

# Carta dei diritti universali del lavoro Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori

*Roma, 28 gennaio 2016*

Parte I

La durata massima della giornata lavorativa



# Art. 36, 2° comma, Cost.

*La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge*

Non si riferisce né alla durata *media* giornaliera, né alla durata massima *settimanale*, bensì alla

**DURATA MASSIMA GIORNALIERA**



**Limite da 'prendere sul serio' perché derivante dall'esigenza di tutela del diritto costituzionale alla salute (art. 32 Cost.)**

Nel dibattito in seno all'Assemblea costituente risulta chiara la volontà di impedire che fosse lasciato «all'arbitrio del privato stabilire sia la durata del lavoro, sia la retribuzione del lavoro stesso».

Alla svista iniziale del testo originario (che parlava di «durata») fu rimediato, aggiungendo l'aggettivo «*massima*»

## Art. 36, co. 2, Cost.:

*la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge*

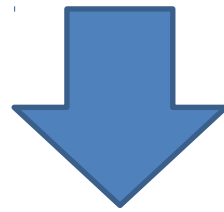
Riserva di legge **ASSOLUTA**

(= impedisce la sostituzione della fonte legale con altra fonte, amministrativa o contrattuale collettiva)

oppure **RELATIVA?**

(= consente l'intervento regolativo delle fonti subordinate, sia pure nell'ambito della necessaria predeterminazione *ex lege* dei limiti entro cui possono operare tali fonti)

La riserva assoluta impedisce al legislatore ordinario di diversare su altre fonti la funzione regolativa che la Costituzione gli attribuisce



L'art. 36, co. 2, Cost., riguardando un elemento ben circoscritto (la durata massima giornaliera) di un'intera materia (l'orario di lavoro) sembra non consentire l'individuazione di elementi dello schema regolativo su cui ammettere la mera individuazione di *scelte caratterizzanti o principi fondamentali*

*Ma anche se si trattasse di riserva relativa....*

La riserva relativa consente l'intervento di fonti sub-legislative, ma a condizione che la legge ordinaria individui quantomeno i principi fondamentali o generali della disciplina.

# Art. 4 d.lgs. 66/2003

Non fissa:

- limite giornaliero all'orario normale di lavoro
- limite giornaliero onnicomprensivo (= inclusivo dell'orario normale + straordinario)
- non contiene alcuna indicazione utile a limitare la discrezionalità delle altre fonti (= contratti collettivi)

L'unico limite che residua è quello che deriva – *a contrario* – dal diritto ad un riposo continuativo di 11 ore ogni 24

Il lavoratore non può lavorare più di 12,5 ore al giorno (contando la pausa di 10' ogni 6 h consecutive).

# Potenziale contrasto dell'art. 4, d.lgs. 66/2003 con l'art. 36 Cost.

La tesi della media settimanale si fonda sull'obiettivo di dare ingresso alle nuove esigenze di flessibilità espresse dalle trasformazioni dei processi produttivi (anche nella prospettiva di un allargamento della base occupazionale).

Nel conflitto tra tali esigenze (espressione degli artt. 41 e 4 Cost.) e il diritto alla salute *ex art. 32 Cost.*, quest'ultimo assume una rilevanza primaria e quindi prevale, sia al momento di legiferare sia al momento di interpretare le leggi vigenti.



Il diritto al riposo giornaliero (11 ore ogni 24) costituirebbe, secondo alcuni, attuazione (indiretta) dell'art. 36, co. 2 Cost.

In verità, il periodo minimo di riposo di 11 ore, calcolato su un arco temporale mobile di 24, assolve ad una funzione DIVERSA.

- Il limite di durata massima della giornata vuole evitare un eccessivo prolungamento dell'orario nella singola giornata (dalle 0.00 alle 24.00)
- Il diritto al riposo giornaliero vuole evitare che, pur nel rispetto dei limiti giornalieri, due prestazioni (anche collocabili su giornate diverse) risultino troppo ravvicinate (= limite distanziale)

# Revisione dell'art. 4, D.lgs. n. 66/2003

## Testo vigente

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro

## Testo proposto

## Testo vigente

2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 gg., le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al co. 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al co. 3 fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate dagli stessi contratti collettivi

## Testo proposto

2. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale di livello nazionale stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, la cui media, per ogni periodo di 7 gg., non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al co. 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale possono in ogni caso elevare il limite di cui al co. 3 fino a 6 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi

# Modifica dell'apparato sanzionatorio

All'art. 18 bis D.Lgs. 66/2003, dopo il comma 2, è inserito il seguente:

“Articolo 18-bis - Sanzioni

*2 bis.* La violazione della disposizione prevista dall'art. 4, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 2.582 per ogni lavoratore interessato