

Quaderni Sul Lavoro Agile

2 - ORARIO DI LAVORO



ARGOMENTI

- **CRONOSTORIA DELLA GIORNATA LAVORATIVA**
- **NORMATIVA**
 - DIRETTIVE EUROPEE 93/104/CE & 2000/34/CE
 - DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66
 - CCNL METALMECCANICO (Sez. quarta titolo III - ORARIO DI LAVORO)
 - LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81
 - PROT. NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE (7-12-2021)
- **APPROFONDIMENTI**
 - Il tempo
 - Lavoro agile, lavoro a domicilio e lavoro a cottimo
 - Deregolamentazione del lavoro
 - Diritto alla disconnessione, iperconnessione e psicostress tecnologico
 - Innovazione tecnologica e aumento della produttività
 - Sfruttamento dell'uomo sull'uomo e riduzione dell'orario di lavoro
- **BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA**



CRONOSTORIA DELLA GIORNATA LAVORATIVA

Come siamo arrivati alle “8 ore”?

Prima della rivoluzione industriale il lavoro era un'attività individuale e artigianale, spesso domestica, che si svolgeva in tempi e con modalità non strettamente vincolanti.

Con la rivoluzione industriale (Fine '700), basata su un'industria meccanizzata e concentrata che produce per il mercato nazionale e internazionale, **il lavoro diventa collettivo, organizzato, segmentato, disciplinato e sorvegliato.**

La fabbrica è un luogo di lavoro separato da quello dell'abitazione e le condizioni dei lavoratori sono dure, segnate da **orari di lavoro estremamente lunghi** (da **10 a 16** ore al giorno).

Da qui parte la **determinazione della giornata lavorativa**, cioè il **risultato della lotta di classe tra CAPITALISTA e OPERAIO**, che fu imposta dalle rivendicazioni operaie e contadine.

In Inghilterra le durissime condizioni di lavoro e di vita e le profonde trasformazioni in atto provocano ben presto **forme di reazione e di protesta sociale, anche organizzata e violenta** che **portano a una diminuzione dell'orario di lavoro** attraverso varie leggi fino al FACTORY ACT del 1850 che definì per la prima volta la struttura di una normale giornata di lavoro prevedendo una giornata lavorativa normale di fabbrica di 12 ore per donne e minori.



Il 1800, lo sfruttamento del lavoratore e il 1 maggio

Le proteste si espansero in tutto il mondo industrializzato e il culmine si raggiunse il **1 maggio 1886**, quando i lavoratori americani scioperarono **chiedendo una giornata lavorativa di 8 ore** a cui seguì una brutale repressione governativa e padronale. **In ricordo di quelle mobilitazioni ogni 1° maggio si celebra la Giornata internazionale dei lavoratori.**

Il 1917, la rivoluzione russa

I primi ad ottenere effettivamente **la giornata lavorativa normale ad 8 ore** furono i lavoratori russi a seguito della rivoluzione del **1917** in cui venne riconosciuto come "**diritto del lavoratore**" **un massimo di 8 ore giornaliere di lavoro**. L'impatto fu enorme e nel giro di pochi anni la maggior parte dei paesi europei stabilirono la giornata lavorativa di 8 ore.

Il 1919-1925, in Italia

In **Italia** nel febbraio **1919** un accordo, della Confederazione degli industriali-metallurgici e della FIOM, stabilì che «per tutte le officine meccaniche, navali e affini, l'orario di lavoro viene ridotto da 55 -60 ore a **48 ore settimanali**. Per gli stabilimenti siderurgici tale orario viene ridotto da 72 a 48 ore» e nel **1923** il Regio Decreto 692, poi convertito nella legge 473 del 17 aprile **1925**, estenderà **l'orario di lavoro massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali** a tutte le categorie.

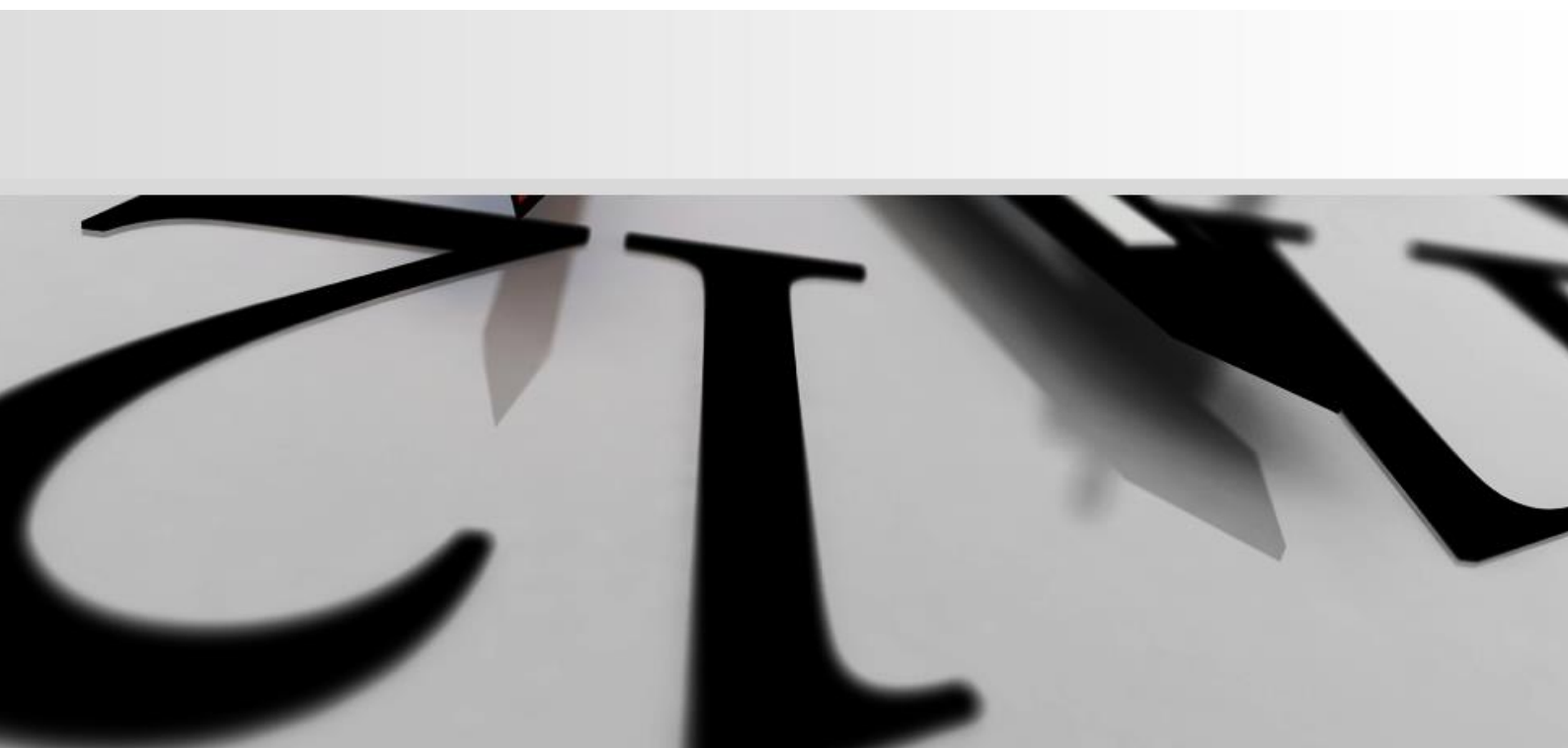


Autunno Caldo e inversione di tendenza

I rinnovi contrattuali del '62-'63 segnano il culmine della grande ripresa di lotte operaie negli anni del "miracolo economico" e sono caratterizzati da una rilevante riduzione dell'orario di lavoro settimanale (in pochi anni nella maggior parte delle categorie l'orario medio scende a 44 ore settimanali). Le 40 ore vengono raggiunte con i rinnovi contrattuali del '69-'70 (a seguito dell'«autunno caldo») e la loro attuazione avviene nel biennio '72-'73. Il "sabato libero" diviene una conquista generalizzata, salvo per certi tipi di servizi pubblici e di produzioni a ciclo continuo.

Negli anni '80 inizia l'inversione di tendenza: si assiste ad una svolta nella politica degli orari di lavoro (attraverso una erosione del modello standard di orario di lavoro); L'orario di lavoro entra tra gli ingredienti delle nuove politiche di riaggiustamento industriale.

Tra gli obiettivi, ampliare il tempo di utilizzo degli impianti - attraverso nuovi regimi di turni, estesi alla notte, al sabato e alla domenica, ad orari stagionali flessibili - e precarizzare il lavoro introducendo innumerevoli contratti precari del pacchetto Treu del 1997 (Lavoro interinale, contratti co.co.co. etc), passando per la legge Biagi del 2003 (Estensione dell'applicazione dei contratti a tempo determinato, contratti a progetto etc.) e la legge Fornero del 2012 (Indebolimento art. 18, facilitazione per i licenziamenti per motivi economici) fino ad arrivare al Jobs Act del 2015 (Abolizione dell'art. 18, introduzione dei contratti a tutele crescenti etc.).



Normative e Direttive sul lavoro

DIRETTIVE EUROPEE 93/104/CE & 2000/34/CE

La direttiva europea 93/104/CE successivamente modificata dalla direttiva europea 2000/34/CE stabilisce prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione del lavoro al fine di garantire un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per i lavoratori della Comunità Europea.

Riposo giornaliero: Periodo minimo di riposo di 11 ore consecutivo nel corso di ogni periodo di 24 ore;

Pausa: In caso di orario di lavoro giornaliero maggiore di 6 ore ogni lavoratore deve usufruire di una pausa;

Riposo settimanale: Per ogni periodo di 7 giorni lavorativi ogni lavoratore deve usufruire di un minimo di 24 ore ininterrotte di riposo (le 11 ore di riposo giornaliero si aggiungono a queste);

Durata massima settimanale del lavoro: La durata media dell'orario di lavoro in un periodo di riferimento di 7 giorni non deve superare le 48 ore comprese le ore di straordinario;

Ferie annuali: Ogni lavoratore deve usufruire di almeno 4 settimane di ferie (legislazione o prassi nazionale). Tali ferie non possono essere sostituite da un'indennità finanziaria (eccetto in caso di fine rapporto lavoro)

Durata del lavoro notturno: Non deve superare le 8 ore in media per periodo di 24 ore;

Ritmo di lavoro: Necessario adeguare il lavoro all'essere umano soprattutto per attenuare lavori monotoni e ripetitivi grazie in particolare alle pause in orario di lavoro;



DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66

Il D.Lgs. n.66/2003 disciplina - sia per il settore pubblico che privato - **i rapporti di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro**. Vengono recepite a livello nazionale le indicazioni della normativa europea (**Si lascia ai contratti collettivi ed accordi individuali la possibilità di stabilire condizioni migliorative**).

Riposo giornaliero: Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore e gli spetta un intervallo per la pausa dopo 6 ore di lavoro continuativo di durata non inferiore a 10 minuti.

Riposo settimanale: Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive.

Durata massima settimanale dell'orario di lavoro: 40 ore settimanali. I contratti collettivi possono stabilire una durata minore-uguale 40 ore.

Durata media dell'orario di lavoro: non può superare le 48 ore settimanali inclusi gli straordinari. Il ricorso ad ore di straordinario deve essere contenuto ed è ammesso in casi eccezionali.

Ferie annuali: Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane che va goduto per almeno due settimane consecutive.



CCNL METALMECCANICO - Sez. quarta titolo III

ORARIO DI LAVORO

- **Orario di lavoro** normale massimo 40 ore settimanali.
- **Permessi ROL:** Permessi Riduzione Orario di Lavoro, 72 ore (azienda con più di 15 dipendenti);
- **Permessi EX-Festività:** 32 ore per ex festività
- **Lavoro Straordinario:** Sarà contenuto nei limiti massimi 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo.
- **Reperibilità** - istituto complementare alla normale prestazione lavorativa per esigenze non prevedibili. (Fuori dal computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale) Turni di reperibilità definiti con programmazione plurimensile, preavviso scritto di 7 giorni.
- **Ferie** - Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie (non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità retributiva)
- **Lavoro Agile (Dichiarazione delle parti)** - Strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende (considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale, efficienza dei modelli organizzativi e la necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie).



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ACINFORMATICA

- **Orario di lavoro:** Con il primo storico accordo del 13 febbraio del 1976 vengono stabilite **36 ore di lavoro settimanali distribuite su 5 giorni settimanali.**
- **Orario di lavoro flessibile «in presenza»**

LUN-GIO Entrata 7.30-9.45 --- Uscita 15.50-17.50;
VEN Entrata 7.30-9.45 --- Uscita 13.30 -14.30.
- **Orario di lavoro flessibile «in lavoro agile»**

LUN-GIO Entrata 8.00-9.45 --- Uscita 16.20-17.50;
VEN Entrata 8.00-9.45 --- Uscita 13.30 -14.30.
- **Permessi:** Sono regolamentate diverse tipologie di permessi retribuiti e non retribuiti (festività soppresse, permessi salute per analisi, permessi donazione sangue, congedi parentali decesso/grave infermità, ampliamento permessi L.104 etc. etc.)
- **Ferie:** A ogni lavoratore a prescindere dall'anzianità di servizio spettano 26 giorni di ferie l'anno.



LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81

La **LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 - CAPO II**: istituisce il lavoro agile “allo scopo di **incrementare la competitività** e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche** con forme di organizzazione **per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**”.

Tale legge stabilisce che il lavoro agile:

- Può essere **anche** senza precisi vincoli di orario (Purché vengano rispettati i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale dei lavoratori in sede)
- si svolge senza una postazione fissa, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno

Si evince che:

- **la conciliazione tempi serve al lavoratore mentre la competitività serve al datore di lavoro**. Infatti la definizione di competitività dice: competitività s. f. [der. di competitivo]. – L'essere competitivo, l'essere in grado di competere, di affrontare la concorrenza: c. di prezzi; c. di un'azienda, di un'industria.
- Il lavoro agile si svolge senza precisi vincoli di luogo di lavoro e **può non prevedere un determinato orario di lavoro (anche senza precisi vincoli di orario); quindi è possibile svincolare il lavoro subordinato sia dall'orario che dal luogo fisico di lavoro**.



PROT. NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE (linee guida per la contrattazione collettiva 7-12-2021)

Il 7 dicembre 2021, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo "**Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile**" nel settore privato [Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Confindustria, Confcommercio etc. etc.]

Art. 2 - Accordo Individuale: Deve essere prevista la **durata** dell'accordo, l'**alternanza** tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, i **tempi di riposo** e le misure tecniche/organizzative necessarie ad **assicurare la disconnessione**.

Art. 3 - Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione: Prevede l'**assenza di un preciso orario di lavoro e autonomia nello svolgimento nell'ambito degli obiettivi prefissati**. Può essere articolato in **fasce orarie** e va individuata sia la **fascia di disconnessione** che le misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Il lavoratore può richiedere di fruire dei permessi orari e durante le giornate di lavoro agile; **di norma, non può essere previsto e autorizzato lavoro straordinario**. Nei casi di assenze legittime (ferie, malattia, etc.) il lavoratore può disattivare i dispositivi di connessione.



APPROFONDIMENTO

IL TEMPO...

Ripercorrendo cronologicamente la storia della «giornata lavorativa» è chiaro dunque che sono state le dure lotte sociali che hanno permesso alle lavoratrici e i lavoratori dipendenti di conquistare diverse tutele rispetto al proprio posto e condizione di lavoro, tra queste **l'equa definizione dell'orario di lavoro della propria giornata lavorativa.**

Questo perché, fin dalla prima rivoluzione industriale, il lavoratore dipendente era tenuto a fornire al datore di lavoro una parte importantissima di sé: **il «proprio tempo» e non «i pezzi lavorati»**; **questo lo differenzia dal lavoratore cottimista o dal lavoratore autonomo.**

La nostra vita è fatta di **tempo**: le giornate hanno per tutti la stessa durata. Ciò che cambia, da un individuo a un altro, è come tale tempo viene impiegato, **per scelta o per costrizione.**

Se si arriva ad assumere determinate condotte volte alla **rinuncia del proprio tempo libero in favore del tempo di lavoro**, è perché vi è un **condizionamento ambientale ostile** all'individuo, frutto di un lungo ed inesorabile percorso di **precarizzazione del lavoro.**



APPROFONDIMENTO

LAVORO AGILE – LAVORO A DOMICILIO – LAVORO A COTTIMO

Il lavoro agile incide proprio sull'orario di lavoro. L'articolo 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, individua «il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [...] **anche** con forme di organizzazione per **fasi, cicli e obiettivi** e **senza precisi vincoli di orario**». Allo stesso tempo, quantomeno, pone il margine per cui «la prestazione lavorativa viene eseguita [...] entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

Il lavoro agile è quindi orientato al risultato, allentando i **vincoli** del lavoro subordinato (luogo, tempo, strumenti, modalità di esecuzione dell'attività, rimessi in larga parte alla scelta del lavoratore).

Il lavoro agile - senza precisi vincoli di orario o di un preciso luogo di lavoro - è paragonabile al lavoro a domicilio “degli anni '60” che veniva svolto generalmente da donne che “naturalmente” si dedicavano ai lavori di casa e alla cura di bimbi e anziani. **Il lavoro a domicilio era un lavoro pagato a cottimo** (8-10 ore al giorno tolte le pause per le varie faccende domestiche).



APPROFONDIMENTO

DEREGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO

Assistiamo sempre più al tentativo di **deregulation del lavoro**: ovvero nuove regole che prevedano l'**assenza stessa di regole**. Un es. è lo smart working che viene rappresentato come un modello snello, dinamico, felice e indirizzato al massimo godimento della buona conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma che insinua la possibilità di superare i presidi a tutela del diritto del lavoro e del lavoratore come l'**assenza di un preciso orario di lavoro**.

Questa volontà di «deregolamentazione» è emersa anche nel piano **COLAO 2020-2022** (Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale nel governo Draghi) che suggeriva di «massimizzare la **flessibilità** del lavoro individuale» e di «adottare sistemi trasparenti di **misurazione degli obiettivi e della produttività** al fine di valutare la **performance sui risultati e non sul tempo impiegato** (meno misurabile e **non rilevante nel lavoro agile**) >>.

Ma **rinunciare all'individuazione di un preciso orario di lavoro**, espone al rischio di massimizzare la produttività aumentando lo sfruttamento del lavoratore. **E' fondamentale individuare i tempi di lavoro durante la giornata (orario di inizio, pause e fine turno), è essenziale per il benessere della persona.**



APPROFONDIMENTO

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE - IPERCONNESSIONE – PSICOSTRESS TECNOLOGICO

«Sganciare» il lavoro subordinato dall'orario di lavoro, si riflette sulla **salute** dei lavoratori; è quindi importante porre attenzione a tutte quelle tutele necessarie come il **diritto alla disconnessione** che nell'art.19 della L. 81/2017 viene rimandato ad un accordo/contratto individuale tra Datore di lavoro e lavoratore.

E' necessario definire tutte le misure tecniche e organizzative per evitare che il lavoratore resti in **costante connessione (Iperconnessione)** esponendolo a diversi rischi:
reperibilità illimitata - mancata distinzione tra vita privata e attività professionale - possibile peggioramento della qualità di vita - potenziale insorgenza di disturbi psichici.

La continua connessione e la connettività hanno generato **nuove patologie psicologiche** che non esistevano prima come la **nomofobia** (paura di non essere connessi) e il **tecnostress** (stress da utilizzo di tecnologie).



APPROFONDIMENTO

INNOVAZIONE TECNOLOGICA E AUMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ

“Nello stato attuale della produzione, la forza lavoro dell’uomo non solo produce in un giorno un valore superiore a quello che essa possiede e a quello che costa; **ad ogni nuova scoperta scientifica**, ad ogni nuovo perfezionamento tecnico, questa eccedenza del suo prodotto giornaliero sul suo costo giornaliero aumenta, cioè **si riduce quella parte della giornata di lavoro in cui l’operaio produce l’equivalente del suo salario, e si allunga perciò d’altro lato quella parte della giornata in cui egli deve regalare al capitalista il suo lavoro senza essere pagato**. Tale è la costituzione economica di tutta la nostra società attuale: solo la classe operaia è quella che produce tutti i valori.”
(Introduzione di Engels agli scritti di Marx – 1891)



APPROFONDIMENTO

SFRUTTAMENTO DELL'UOMO SUL PIANETA E RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

«Oggi, mentre **il progresso scientifico e tecnologico e il suo conseguente utilizzo nel processo produttivo porta all' aumento della produttività del lavoro**, è socialmente ingiusto indirizzare i profitti a beneficio dei capitalisti.»

Al contrario invece, è proprio grazie all'attuale progresso scientifico e tecnologico, che la **lotta per la limitazione e la riduzione dell'orario di lavoro** diventa oggi più che mai possibile ed è il terreno su cui le lavoratrici e i lavoratori possono «combattere» lo **sfruttamento illimitato** da parte dei padroni che, per risparmiare e fare profitto, **tendono a intensificare i ritmi di lavoro** di lavoratrici e lavoratori fino a renderli estenuanti **arrivando a richiedere di svolgere una quantità di lavoro per singola ora eccessivo rispetto a quanto sarebbe normale.**

In ACI Informatica, grazie alle lotte che ci hanno sempre visti **uniti solidaristicamente - condividendo una «visione collettiva»** - è stato possibile mettere il primo tassello per la riduzione dell'orario già nel primo storico accordo del 1976 che ha portato la nostra settimana lavorativa alle 36 ore... Fino ad arrivare alle conquiste nelle ultime due piattaforme integrative del 2020 e del 2023 con cui abbiamo ottenuto ulteriori 17,5 ore di permessi retribuiti.



BIBLIOGRAFIA

- Valore D | Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano - Da smart a blended - working Come sarà il futuro del lavoro
- Saggi Tascabili Laterza - Savino Balzano - Contro lo smart working
- Luca Pesenti, Giovanni Scansani - Smart Working Reloaded
- Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma - MARIA TERESA CARINCI, ALESSANDRA INGRAO - Università degli Studi di Milano

SITOGRAFIA

- L'origine della giornata di 8 ore - [LINK](#)
- Wikipedia - Factory Act - [LINK](#)
- L'orario di lavoro nella concezione di Marx - [LINK](#)
- Marx Karl - Il Capitale Libro I - Capitolo 18 - Il salario a tempo - [LINK](#)
- Marx Karl - Il Capitale Libro I - Capitolo 19 - Il salario a cottimo - [LINK](#)
- Marx Karl - Il Capitale Libro I - Capitolo 8 - Il saggio del plusvalore - [LINK](#)
- L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli» - [LINK](#)
- Dal Pacchetto Treu al Jobs Act: venti anni di precarizzazione selvaggia - [LINK](#)
- La storia della riduzione degli orari di lavoro - [LINK](#)
- Macchinismo, Programma Minimo di classe e riduzione dell'orario di lavoro - [LINK](#)
- Dal lavoro a cottimo allo smart working - [LINK](#)
- Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 - [LINK](#)
- Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore private - [LINK](#)
- LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 - [LINK](#)
- DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66 - [LINK](#)
- Direttiva 93/104/CE - [LINK](#)
- Direttiva 2000/34/CE - [LINK](#)
- CCNL METALMECCANICO - [LINK](#)
- Iniziative per il rilancio "Italia 2020-2022" (Vittorio COLAO) - [LINK](#)

