9
2.4. Il lavoro straordinario	10
2.5. Il lavoro notturno e il lavoro a turni	11
3. L'orario di lavoro nella contrattazione nazionale dell'industria meccanica	12
3.1. Il CCNL Industria meccanica e installazione impianti (Federmeccanica e Assisital)	12
3.2. Il CCNL Industria meccanica imprese minori (Unionmemccanica-Confapi) e il CCNL Industria meccanica imprese minori (Confimi Impresa Meccanica)	17
4. Considerazioni conclusive	21

1. Premessa

Tra le questioni alle quali le parti sociali hanno da sempre dedicato una particolare attenzione rientra senza dubbio la regolazione del tempo di lavoro. Storicamente tale attenzione ha riguardato l'esigenza di prevedere dei limiti all'estensione temporale della prestazione, in un'ottica di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore. Successivamente, però, **si sono affermate anche istanze diverse, di matrice sindacale e datoriale, volte alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro**, giustificate, da un lato, dall'importanza di assicurare ai lavoratori la partecipazione alla vita familiare e sociale (conciliazione vita-lavoro) e, dall'altro, dalla necessità di accrescere la produttività e quindi la competitività aziendale ⁽¹⁾. Con riferimento al caso italiano, è da segnalare come **la materia dell'orario di lavoro sia tornata recentemente al centro del dibattito grazie ad alcune sperimentazioni di riduzione d'orario** (spesso definite con la formula "settimana corta") che hanno interessato talune aziende, alcune delle quali operanti nell'industria metalmeccanica ⁽²⁾. Invero, sulla scorta di tali esperienze di contrattazione aziendale, proprio nel settore della meccanica, le stesse **federazioni sindacali hanno avanzato nella piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL leader, presentata il 20 febbraio 2024, la richiesta di una «sperimentazione contrattuale» per raggiungere le 35 ore settimanali a parità di salario** ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Per un approfondimento di tali aspetti, si v. P. ICHINO, L. VALENTE, *L'orario di lavoro e i riposi – Art. 2017-2019, II*, Ed. Giuffrè, 2012; V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persone e produttività*, Giappichelli, 2008; A. ALAMPRESSE, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Kluwer Ipsa, 2003; V. BAVARO, *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro (a proposito di orario ridotto, modulato o flessibilità)*, in *RGL*, 2004, n.3, p. 391 ss.

⁽²⁾ Il riferimento è all'accordo di Automobili Lamborghini S.p.A., sottoscritto con Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uil-Uilm, il 5 dicembre 2023; e, ancora, all'accordo di Leonardo S.p.A., sottoscritto il 20 dicembre 2023. Più specificatamente, l'accordo Lamborghini ha previsto una riduzione d'orario sia per il personale addetto alla produzione che per quello impiegatizio. In tal senso, per mezzo dell'adozione di nuovi schemi di turnazione che rimodulano l'orario e i ritmi di lavoro, l'utilizzo dei Par (permessi annui retribuiti) e l'efficientamento dei processi produttivi, si prevede l'alternarsi di una settimana di cinque giorni e una da quattro per il personale di produzione che lavora su due turni e turno centrale (con una riduzione di 22 giornate annue); una settimana di cinque giorni e due da quattro per il personale di produzione che lavora su tre turni (con una riduzione di 31 giornate annue). Ulteriori giornate di riduzione oraria, su base annua, sono poi previste per il personale operaio non collegato alla produzione e per il personale impiegatizio. Per un commento a tale rinnovo, si v. A. ZANIBONI, *Flessibilità e conciliazione vita-lavoro: le parole d'ordine dell'ipotesi di Contratto Integrativo aziendale di Automobili Lamborghini*, in *Bollettino Adapt*, 18 dicembre 2023, n. 24. L'accordo Leonardo, invece, disciplina le «Linee guida operative» propedeutiche all'avvio di una sperimentazione (in alcuni siti e a partire da aprile 2024) che – tramite l'utilizzo di ferie/par a carico del dipendente, ulteriori permessi retribuiti a carico azienda e grazie agli eventuali risultati in termini di crescita della produttività e della efficienza produttiva – punta ad una riduzione d'orario sino a 12 ore medie mensili (elevabili a 16 a seguito di esito positivo della sperimentazione).

⁽³⁾ Si v. il paragrafo "Riduzione orario di lavoro", nel quale le tre sigle sindacali chiedono «che si avvii una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, facendo salve le intese aziendali già esistenti»; FIM, FIOM, UILM, *Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL Industria metalmeccanica e dell'installazione impianti*, 20 febbraio 2024, p. 3. Tra le motivazioni fornite dalle tre sigle sindacali, alla base della richiesta di riduzione d'orario, si segnalano: la necessità di migliorare la qualità e l'attrattività del lavoro metalmeccanico nei confronti delle nuove generazioni; il miglioramento delle condizioni di lavoro al fine di ridurre gli infortuni; l'importanza del tempo libero nell'ottica di assicurare una maggiore conciliazione vita-lavoro; la distribuzione delle opportunità occupazionali tra il maggior numero di lavoratori quale

Data la crescente attenzione che le parti sociali stanno dedicando al tema dell'orario di lavoro, il presente contributo si pone l'obiettivo di analizzare la disciplina dell'orario come sancita dalla legge e, sulla base di questa, quanto già previsto dalle organizzazioni di rappresentanza nei principali CCNL dell'industria meccanica, al fine di comprendere gli spazi di manovra che gli attori collettivi hanno relativamente all'orario di lavoro e in che modo i rinvii legali sono eventualmente stati sfruttati dalla contrattazione nazionale. Partendo dalla disamina del d. lgs. n. 66/2003, verranno analizzate – ad esclusione delle ferie e del regime di reperibilità – le disposizioni che concernono gli istituti e le fattispecie in esso contenute. A seguire, si passerà all'analisi delle singole disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro presenti nel CCNL Industria meccanica e installazione impianti (Federmeccanica e Assisital) e nei due CCNL Industria meccanica imprese minori (Unionmeccanica-Confapi e Confimi Impresa Meccanica). Infine, sulla base delle evidenze emerse, si proverà ad avanzare alcune considerazioni conclusive.

2. Organizzazione dell'orario di lavoro e ruolo della contrattazione collettiva: il d.lgs. n. 66/2003

Come è noto, con l'emanazione del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, si è proceduto ad adeguare l'ordinamento italiano alle disposizioni comunitarie in materia di orario di lavoro ⁽⁴⁾. Tale opera di adeguamento, avvenuta con il recepimento delle direttive n. 93/104/Ce e n. 2000/34/Ce, ha finito per determinare una «riscrittura organica» ⁽⁵⁾ della disciplina dell'orario di lavoro, con l'abrogazione di buona parte delle previgenti disposizioni di cui al r.d.l. n. 693/1923 e all'art. 13 della l. n. 196/1997 ⁽⁶⁾. A riguardo, è stato sottolineato in dottrina che **uno dei profili maggiormente rilevanti della nuova disciplina è ravvisabile nel ruolo attribuito all'autonomia negoziale collettiva nella regolazione dell'orario di lavoro**. Secondo tale linea interpretativa, è proprio nella valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva che va individuata la *ratio* della riforma, con l'intenzione del legislatore delegato di definire un regime d'orario in linea «con i principi e i precetti di derivazione comunitari ma in ogni caso sostanzialmente controllato e controllabile dalle organizzazioni sindacali» ⁽⁷⁾. Coerentemente a ciò, il decreto – riflettendo la tradizionale tecnica di regolazione riconducibile alla devoluzione

risposta alle crisi aziendali e alle trasformazioni (ecologica, digitale e tecnologica) che investono il settore.

⁽⁴⁾ Sul «tortuoso» processo che ha portato alla trasposizione della direttiva n. 93/104/Ce, si rimanda a M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, in *GLav.*, n.17, 2003, pp. 11 ss.

⁽⁵⁾ V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n.213/2004*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona». IT, 2006, n. 40, pp.19 ss.

⁽⁶⁾ Il d.lgs. n. 66/2003, all'art. 19, c. 2, ha infatti previsto l'abrogazione di «tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate».

⁽⁷⁾ Così M. TIRABOSCHI., *La riforma dell'orario di lavoro: quale ruolo per la contrattazione collettiva?* in *CCC*, n.5, 2003; in tal senso, si veda anche M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, cit., pp. 10 ss.

delle competenze dalla fonte legale a quella collettiva – ha individuato nella contrattazione collettiva lo strumento più idoneo a conciliare tutela dei lavoratori e flessibilità organizzativa, ritagliando al sindacato un ruolo per certi versi inedito quale «soggetto regolatore dei processi di flessibilizzazione della dimensione temporale della prestazione»⁽⁸⁾. Fa da contraltare, l'interpretazione di chi, partendo dalla constatazione che con l'emanazione del decreto sono venuti meno i “tradizionali” profili di tutela che erano presenti nella previgente disciplina, ha sottolineato come **la nuova regolamentazione abbia determinato un «ridimensionamento qualitativo» del ruolo della contrattazione collettiva, sia rispetto alla legge che all'autonomia individuale**⁽⁹⁾.

Non volendo soffermarsi sulle interpretazioni sollevate dalla dottrina, in questa sede ci si limita a una lettura del testo normativo, dalla quale **emergono diversi “rinvii” in favore dell'autonomia collettiva in funzione non solo integrativa ma anche derogatoria delle disposizioni legali**. Invero, un primo richiamo alla contrattazione collettiva è già nel comma primo dell'art. 1 del decreto, ove si sottolinea che la nuova regolamentazione è dettata «nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva»⁽¹⁰⁾. In particolare, l'art. 1, c. 2, lett. *m*) del decreto, nel definire i “contratti collettivi di lavoro” fa esplicito riferimento ai «contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative». Pertanto, data la generica formulazione menzionata – nel quale non è presente alcuna specificazione sul livello contrattuale –, è da ritenere che il legislatore abbia voluto riferirsi a tutti i livelli contrattuali (quindi anche aziendale e territoriale), condizionando il potere integrativo e derogatorio dei contratti collettivi al solo requisito della

⁽⁸⁾ Così M. TIRABOSCHI., *La riforma dell'orario di lavoro: quale ruolo per la contrattazione collettiva?*, cit., p. 73.

⁽⁹⁾ Cfr. U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. IT, 2004, n. 22, p. 5 ss., i quali sottolineano come tale ridimensionamento qualitativo della contrattazione collettiva è evidente sotto tre profili. In primo luogo, i rinvii alla contrattazione presenti nel decreto sarebbero effettuati per legittimare l'intervento dell'autonomia collettiva non in chiave “liberatoria” da vincoli legali, ma “definitoria” di specifici vincoli contrattuali rispetto agli standard legali oramai meno protettivi; in tal senso, il ruolo dell'autonomia collettiva sarebbe, rispetto al passato, quello di costruire degli argini nell'ambito un sistema ormai liberalizzato. In secondo luogo, anche se nel decreto è riconosciuto un potere derogatorio alla contrattazione, ciò avverrebbe in relazione a vincoli legali che sono oramai meno rigidi rispetto alla pregressa disciplina, così che «il rinvio alla contrattazione si prospetta piuttosto come un “invito” ad aggiungere flessibilità contrattuale alla nuova flessibilità legale». Infine, dato che il rinvio derogatorio è accompagnato nel decreto dalla “minaccia” di un intervento governativo sostitutivo, esso avrebbe l'effetto di incidere sull'esercizio dell'autonomia collettiva e sulla stessa libertà sindacale.

⁽¹⁰⁾ L'art. 1, c. 1, del d. lgs. n. 66/2003 cita: «Le disposizioni contenute nel presente decreto nel dare attuazione organica alla direttiva 91/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro».

sottoscrizione degli stessi da parte delle «organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative»⁽¹¹⁾.

2.1. Orario “normale” settimanale e distribuzione “multiperiodale”

Passando ai contenuti delle singole disposizioni normative rilevanti ai nostri fini, l'art. 3 del d. lgs. n. 66/2003 ripropone sostanzialmente la previgente disciplina di cui all'art. 13 l. n. 196/1997⁽¹²⁾. Il primo comma prevede che «l'orario normale di lavoro è fissato in quaranta ore settimanali»⁽¹³⁾. **È inoltre previsto, al comma secondo, che «i contratti collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali⁽¹⁴⁾, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno» (cd. distribuzione *multiperiodale*).**

Il legislatore, quindi, nel fissare in 40 ore la durata normale della singola settimana di lavoro, prevede, mediante due rinvii alla contrattazione, che i contratti collettivi di qualsiasi livello (purché stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative), possono, da un lato, stabilire una durata minore (ma, per il principio dell'inderogabilità *in peius*, non una durata maggiore) e, dall'altro, consentire il ricorso a moduli multiperiodali d'orario (calcolati rapportando l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in relazione ad un arco temporale che può estendersi sino ad un anno)⁽¹⁵⁾.

⁽¹¹⁾ Per ulteriori approfondimenti di tali profili si rimanda a U. CARABELLI, V. LECCESE, *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, cit., pp. 11 ss.

⁽¹²⁾ L'art. 13, c. 1, della l. n. 197/1996 cita: «L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno».

⁽¹³⁾ Seguendo una recente interpretazione dottrinale, che sviluppa una classificazione delle tecniche di regolazione dei tempi di lavoro sulla base delle finalità perseguite dal legislatore, tale disposizione – al pari delle previsioni in materia di riposo giornaliero, pause, riposo settimanale e ferie – rientrerebbe tra le “norme di comando” rivolte direttamente a regolare il rapporto individuale di lavoro, in quanto si occupa di fornire uno standard a cui l'autonomia individuale è chiamata a conformarsi in termini nderogabili; in tal senso, v. M. TIRABOSCHI, *Dalla questione salariale alla regolazione del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, in CCC, n. 10, 2023, pp. 4 ss.

⁽¹⁴⁾ Il decreto specifica che la minor durata prevista dai contratti collettivi è «ai fini contrattuali», facendo emergere dei dubbi con riferimento al corretto significato da attribuire a tale locuzione; si veda, a tal proposito, V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n.213/2004*, cit., p. 27, il quale sottolinea che la locuzione va riferita alla sola possibilità di ridurre l'orario normale e non a quella di introdurre contrattualmente l'orario multiperiodale. Ciò, sarebbe la conferma della necessità di considerare i due rinvii come «autonomi e indipendenti». Per una diversa interpretazione, si v. S. BELLOMO, *L'ambivalenza funzionale dell'orario normale di lavoro, tra dimensione retributiva e delimitazione dell'impegno lavorativo ordinario*, in V. LECCESE (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, Milano, 2004, pp.156 ss., il quale considera i due rinvii congiuntamente, cosicché la distribuzione multiperiodale dell'orario normale di lavoro è consentita solo se i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi (i soli legittimati ad introdurre tale forme di gestione flessibile dell'orario) prevedono una contestuale riduzione dell'orario normale medio rispetto alle quaranta ore settimanali.

⁽¹⁵⁾ Sempre con riferimento a M. TIRABOSCHI, *Dalla questione salariale alla regolazione del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, op. cit., pp. 4 ss., le previsioni di cui al secondo comma dell'art 3, rappresentano l'esempio di quella tecnica legislativa che assegna alla contrattazione collettiva il compito di integrare il comando verso l'autonomia privata individuale, dimodoché «la regolazione del

Guardando alla natura dei due rinvii alla contrattazione, se il primo, che concerne la possibilità di ridurre l'orario di lavoro, è di per sé "superfluo" – poiché nulla aggiunge ad una competenza già riconosciuta alla contrattazione collettiva –, più pregnante appare il secondo, in quanto ove attuato determina un intervento che accrescere gli elementi di flessibilità rispetto allo standard legale ⁽¹⁶⁾. La natura derogatoria del secondo rinvio è da intendere in relazione all'accordo che istituisce l'organizzazione multiperiodale dell'orario normale, per mezzo del quale è possibile trasformare il limite legale delle 40 ore di orario normale settimanale in "limite medio" su base plurisettimanale, consentendone il suo superamento a condizione però di un successivo recupero a fini compensativi. Invero, il legislatore si è limitato a riconoscere una pratica che era già nota alla contrattazione collettiva, con la quale il prolungamento della durata dell'orario di lavoro in certi periodi (legati, ad esempio, a picchi produttivi) veniva bilanciato da corrispondenti riduzioni d'orario in altri periodi, ovvero mediante il godimento di riposi compensativi. Il vantaggio per le imprese del ricorso a siffatti modelli d'organizzazione degli orari riguarda la possibilità di evitare che le ore prestate in eccesso in alcune settimane siano qualificate come lavoro straordinario, non comportando quindi il pagamento delle relative maggiorazioni.

Ai nostri fini, sarà allora interessante capire se e come le parti sociali del settore abbiano sfruttato le deleghe alla contrattazione collettiva contenute nell'art. 3 del decreto, nonché quali modalità abbiano individuato per il ricorso allo schema multiperiodale.

2.2. L'orario massimo settimanale e l'orario giornaliero

L'art. 4 del decreto attiene alla durata massima dell'orario di lavoro. Il legislatore demanda alla contrattazione collettiva **la facoltà di stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comma 1).** Ha inoltre previsto che **la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario (comma 2).** **Tale durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (comma 3), con la possibilità per i contratti collettivi di elevare tale limite sino a sei mesi, ovvero fino a 12 mesi per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro specificate dagli stessi contratti (comma 4).**

In conformità con la direttiva 1993/104/Ce sono stati quindi individuati due limiti settimanali che condizionano il potere di modulazione dei contratti collettivi e la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario ⁽¹⁷⁾.

rapporto individuale di lavoro è affidata alle parti sociali che possono differenziare i trattamenti normativi a seconda delle esigenze di diversi settori».

⁽¹⁶⁾ In tal senso, V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n.213/2004*, cit., p. 25, il quale sottolinea come il primo rinvio è riconducibile ai cd. rinvii "impropri", poiché «esso non toglie né aggiunge alcunché a quanto il contratto collettivo di diritto comune, in quanto atto di autonomia provata, potrebbe già di per sé fare. [...] Ed infatti, la riduzione dell'orario settimanale di lavoro a parità di retribuzione si presenta come tipica manifestazione dei miglioramenti salariali e normativi perseguiti dall'autonomia collettiva, nell'esercizio della tradizionale funzione normativa del contratto collettivo».

⁽¹⁷⁾ Così M. TIRABOSCH, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, cit., pp. 18 e ss.

Il primo limite, affidato alla contrattazione collettiva, è relativo alla singola settimana lavorativa. Tale opzione – come è stato notato – che pure risponde a esigenze di adeguamento alle diverse realtà del mercato del lavoro, sottende un profilo di criticità con riferimento alla mancata previsione di un limite legale in assenza di contratto collettivo, sicché «il rilievo della mancanza generale dei contratti collettivi pone rilevanti dubbi di coerenza sistemica»⁽¹⁸⁾. Il secondo limite – in ogni caso non superabile e non derogabile in *peius* – attiene al rispetto delle 48 ore di orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni; una soglia, questa, che non deve necessariamente essere rispettata settimana per settimana, bensì come media all'interno di un determinato arco temporale. Da ciò discende che, ad esempio – fatte salve le previsioni di maggior favore da parte dei contratti collettivi –, un'impresa può praticare per alcune settimane un orario di 60 ore (sino ad un massimo teorico di 78, rispettando il limite giornaliero di 13 ore per sei giorni), purché venga rispettata la media di 48 ore in un arco di quattro mesi. Infine, un ulteriore elemento di flessibilità è rappresentato dalla possibilità, per la contrattazione collettiva, di estendere l'arco temporale nel quale calcolare la durata media, passando da quattro a sei mesi, e persino a 12 in presenza di esplicite previsioni derogatorie dei contratti collettivi.

Più problematica, ma solo apparentemente, è invece l'individuazione di un limite all'orario di lavoro giornaliero. E ciò, perché nel decreto è assente un esplicito limite legale alla durata giornaliera dell'orario di lavoro, che è possibile ottenere, invece, dalla disciplina del riposo giornaliero di cui all'art. 7. Tale articolo, infatti, stabilisce il diritto del lavoratore a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, da cui si ricava *indirettamente* (ovvero per “sottrazione”) un limite legale pari a 13 ore all'estensione temporale della giornata lavorativa⁽¹⁹⁾.

2.3. Pause e riposi

Il decreto delinea inoltre una precisa e innovativa disciplina di legge in materia di pause e riposi, contenuta nel capo terzo. **Partendo dalle disposizioni relative alle pause (art. 8), qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, è affidata alla contrattazione la determinazione delle modalità e della durata dell'intervallo dal lavoro di cui i lavoratori hanno diritto** (ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo). Accanto a ciò, il legislatore ha dettato **un'ulteriore regolamentazione destinata ad operare in difetto della disciplina collettiva applicabile**: infatti, ove la contrattazione collettiva non preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, deve essere concessa al lavoratore **una pausa di durata non inferiore a 10 minuti, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro**, da godere anche sul posto di

⁽¹⁸⁾ M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, cit., p. 18.

⁽¹⁹⁾ Sulla legittimità costituzionale di tale previsione, nonché sulla questione che attiene alla violazione della clausola di non regresso (di cui all'art. 18, par. 3, della direttiva n. 1993/104/Ce) si rimanda a M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, cit., pag. 19 e ss.

lavoro e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo (comma 2) ⁽²⁰⁾.

Si ricordi, poi, che rispetto alle pause operano le facoltà di deroga di cui all'art. 17, comma 1, espressamente attribuite ai «contratti collettivi stipulati a livello nazionale da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative», nonché – con riferimento al settore privato e in assenza di specifiche disposizioni contrarie contenute nei contratti collettivi nazionali – ai «contratti collettivi territoriali e aziendali stipulati con le organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale». Tali deroghe, però, sono ammesse a condizione che ai lavoratori vengano accordati periodi di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi non sia possibile per motivi oggettivi, purché agli stessi sia accordata una protezione appropriata (art. 17, c. 4).

Relativamente alla disciplina dei riposi, come si è detto, l'art. 7, con riguardo al riposo giornaliero, prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, **il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore**. L'unica eccezione alla consecutività nella fruizione del riposo riguarda le ipotesi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità. D'altro canto, anche le disposizioni in materia di riposo giornaliero, ai sensi dell'art. 17 c. 1, possono essere derogate *in pejus* tramite l'intervento negoziale collettivo, che può avere ad oggetto la *consecutività* del riposo (quindi oltre alle ipotesi eccezionali già individuate dall'art. 7), nonché la *durata* del riposo stesso. Anche in questo caso occorre ricordare che l'intervento negoziale derogatorio incontra i limiti – riposo compensativo e protezione appropriata – prima menzionati.

Disposizioni specifiche concernono, infine, il **riposo settimanale**: l'art. 9, comma 1, in conformità con il dato legale comunitario, **stabilisce espressamente il “cumulo” tra il riposo settimanale e quello giornaliero, prevedendo che «il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero»: è così sancito un periodo di riposo settimanale pari a 35 ore settimanali da fruire consecutivamente**. È sempre nel primo comma, inoltre, che viene ribadito un principio generale di collocazione del giorno di riposo, ove si ribadisce che esso coincide di regola con la domenica ⁽²¹⁾.

2.4. Il lavoro straordinario

In materia di **lavoro straordinario**, l'art. 5 del d. lgs. n. 66/2003, dopo aver enunciato il principio generale per cui «il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto» (comma 1), **demanda ai contratti collettivi la regolamentazione delle «eventuali modalità di esecuzione di tali prestazioni di lavoro straordinario» (comma 2)**. **Gli stessi contratti devono poi prevedere le maggiorazioni retributive con cui lo straordinario deve essere compensato e possono consentire che, in alternativa**

⁽²⁰⁾ È inoltre previsto al comma 3 che, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, «rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'art. 5 del r.d. 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'art. 4 del r.d. 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni».

⁽²¹⁾ Sulla questione che attiene alla coincidenza del riposo settimanale con la domenica si rimanda a M. TIRABOSCHI, A. RUSSO, *Prime osservazioni sull'attuazione della direttiva n.93/104/Ce*, cit., p. 22.

o in aggiunta alle maggiorazioni, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi (comma 5) ⁽²²⁾. **È in quest'ultimo comma che viene legittimato il meccanismo, già noto alla contrattazione collettiva, definito come “banca-ore”**, in virtù del quale lo straordinario non viene compensato in denaro ma attraverso una quota aggiuntiva di riposi. Inoltre, il legislatore, al comma 3, si è preoccupato di dettare una disciplina che supplisca ad una eventuale carenza da parte della contrattazione collettiva, cosicché «in difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali». Viene qui sancito il principio della volontarietà dello straordinario (che opera, appunto, soltanto in mancanza delle previsioni collettive) e il limite delle 250 ore annue.

Sono inoltre elencate, al comma 4, una serie di ipotesi aggiuntive ⁽²³⁾ nelle quali – salvo diversa previsione dei contratti collettivi – è ammesso il ricorso a prestazioni di straordinario anche in deroga al principio di volontarietà e oltre il limite orario prima menzionato ⁽²⁴⁾. Occorre infine ricordare che rimangono esclusi dal regime del lavoro straordinario i lavoratori ai quali non si applica l'orario normale (art. 17 c. 5).

2.5. Il lavoro notturno e il lavoro a turni

Il capo IV del decreto è dedicato al **lavoro notturno**. Ai nostri fini, risulta interessante quanto previsto dall'art. 11, comma 2, relativamente all'obbligatorietà di svolgere lavoro notturno. **È infatti demandata ai contratti collettivi la possibilità di definire i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno**. Sempre al comma 2, sono poi regolamentate ulteriori ipotesi di divieto e di esclusione da tale obbligo. Relativamente alla durata, l'art. 13, dopo aver stabilito che l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore (comma 1), fa salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite. Costituisce un profilo altrettanto rilevante la questione degli strumenti

⁽²²⁾ La previsione di cui si è appena detto (art. 5, c. 5) unita a quella contenuta nell'art. 6 c. 2, si traduce in un incentivo al ricorso all'istituto definito “banca-ore” già presente nella contrattazione collettiva. Riprendendo ancora l'analisi di M. TIRABOSCHI, *Dalla questione salariale alla regolazione del tempo di lavoro: contrattazione collettiva e produttività*, cit., p. 5, tale disposizione (che affida ai contratti collettivi la definizione delle maggiorazioni per compensare le prestazioni straordinarie), rientra tra le “norme di organizzazione del mercato (del tempo) di lavoro”, per mezzo delle quali le parti sociali misurano il valore economico del lavoro e costruiscono il relativo mercato del lavoro.

⁽²³⁾ Il comma 4 dell'art. 5 infatti prevede che «salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a: a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori; b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione; c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

⁽²⁴⁾ Cfr. V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d. lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n.213/2004*, cit., p. 44, il quale sottolinea come il decreto ha determinato un ampliamento delle possibilità di utilizzo del lavoro straordinario, e ciò è ravvisabile nell'eliminazione dei limiti giornalieri e settimanali alle prestazioni di straordinario, nonché nell'eliminazione, per le imprese industriali, del limite trimestrale di 80 ore.

di compensazione per lo svolgimento di prestazioni di lavoro notturno. L'art. 13, c. 2 affida, infatti, alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione della riduzione dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono poi da segnalare gli obblighi procedurali e di contenuto necessari per l'introduzione del lavoro notturno. In tal senso, l'introduzione deve essere preceduta (secondo modalità e criteri individuati dalla contrattazione collettiva) da una fase di consultazione con le rappresentanze sindacali (RSU, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dell'impresa, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori), da concludersi entro un massimo di 7 giorni (art.12, c.1); ma tale procedura, anche in caso di dissenso sindacale, non impedisce al datore di lavoro di ricorrere al lavoro notturno. Sono infine previste misure a tutela della salute del lavoratore notturno (art. 14): è così stabilito che qualora sopraggiungano condizioni che comportino l'inidoneità al lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore deve essere «assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili» (art. 15, c. 1).

Invece, relativamente al lavoro a turni, la disciplina a esso dedicata – salvo i profili definitori di “lavoro a turni” e “lavoratore a turni” contenuti nell’art. 1, c. 2, lett. f) e g) ⁽²⁵⁾ – è solo residuale. Dei riferimenti all'organizzazione del lavoro a turni emergono, infatti, soltanto in merito al regime di deroghe di cui all'art. 17. A tal proposito, il comma 3 prevede che il riposo giornaliero può essere derogato «per l'attività di lavoro a turni tutte le volte che 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 periodo di riposo giornaliero».

3. L'orario di lavoro nella contrattazione nazionale dell'industria meccanica

Si procede, di seguito, all'analisi dei principali CCNL dell'industria meccanica, per valutare come le parti sociali hanno disciplinato la materia dell'orario di lavoro. Verranno prima analizzate le disposizioni contenute nel contratto *leader* del settore, il CCNL Industria meccanica e installazione impianti (Federmeccanica e Assistal) e, successivamente, quelle contenute nei due CCNL Industria meccanica imprese minori (Unionemccanica-Confapi e Confimi Impresa Meccanica).

3.1. Il CCNL Industria meccanica e installazione impianti (Federmeccanica e Assistal)

All'orario di lavoro il CCNL Industria meccanica e installazione impianti (Federmeccanica e Assistal) dedica il titolo III della sezione quarta. Come appurato dall'analisi delle disposizioni del d.lgs. n. 66/2003, due deleghe alla contrattazione collettiva sono contenute nell'art. 3, comma 2. Con la prima è attribuito alle parti sociali

⁽²⁵⁾ Le definizioni di lavoro a turni e di lavoratore a turni sono dettate dall'art. 1, c. 2., lett. f) e g) del d. lgs. n. 66/2003.

il potere di ridurre la durata dell'orario normale di lavoro al di sotto delle 40 ore settimanali; con la seconda, invece, viene conferito loro il potere di «riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno». A tal proposito, guardando le disposizioni del CCNL contenute all'art. 5, sez. quarta, titolo III («Orario di lavoro»), soltanto il secondo rinvio è stato recepito dalle parti sociali, mentre il primo è rimasto inevaso. **Da un lato, infatti, hanno individuato in 40 ore settimanali la durata normale dell'orario di lavoro (di fatto attestandosi alla previsione legale), non prevedendo – seppur nelle loro facoltà – alcuna riduzione d'orario** ⁽²⁶⁾; **dall'altro, hanno espressamente previsto le ipotesi che giustificano il ricorso all'organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro settimanale** ⁽²⁷⁾. Secondo il dettato dell'art. 5, infatti, fatti salvi gli accordi aziendali in materia, le 40 ore settimanali possono essere calcolate come media per un periodo non superiore ai 12 mesi nel caso di «impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana», con il solo limite del rispetto di un tetto massimo settimanale di 48 ore. In aggiunta a ciò, con riferimento a tutte le altre attività, il ricorso all'orario plurisettimanale potrà essere attivato dalla direzione aziendale (anche per singoli gruppi di lavoratori) in presenza di specifiche ragioni produttive, nel rispetto, oltre che del limite delle 48 ore settimanali, di un massimo di 80 ore annue di flessibilità individuale ⁽²⁸⁾. È peraltro previsto che il ricorso deve essere preceduto dall'esame con la RSU (nel quale si dovranno definire i lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione) e dovranno essere concordate, tramite accordo con le stesse RSU, le successive modalità del recupero orario per realizzare la media delle 40 ore settimanali. A garanzia dei lavoratori, i quali non possono sottrarsi – salvo comprovati impedimenti – a questa modalità di orario, è contemplato un preavviso di 15 giorni, che diventano 5 in caso di necessità aziendali improvvise. È infine previsto che i lavoratori coinvolti in tali regimi di orario percepiscano, per le ore prestate oltre l'orario contrattuale normale, anche un'apposita maggiorazione ⁽²⁹⁾.

Dall'analisi dell'art. 5 emerge, poi, che **le parti sociali non hanno previsto alcuna indicazione in merito alla durata massima settimanale**, da cui si può concludere, allora, che la delega (di cui all'art. 4, c. 1 del d.lgs. n. 66/2003) con la quale il legislatore affida alla contrattazione collettiva la possibilità di fissare un limite all'orario di lavoro settimanale è rimasta del tutto ignorata. Sempre con riferimento alla durata

⁽²⁶⁾ Qui non deve ingenerare confusione la locuzione “ambigua” utilizzata dal CCNL, che facendo riferimento alla durata normale dell'orario di lavoro parla di «durata massima settimanale del lavoro ordinario».

⁽²⁷⁾ Per una rassegna sulla disciplina dell'orario multiperiodale, come prevista dalla contrattazione nazionale e aziendale, relativamente ad alcuni settore, si v. F. ALIFANO, *L'orario multiperiodale nella contrattazione collettiva: alcune evidenze dalla manifattura*, in *DRI*, 2023, n. 4, pp. 1129 ss.

⁽²⁸⁾ È previsto un limite ulteriore, al comma 2 dell'art. 5, cumulativo tra ore eccedenti l'orario normale in regime di plurisettimanale e ore di straordinario in regime di “quote esenti”, pari a 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 nelle aziende fino a 200 dipendenti.

⁽²⁹⁾ Secondo le previsioni del CCNL, tale maggiorazione è del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate il sabato, che diventano, rispettivamente, pari al 20% e al 30% in caso di ricorso all'orario plurisettimanale per necessità improvvise (ovvero, in mancanza del rispetto del preavviso di 15 giorni).

massima settimanale, **il CCNL non sfrutta neanche la facoltà derogatoria contemplata al comma 3 dell'art. 4 del decreto**: ovvero la possibilità per i contratti collettivi di incidere sulle modalità di computo del limite medio di 48 ore settimanali (comprensive dello straordinario) allungando l'arco temporale di riferimento fino a 12 mesi ⁽³⁰⁾.

Per altro profilo, è interessante menzionare la disposizione – di cui al comma 3, dell'art. 5 del CCNL – che affida alla direzione aziendale, previo esame con la RSU, il potere di stabilire la **ripartizione giornaliera** dell'orario di lavoro settimanale «anche in modo non uniforme»; viene così sancito che il *quantum* giornaliero sia rimesso alla discrezionalità del datore, permettendo a quest'ultimo di modulare l'organizzazione dell'attività lavorativa.

In merito al regime delle pause, le parti sociali non hanno previsto, nel testo dell'art. 5, alcuna disposizione relativa alle modalità e alla durata dell'intervallo dal lavoro di cui i lavoratori hanno diritto qualora l'orario di lavoro ecceda le sei ore. Discorso diverso vale per i lavoratori addetti ai turni avvicendati, per i quali il CCNL stabilisce espressamente il diritto a beneficiare di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda ⁽³¹⁾.

Sempre all'art. 5 del CCNL e con riferimento al lavoro a turni, si prevedono due ipotesi (“eccezionali”) derogatorie della durata del riposo giornaliero, che quindi legittimano il prolungamento dell'orario di lavoro anche oltre il limite delle 13 ore giornaliere. La prima, riguarda la possibilità, nel caso di più turni e qualora l'attività lavorativa richieda continuità in presenza, che il dipendente del turno cessante non possa lasciare il posto di lavoro prima di essere sostituito. In tal senso, poiché la sostituzione deve avvenire «entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno», potrebbe accadere che l'attività lavorativa del lavoratore cessante si protragga anche per 12 ore consecutive (la durata normale di turno di lavoro è infatti individuata in 8 ore dall'art. 5). Inoltre, nel caso in cui il lavoratore del turno successivo tardi ad arrivare «rischiando di causare un pregiudizio alla produzione o ad altri lavoratori», al dipendente cessante potrà essere richiesta la prosecuzione dell'attività lavorativa per l'intero turno successivo ⁽³²⁾, cosicché lo stesso

⁽³⁰⁾ Come sancito nella Dichiarazione a verbale all'art.5 (la n. 3) le parti si danno atto che la disciplina contrattuale dell'orario di lavoro «non dà attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66», e che pertanto ai soli fini legali rimangono fermi i limiti d'orario e i criteri di computo previsti dal decreto.

⁽³¹⁾ A tal proposito si veda la Dichiarazione a verbale all'art. 5, n. 3 (con riferimento all'art. 8 d. lgs. n. 66/2003) ove le parti lasciano intendere che le pause, salvo specifiche previsioni (come appunto nel caso dei lavoratori addetti a turni avvicendati), rimangono non retribuite e non computate nell'orario di lavoro. Relativamente all'orario di lavoro settimanale per i lavoratori addetti ai turni avvicendati è allora da segnalare che tenendo conto di tale pausa pari a mezz'ora, l'orario di lavoro “effettivo” settimanale è pari a 37,5 ore.

⁽³²⁾ Come espressamente previsto dal CCNL, a tale lavoratore che – in via eccezionale – ha prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta di svolgere prestazioni di lavoro straordinario nei sei giorni di lavorativi successivi; su tali aspetti, V. LECCESE, *Commento*, in V. BAVARO et. al. (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, Futura Editrice, 2023, pp. 444 ss.

si troverebbe a fruire di otto ore di riposo a fronte di una prestazione lavorativa che può raggiungere le 16 ore giornaliere. Tale disposizione, però, non è del tutto conforme al dettato legislativo: l'art. 17 comma 4 del d.lgs. n. 66/2003, infatti, subordina – come si è visto – la possibilità di derogare al riposo minimo giornaliero di 11 ore alla condizione che ai lavoratori siano concessi «periodi equivalenti di riposo». Ma il CCNL garantisce il diritto ad un riposo compensativo non retribuito – da godere nella giornata successiva a quella in cui si è verificato il prolungamento di otto ore – soltanto a coloro che lavorano nel settore siderurgico⁽³³⁾; nei confronti di tutti gli altri lavoratori turnisti è invece previsto solo il divieto di richiedere loro lo svolgimento di attività di lavoro straordinario per i sei giorni successivi, non prevedendo quindi in favore di questi periodi di riposo compensativi e neanche quella «protezione appropriata» che secondo il decreto dovrebbe comunque essere assicurata. La seconda ipotesi derogatoria (in linea con l'art. 17, c. 3, del d.lgs. n. 66/2003) è invece contenuta nella Dichiarazione a verbale n. 2 dell'art. 5. Essa consente di derogare al riposo giornaliero «per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari a otto ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata».

Merita infine menzione il paragrafo, contenuto sempre nell'art.5, che si occupa dei “permessi annui retribuiti” (Par). Tali permessi, che rappresentano uno strumento di riduzione dell'orario di lavoro su base annua⁽³⁴⁾, hanno finito per svolgere un ruolo importante nel favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nel paragrafo sono definite le modalità di fruizione (tra quelli a fruizione collettiva e quelli a fruizione individuale), gli eventuali limiti in caso di contemporaneità nell'utilizzo da parte dei lavoratori addetti al turno, il preavviso per farne richiesta, i termini entro i quali utilizzarli, l'eventuale monetizzazione dei permessi residui non goduti.

Per quanto attiene al lavoro straordinario, nell'esercitare l'ampia delega legislativa – secondo la quale spetta ai contratti collettivi il compito di regolamentare le modalità di esecuzione del lavoro straordinario⁽³⁵⁾ – è **da segnalare che il CCNL attua**

⁽³³⁾ Relativamente al solo settore siderurgico, nel paragrafo all'art.5, è infatti previsto «che il lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha la facoltà di effettuare un riposo compensativo, non retribuito, di pari durata nella giornata seguente». E, al comma successivo, che «nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo».

⁽³⁴⁾ A tal proposito è opportuno ricordare – come tra l'altro ribadito nella Dichiarazione a verbale all'art. 5, n. 1 – che la nuova disciplina dei Par assorbe e sostituisce la disciplina, antecedente, dei permessi per riduzione d'orario (Rol) e quella delle ex festività abolite. Le ore complessive dei Par sono infatti 104 (pari quindi a 13 giornate di permessi di 8 ore), di cui 72 ore riconosciute, precedentemente, a titolo di riduzione d'orario e 32 in sostituzione delle festività abolite. Per il settore siderurgico tali permessi sono invece pari a 124 ore.

⁽³⁵⁾ Come si è visto, l'art. 5, c. 2 del d. lgs. n. 66/2003 prevede che soltanto «in difetto di disciplina collettiva applicabile» trova applicazione il disposto legislativo; si V. LECCESE, *Commento*, in V. BAVARO et. al. (a cura di), *Commentario al Contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici*, cit., pp. 457 ss.

pienamente i rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel decreto. Più specificatamente, l'art. 7. Sez. Quarta, Titolo III del CCNL – oltre a ribadire che «il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto» – fissa soglie annuali diverse da quelli legali (200 ore per ciascun lavoratore, elevate a 250 per le aziende fino a 200 dipendenti e per alcune operazioni nel settore navale e aeronautico, e 260 per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi), con la precisazione che, ai fini del loro rispetto, «deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge».

Specificatamente alla **volontarietà dello straordinario**, il CCNL sfrutta una ulteriore facoltà derogatoria sancita dal legislatore – di cui all'art. 5, c. 3 del decreto –, prevedendo che «nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno, festivo». Venendo poi alla disciplina delle maggiorazioni, il CCNL stabilisce le percentuali di maggiorazione che spettano per il lavoro straordinario, notturno e festivo, diversificandole a seconda che si tratti o meno di lavoro a turni e considerando la maggiore o minore penosità connesse alle concrete modalità di svolgimento della prestazione.

Più problematica appare invece la questione relativa alla clausola contrattuale con la quale è stabilito che le maggiorazioni per lo straordinario sono ridotte del 50% in caso di opzione del lavoratore per la **“banca ore”** (disciplinata in un apposito paragrafo dell'art. 7 del CCNL). Poiché, se è vero che tale riduzione è certamente compatibile con la competenza attribuita dalla legge ai contratti collettivi in materia di maggiorazione dello straordinario (art. 5, c. 5, d. lgs. n. 66/2003), essa rischia di incidere negativamente sulla valutazione circa la convenienza di scegliere il riposo compensativo anziché la monetizzazione delle ore di straordinario.

Sempre in materia di straordinario, sono da segnalare le previsioni di carattere procedurale e i limiti ulteriori presenti nell'art. 7 del CCNL. È sancito, in primo luogo, un limite quantitativo, pari a «2 ore giornaliere e 8 ore settimanali», ulteriore rispetto al limite annuale. A tal proposito, occorre far presente che si tratta di una soglia massima giornaliera e settimanale che, in virtù del nuovo sistema basato sulla ripartizione variabile dell'orario giornaliero introdotto dal decreto n. 66/2003, non è più in grado di porre limiti “effettivi” – e quindi sanzionabili – alla durata della giornata lavorativa. Sugli aspetti procedurali, invece, si menziona l'informazione preventiva che il datore è tenuto a dare alla RSU per il ricorso al lavoro straordinario (di norma in apposito incontro e fatti salvi i casi eccezionali e imprevedibili). Una specifica disciplina è poi dedicata al ricorso al lavoro straordinario nella giornata di sabato (ove è stabilito altresì, per alcune ipotesi, la necessità di un accordo con la RSU e un'apposita maggiorazione), ulteriore a quella riguardante il regime delle “quote esenti” (cd. straordinario comandato), per le quali non è previsto il rispetto della procedura d'informazione e l'accordo con la RSU.

Residuale è invece la disciplina del lavoro notturno. Il CCNL, nel medesimo art. 7, fornisce una nozione di lavoro notturno con una valenza ai soli «fini retributivi»: in tal senso, le parti sociali hanno inteso stabilire che le maggiorazioni retributive devono

essere corrisposte per le prestazioni effettuate nel periodo di tempo che decorre «dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino»; invece, occorre fare riferimento alla definizione dettata dal d.lgs. n. 66/2003 per verificare che la prestazione notturna non ecceda le otto ore in media nelle 24. Inoltre, viene precisato che non è considerato lavoro notturno «il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti». Infine, nulla si aggiunge – se non che lo svolgimento del lavoro notturno sia un obbligo che il lavoratore può rifiutare solo in presenza di giustificato motivo – a quanto previsto dal legislatore con riferimento alle categorie di prestatori d'opera escluse dall'obbligo o per i quali è vietato la richiesta di svolgere lavoro notturno.

Al riposo settimanale, il CCNL dedica l'art.8, sez. Quarta, Titolo III, nel quale sono contemplate le eccezioni al riposo domenicale previste dal legislatore. Infatti, il d.lgs. n.66/2003, all'art. 9, comma 3, prevede una prima deroga al riposo di 24 ore coincidenti con la domenica per il «personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare», nei cui confronti il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica o può essere attuato mediante turni. Tuttavia, il CCNL ridimensiona lo spazio applicativo di tale disposizione, ove ribadisce l'esigenza di «far coincidere per quanto possibile il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavoravano a turni», e stabilendo che l'orario di lavoro decorre «dal lunedì alla domenica compresa». Occorre sottolineare, per altro verso, che la portata di tale clausola contrattuale rischia, in virtù del superamento della necessaria periodicità settimanale del riposo settimanale ad opera del d.lgs. n. 66/2003, di uscirne ridimensionata. Si può allora ritenere che nel CCNL la deroga per i lavoratori turnisti del riposo domenicale e a cadenza settimanale sia giustificata solo quando il lavoratore sia adibito ad attività che richiedano continuità di presenza, potendo così godere del riposo in un giorno diverso soltanto quando sia impossibile fruirne la domenica. Sono invece fatte salve, dal disposto contrattuale, le altre ipotesi derogatorie al riposo domenicale previste dal decreto. Il CCNL stabilisce, infine, che al prestatore che abbia lavorato la domenica spetti, oltre al giorno di riposo che deve essere necessariamente prefissato, il pagamento della maggiorazione retributiva. La maggiorazione (la stessa per il lavoro festivo) spetta, inoltre, in tutti i casi di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito (dunque anche se diverso dalla domenica), cioè tutte le volte che la prestazione sia eccezionalmente resa per più di sei giorni consecutivi.

3.2. Il CCNL Industria meccanica imprese minori (Unionmeccanica-Confapi) e il CCNL Industria meccanica imprese minori (Confimi Impresa Meccanica)

L'analisi della disciplina dell'orario di lavoro dei due CCNL Industria meccanica imprese minori, uno attinente al sistema Unionmeccanica-Confapi e l'altro al sistema Confimi Impresa Meccanica, verrà in questa sede trattata congiuntamente, dato che la

regolazione in essi contenuta, salvo qualche eccezione, è pressoché identica ⁽³⁶⁾. Invero, tale disciplina non si discosta particolarmente neanche dalle previsioni contenute nel CCNL Federmecanica e Assisital, e ciò è vero con riferimento alla durata dell'orario normale di lavoro (fissata anche qui in 40 ore settimanali), all'assenza di una riduzione dell'orario settimanale, alla mancata previsione di un limite all'orario massimo settimanale, alle ipotesi "eccezionali" derogatorie del riposo giornaliero per i lavoratori turnisti, al regime delle pause, alla disciplina del riposo settimanale e a quella relativa al lavoro notturno. Per tali fattispecie valgono quindi le considerazioni avanzate nel precedente paragrafo, in relazione alle deleghe in favore della contrattazione collettiva, sfruttate o meno dalle parti sociali del settore, presenti nel d. lgs. n. 66/2003. Le differenze di maggior rilievo tra i due CCNL qui in analisi, nonché tra questi e il CCNL Federmecanica e Assisital – che, ai nostri fini, vanno lette anche nel rapporto con il dettato legislativo – emergono invece dalla disamina dell'orario multiperiodale e del lavoro straordinario.

Partendo dal CCNL Unionmeccanica-Confapi, sfruttando la delega contenuta nel comma 2, dell'art 3 del d. lgs. n. 66/2003, le parti sociali hanno previsto (art. 23) la possibilità per l'azienda di ricorrere alla flessibilità plurisetimanale dell'orario normale di lavoro, oltre che per gli impianti che operano a ciclo continuo (nel rispetto del limite massimo delle 48 ore settimanali), anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori. La differenza rispetto alla disciplina contenuta nel CCNL Federmecanica e Assisital (ma anche, come si vedrà, rispetto a quella del CCNL Confimi Impresa Meccanica) attiene ad una "gestione" più restrittiva che il CCNL Unionmeccanica-Confapi affida al datore di lavoro circa lo schema plurisetimanale, ravvisabile nelle previsioni che attengono ai "tetti" settimanali. Le parti sociali hanno infatti previsto che il rispetto della media delle 40 di normale orario debba tener conto di un limite massimo settimanale di 45 ore e di un limite minimo di 35. In aggiunta a ciò, è possibile per il datore di lavoro prevedere un orario settimanale che vada da un minimo di 32 ore e un massimo di 48 ore settimanali, ma con il limite di effettuare 72 ore annue di flessibilità oltre le 40 settimanali. Per quanto riguarda gli aspetti procedurali, è invece sancito che le modalità di attuazione e i tempi di implementazione dell'orario plurisetimanale devono essere stabilite tramite accordo con la RSU e le OO.SS. territoriali, con la possibilità di fissare un incontro che, a seconda delle esigenze di tempestività, dovrà aver luogo non oltre i tre giorni dalla comunicazione della direzione aziendale del ricorso allo schema multiperiodale. Invero, tale disposizione non brilla certo per chiarezza espositiva, poiché non si comprende quale sia il ruolo che il CCNL affida alla contrattazione aziendale in merito alla

⁽³⁶⁾ Con riferimento al CCNL Confimi Impresa Meccanica, la disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nel cap. V. (Orario di lavoro) e gli articoli che interessano ai nostri fini sono: art. 18, Orario di lavoro; art.19, Orario multiperiodale e flessibilità della prestazione; art. 27, Lavoro straordinario, notturno, festivo; art. 28, Riposo settimanale. Relativamente al CCNL Unionmeccanica-Confapi, la disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nel cap. V (Orario di lavoro e Assenze) e gli articoli di riferimento sono: art. 20, Orario di lavoro; art. 23, Flessibilità della prestazione; art. 29, Lavoro straordinario, notturno e festivo.

definizione delle modalità attuative dello schema multiperiodale, considerato che lo stesso art. 23 precisa, più avanti, che la contrattazione aziendale ha carattere non ostativo rispetto alle norme del contratto nazionale. Anche nel CCNL Unionmeccanica-Confapi, sono poi definite le maggiorazioni – inferiori rispetto a quelle previste dal CCNL Federmeccanica e Assital – per le ore prestate in regime di flessibilità ulteriori alle 40 settimanali ⁽³⁷⁾.

Relativamente al lavoro straordinario, il CCNL Unionmeccanica-Confapi, all'art. 29, fissa un limite di 250 ore annue per ciascun lavoratore, che diventano 260 per l'attività di manutenzione, installazione, montaggio, e 280 per quelle di riparazione aeronautica, navale e impiantistica (limiti che per le attività specifiche sono più alti di quelli previsti dal CCNL Federmeccanica e Assital). Per quanto attiene il ricorso allo straordinario "comandato" (nel limite di 48 ore annue per i lavoratori non turnisti e 40 per quelli turnisti) è previsto che l'azienda fornisca successivamente, e comunque entro due settimane, le relative informazioni alla RSU. Infine, rappresenta un elemento di novità rispetto alla disciplina del CCNL Federmeccanica e Assital l'indicazione contenuta nell'art. 29 (ad integrazione dell'art. 5, c. 4, del d. lgs. n. 66/2003) relativa alle ipotesi che giustificano il ricorso allo straordinario, ovvero: a) necessità connesse alla manutenzione, al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti; b) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali di prodotti; c) situazioni relative ad improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti; d) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime; e) particolari situazioni dovute all'adempimento di pratiche di natura tecnico-amministrativa.

Passando all'**analisi del CCNL Confimi Impresa Meccanica** ⁽³⁸⁾, anche in questo caso il ricorso all'**orario di lavoro multiperiodale** è ammesso per gli impianti che operano a ciclo continuo (cap. V, art. 18, c. 6), nel rispetto del limite massimo delle 48 ore settimanali. **Per tutte le altre attività, il CCNL ha previsto, all'art. 19, due regimi "alternativi" di articolazione plurisetimanale dell'orario normale, al quale il datore di lavoro può ricorrere allo scopo di accrescere la flessibilità nella gestione delle prestazioni.** Il primo regime («orario multiperiodale programmato»), ricalca lo schema "classico" dell'articolazione plurisetimanale dell'orario normale. In tal senso, è possibile rispettare le 40 ore di normale orario settimanale come media in un periodo di sei mesi (sulla base di un calendario prefissato per il periodo interessato), ma tenendo in considerazione gli ulteriori limiti alla flessibilità settimanale pari a 48 (tetto massimo) e 32 ore (tetto minimo). L'adozione di siffatta modalità deve essere preceduta dalla comunicazione alla RSU e alle Associazioni di riferimento aderenti al sistema di Confimi Impresa Meccanica (le quali informeranno le strutture territoriali di Fim e

⁽³⁷⁾ Tali maggiorazioni, che risultano inferiori a quelle stabilite dal CCNL Federmeccanica e Assital, sono pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e al 20 % per quelle prestate nella giornata di sabato.

⁽³⁸⁾ È opportuno ricordare, a tal proposito, che il CCNL Confimi Impresa Meccanica, a differenze degli altri due CCNL, non è mai stato sottoscritto dalla Fiom-Cgil, sin dalla stipula del primo contratto che risale al 1° ottobre 2013.

Uilm), dove saranno indicate le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario da rispettare per assicurare la media delle 40 ore. **È interessante della disciplina contenuta nel CCNL Confimi Impresa Meccanica (art. 19) l'indicazione delle ragioni che giustificano l'estensione del periodo di riferimento fino a 12 mesi.** Tali ragioni concernono: a) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti; b) attività a carattere stagionale; c) sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative; d) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati; e) esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva. In questo caso, l'introduzione dell'orario multiperiodale è preceduta da un esame congiunto tra direzione aziendale e RSU (anche qui con oggetto le modalità attuative e il calendario di aumento e recupero dell'orario) ⁽³⁹⁾. Il secondo regime («flessibilità dell'orario»), che aggiunge ulteriori dosi di flessibilità alla gestione dell'orario di lavoro rispetto allo schema precedente, attiene all'adozione da parte dell'azienda di «altre distribuzioni dell'orario di lavoro nell'ambito della settimana o cicli di più settimane», per far fronte a determinate esigenze legate all'attività produttiva, al mercato, a progetti di ricerca e sviluppo prodotti, a calamità naturali ⁽⁴⁰⁾. Nel paragrafo dell'art. 19 a esso dedicato, è sancito, infatti, che la direzione aziendale può ricorrere direttamente – con un preavviso di cinque giorni e anche per singoli reparti, tipi di lavorazione o gruppi di lavoratori – alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro. Anche qui valgono i limiti massimi di 48 ore e di 32 ore settimanali per assicurare la media delle 48 ore, ma il ricorso a tale modalità necessita della sola comunicazione alla RSU. L'eventuale esame congiunto sulla programmazione adottata potrà avvenire successivamente e solo se richiesto della stessa RSU. Comuni ad entrambi i regimi sono invece le disposizioni contrattuali che prevedono la necessità di un accordo tra direzione aziendale e RSU qualora la distribuzione della prestazione, in virtù dello schema plurisettimanale, ricada nelle giornate che non rientrano nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale (di solito coincidenti con il sabato e ad esclusione della domenica e delle festività) ⁽⁴¹⁾.

Con riferimento al lavoro straordinario, l'art. 27 del CCNL Confimi Impresa Meccanica prevede gli stessi limiti annui definiti dal CCNL Unionmeccanica-Confapi, così come le indicazioni delle ipotesi giustificatrici del ricorso al lavoro

⁽³⁹⁾ È poi stabilito che l'avvio dello schema multiperiodale debba essere comunicato ai lavoratori con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi; gli stessi hanno inoltre diritto al riconoscimento di una maggiorazione retributiva per le ore prestate in regime multiperiodale, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 20% per quelle prestate il sabato.

⁽⁴⁰⁾ L'art. 19 del CCNL, in apertura del paragrafo dedicato alla “Flessibilità della prestazione”, cita:« Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, nonché a fronte di variazioni delle intensità delle attività lavorative dell'azienda o di parte di essa, di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo di prodotti, di calamità naturali, l'azienda può ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazione o gruppi di lavoratori, alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro».

⁽⁴¹⁾ È previsto che solo per il regime della “flessibilità dell'orario”, l'utilizzo della flessibilità in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale non possa superare le 48 ore annue o le 80 ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario.

straordinario. A differenza del CCNL Unionmeccanica-Confapi, è invece ribadito all'art. 27 che il lavoro straordinario «deve avere carattere eccezionale» e sarà contenuto nei «limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, salvo che per i reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali». Anche per tale disposizione – che rimane comunque apprezzabile e rilevante ai fini contrattuali – valgono le considerazioni fatte precedentemente analizzando le previsioni in materia contenute nel CCNL Federmeccanica e Assital. Infine, risulta conforme al CCNL Federmeccanica e Assital la disciplina che riguarda il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario “comandato” esenti da informazione preventiva alla RSU.

4. Considerazioni conclusive

Volendo ora avanzare alcune considerazioni conclusive, dall'analisi svolta emerge, in primo luogo, che le parti sociali della meccanica hanno sfruttato – sino ad oggi – solo parzialmente gli spazi di manovra che la legge ha previsto in loro favore nella regolazione dell'orario di lavoro. **Sono diversi i rinvii previsti nel decreto legislativo n. 66 del 2003 che mirano a valorizzare, nella regolazione dei singoli istituti, il ruolo degli attori collettivi. Ma nei tre CCNL analizzati tali rinvii in alcuni casi non sono recepiti appieno, mentre in altri ignorati del tutto. A tal proposito, basti ricordare che nessuno dei tre CCNL prevede una clausola di riduzione dell'orario di lavoro ⁽⁴²⁾, migliorativa rispetto alle 40 ore di normale orario settimanale previste dalla legge.** Inoltre, nessuno dei CCNL sfrutta la delega con la quale il legislatore affida alla contrattazione collettiva la facoltà di fissare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro. E ancora, **salvo il CCNL Confimi Impresa Meccanica, gli altri CCNL non prevedono la possibilità di estendere, sino a 12 mesi, il periodo entro il quale rispettare la durata media delle 48 ore** (comprehensive delle ore di straordinario). Invece, risulta sostanzialmente in linea con quanto previsto dal dettato legale, la disciplina contenuta nei tre CCNL in materia di riposo settimanale e lavoro notturno. **Le parti sociali della meccanica hanno però mostrato un certo dinamismo nello sfruttare la facoltà derogatoria demandata alla contrattazione collettiva in materia di riposo giornaliero, nonché nel regolare il ricorso all'orario multiperiodale e l'utilizzo del lavoro straordinario.** Proprio in materia di orario multiperiodale, sono infatti presenti delle differenze – soprattutto per ciò che riguarda i “regimi” d'orario, la previsione di limiti ulteriori di carattere procedurale e attinenti alla flessibilità individuale – tra le discipline contenute nei tre CCNL.

⁽⁴²⁾ La tesi qui avanzata non può tener conto delle ore riconosciute a titolo di permessi per la riduzione d'orario (su base annua) di cui si è già fatto menzione, seppur brevemente, nel par. 3.1., assorbiti dalla disciplina dei Permessi annui retribuiti (Par). Ma è da segnalare, a tal proposito, che pur non trattandosi di forme di riduzioni che incidono direttamente sull'orario normale settimanale, tali permessi sono stati utilizzati dalla contrattazione aziendale quale strumento utile alla definizione di schemi di riduzione dell'orario settimanale (si veda, in tal senso, quanto riportato in nota relativamente agli accordi aziendali citati in premessa).

Sulla base di quanto emerso, e tenendo conto della necessità palesata dai sindacati del settore di prevedere forme di riduzione d'orario, sarà a questo punto interessante valutare, in una prossima trattazione, se e in che modo la contrattazione aziendale abbia integrato il dettato nazionale, anche per ovviare alle lacune di quest'ultima rispetto ai rinvii presenti nella legge.