

NORMATIVA EUROPEA SULL'ORARIO DI LAVORO di Livia Steve

Il diritto del lavoro comprende molti aspetti della vita lavorativa, ma i più noti sono quelli che, come l'orario di lavoro, toccano direttamente e visibilmente tutti i lavoratori dipendenti.

La direttiva comunitaria 93/401/CE sull'orario di lavoro, anche se incompleta sotto certi punti, ha aiutato a meglio definire il problema ed a prescrivere delle condizioni minime all'interno dell'Unione Europea.

LA POLITICA SOCIALE DELLA COMUNITÀ EUROPEA

La dimensione sociale era quasi assente nel Trattato istitutivo della Comunità Europea del 1957, ma la sua rilevanza è progressivamente aumentata fino a costituire ufficialmente uno degli obiettivi e delle politiche della Comunità.

La competenza comunitaria in tema di diritto del lavoro inizialmente era limitata all'instaurazione del mercato comune, ma successivamente si è compreso come non si potesse scindere la politica sociale da quella economica e che, anzi, l'una poteva supplire alle conseguenze negative dell'altra.

Il diritto comunitario fondamentale o primario è quello contenuto nel Trattato istitutivo e nei successivi Trattati modificativi, Protocolli ed Atti di adesione alla Comunità Europea.

Il *Trattato della Comunità Europea* è quindi un testo in continua evoluzione: il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea del 1957 è stato successivamente modificato con l'Atto Unico Europeo del 1986, il Trattato di Maastricht del 1992, il Trattato di Amsterdam del 1997.

Per quel che riguarda la Politica Sociale vi è nel Trattato un Titolo apposito, che comprende gli articoli da 117 a 122.¹

¹ L'attuale art. 117 recita: "La Comunità e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quelli definiti nella Carta sociale europea del 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. A tal fine, la Comunità e gli Stati membri mettono in atto misure che tengano conto della diversità delle

Oltre al Trattato, sono importanti per definire la politica sociale della Comunità sia la *Carta sociale* del 1961 che la *Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* del 1989.

La Carta del 1989 è stata adottata dai Capi di Stato o di Governo degli allora 12 Stati membri tranne il Regno Unito (il quale non faceva ancora parte della Comunità al momento della Carta del 1961).

Tale Carta afferma che "nel quadro della costituzione del mercato unico europeo occorre conferire agli aspetti sociali la stessa importanza che agli aspetti economici" e proclama 12 diritti sociali fondamentali.² La Carta sancisce uno stretto legame tra "la realizzazione del mercato interno ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità Europea", si propone il "ravvicinamento delle relative condizioni" in modo tale da porre in essere un "progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l'organizzazione dell'orario di

prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia della Comunità. Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato comune, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dal presente trattato e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative."

² riconoscimento della libera circolazione dei lavoratori nell'ambito del mercato comune, diritto all'impiego e alla retribuzione sufficiente, miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, diritto ad una protezione sociale adeguata, libertà di associazione e negoziazione collettiva, formazione professionale continua e permanente, uguaglianza di trattamento e di opportunità tra uomini e donne, diritto all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione, tutela della salute nell'ambiente di lavoro, protezione dei minori, degli anziani e dei portatori di handicap.

lavoro e forme di lavoro diverse" (punto 7, 1° comma). Essa sancisce, altresì, il diritto di ogni lavoratore della Comunità al "riposo settimanale ed a ferie annuali retribuite, i cui periodi devono essere via via ravvicinati, in modo da ottenere un progresso, conformemente alle prassi nazionali" (punto 8). Infine essa proclama al punto 19 la necessità che l'ambiente di lavoro sia caratterizzato da "soddisfacenti condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza".³

La solenne affermazione di questi principi sottintende un obiettivo di carattere generale consistente nella cosiddetta "dimensione sociale del mercato interno", dell'esigenza cioè che obiettivi di carattere puramente economico non facciano perdere di vista quello che rappresenta sempre e comunque uno degli obiettivi fondamentali della Comunità Europea: il **miglioramento del tenore e della qualità della vita**, e quindi quell'elevato livello di protezione sociale che esso racchiude.

La debolezza della Carta sta nel fatto che i suoi obiettivi e scopi non hanno forza vincolante fino a che non vengano tradotti in proposte concrete. Sulla base di questi propositi, il Consiglio ha emanato una serie di direttive.

Il *Trattato di Maastricht sull'Unione Europea* del 1992 ha ufficialmente inserito la politica sociale tra gli obiettivi della Comunità. L'armonizzazione delle disposizioni e prassi nazionali in materia di protezione sociale dei lavoratori è la base per la realizzazione di una maggiore coesione sociale oltre che economica.

Importanti sono i due allegati, considerati parte integrante del Trattato. Con il *Protocollo sulla Politica Sociale* gli allora 12 Stati Membri constatano che solo 11 di essi (Regno Unito escluso) desiderano proseguire sulla strada tracciata dalla Carta del 1989. L'*Accordo sulla Politica sociale* (con il quale gli 11 Stati Membri firmatari confermano l'autonoma rilevanza della politica sociale della Comunità rispetto alla politica economica) autorizza gli 11 ad applicare l'Accordo

³ si vedano a tale proposito le direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, attuate in Italia con i Decreti Legislativi 626/94 e 242/96

stesso facendo ricorso alle procedure, i meccanismi, le fonti e le istituzioni della Comunità, rendendo quindi possibile la formulazione di Direttive o Sentenze della Corte riferite solo a 11 Stati membri.

Il *Trattato di Amsterdam* del 1997 ha ulteriormente modificato il Trattato della Comunità Europea e quello sull'Unione Europea, concludendo i lavori della Conferenza Intergovernativa di Torino del 1996. La promozione di un alto livello occupazionale e di uno sviluppo armonico e sostenibile viene introdotta tra gli obiettivi dell'Unione. Per quel che riguarda più direttamente il lavoro, è stato inserito un nuovo Titolo sull'occupazione.

Gli articoli da 117 a 120 del Titolo sulla politica sociale sono stati sostituiti. Gli Stati membri (diventati nel frattempo 15) si impegnano a compiere gli sforzi possibili per mantenere l'attuale equivalenza tra i sistemi di retribuzione delle ferie estive ed al Consiglio è espressamente attribuita la competenza ad attuare le misure necessarie per garantire l'applicazione del principio di parità di trattamento fra i sessi.

LA DIRETTIVA DEL CONSIGLIO 93/104/CE SULL'ORARIO DI LAVORO

A causa della persistente opposizione del Regno Unito ad attuare una politica sociale comunitaria, e poiché solo la normativa sociale riguardante la salute e la sicurezza dei lavoratori non richiedeva l'unanimità, le poche azioni che la Comunità Europea è riuscita ad intraprendere riguardano, direttamente o indirettamente, la sicurezza.

Vi è una correlazione tra diritto al lavoro, condizioni di lavoro, igiene e sicurezza sociale, ripresa per esempio nella direttiva 93/104/CE sull'orario di lavoro.⁴ La regolazione dell'orario tutela la salute e migliora le condizioni di lavoro.

La Direttiva è stata emanata dal Consiglio dell'Unione Europea⁵, è stata approvata con l'astensione del Regno Unito (che ha anche presentato ricorso) e si indirizza a tutti gli Stati membri dell'Unione.

⁴ in G.U. della C.E. n. L 307/18 del 13-12-93

⁵ composto dai Ministri, in questo caso degli Affari Sociali, degli Stati membri dell'Unione Europea

Con tale direttiva vengono disciplinati, richiamandosi all'art. 118 A del Trattato⁶, alla Carta sociale dei lavoratori, alla normativa sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, taluni aspetti inerenti l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Viene definito orario di lavoro come *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"*, contrapponendolo al periodo di riposo⁷, vengono fissate le prescrizioni minime (ferie annuali, periodi di riposo, durata massima settimanale...), vengono stabiliti i periodi minimi di riposo giornaliero (11 ore consecutive nelle 24 ore), l'obbligatorietà di una pausa per un lavoro giornaliero che superi le 6 ore, la durata massima settimanale del lavoro (48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario⁸) e il riposo settimanale (minimo 24 ore ininterrotte, a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero).

Non viene però fissato un limite massimo all'orario giornaliero, garantendo solo il riposo minimo di 11 ore consecutive, il che potrebbe far pensare che l'orario di lavoro giornaliero possa

arrivare fino a 13 ore.⁹ Il limite massimo delle 48 ore settimanali non è rigidamente tutelato, in quanto è possibile una deroga in caso di accordi tra datore di lavoro e singolo lavoratore.

Si cita anche la **flessibilità** nella gestione del tempo di lavoro e di regimi di orario, affermando il principio generale dell'**adeguamento del lavoro all'essere umano**. La flessibilità dell'orario di lavoro è stata considerata quale strumento utile ai fini del miglioramento della competitività delle imprese e di conseguenza con ricadute positive anche dal punto di vista dell'occupazione.

La maggioranza della dottrina giuslavoristica italiana ha definito la Direttiva 93/104/CE rinunciataria e arretrata rispetto alla disciplina della materia vigente nel nostro ed in altri Paesi dell'Unione Europea a seguito della contrattazione collettiva.

Tale direttiva però vuole essere solo un punto di riferimento ed indica nella contrattazione collettiva lo strumento attraverso il quale deve essere perseguita la disciplina degli orari: la rigidità si riferisce soltanto alle disposizioni sulla durata minima dei riposi giornalieri, settimanali, annuali. L'estensione massima della prestazione è invece caratterizzata da una flessibilità estremamente ampia, essendo il limite delle 48 ore espresso in termini di durata **media** del lavoro settimanale nell'arco di un quadrimestre; il periodo su cui è calcolata la media è estendibile fino a sei mesi *ope legis* e fino ad un anno nella contrattazione collettiva.

In quest'ultima disposizione deve quindi leggersi un'indicazione del legislatore comunitario a favore della tecnica normativa che viene comunemente definita *"garantismo flessibile"*, consistente nell'attribuzione all'autonomia collettiva del potere di derogare (entro certi limiti ed a certe condizioni) ai vincoli posti dalle norme legislative.¹⁰

⁶ art. 118 A, Trattato della Comunità Europea: *"1. Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore.*

2. Per contribuire alla realizzazione dell'obiettivo previsto al paragrafo 1, il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su proposta della commissione, in cooperazione con il Parlamento europeo e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adotta mediante direttive le prescrizioni minime, applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro.

3. Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che ciascuno Stato membro mantenga e stabilisca misure, compatibili con il presente Trattato, per una maggiore protezione delle condizioni di lavoro."

⁷ *"qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro"*

⁸ non si precisa la soglia oltre la quale calcolare le ore di straordinario, probabilmente la durata "normale" di 40 ore contenuta nella raccomandazione del 1975

⁹ quindi 5 ore in più delle 8 previste dalla maggioranza delle legislazioni nazionali

¹⁰ Pietro Ichino, "Il tempo di lavoro nell'Unione Europea", relazione al Convegno "Il tempo nel rapporto di lavoro", organizzato dal Centro Nazionale di Studi di Diritto del Lavoro e dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Roma, 23 Gennaio 1998

DISCIPLINA COMUNITARIA E NORMATIVA ITALIANA

Per quel che riguarda la definizione dell'orario di lavoro, abbiamo visto come la direttiva utilizzi una formula assai ampia, cioè *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"*. In questa definizione si combinano insieme diversi criteri: la **presenza** sul luogo di lavoro, l'**essere a disposizione** del datore di lavoro, il **tempo effettivo** del lavoro. La legislazione italiana sull'orario è basata invece sul solo concetto di *"lavoro effettivo"*, cioè quel lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua, una continuità costante di sforzo.¹¹

La normativa prevalente però ricomprende in tale concetto anche i periodi di inoperosità durante i quali il dipendente resti comunque a disposizione del datore di lavoro e in cui il datore di lavoro ha il diritto di richiedere la prestazione. Elemento discriminante per il computo è infatti la facoltà o meno del lavoratore di disporre a sua discrezione del tempo libero. Vanno dunque esclusi dal lavoro i periodi di riposo durante il quale il personale non è a disposizione del datore di lavoro.

Sull'orario di lavoro giornaliero la direttiva non fissa un limite ma stabilisce solo che *"deve essere garantito nel corso di ogni periodo di 24 ore ... un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive"*. Per la normativa italiana il limite massimo giornaliero di lavoro è di 10 ore (8 di lavoro normale e 2 di straordinario), mentre per la direttiva CE tale limite sembrerebbe prolungabile fino a 13 ore.

Nella direttiva CE si definiscono i termini delle pause di lavoro, imponendo una pausa dopo 6 ore consecutive (importante soprattutto in caso di lavori pericolosi o nocivi, come ai videoterminali) e richiamando il principio generale dell'adeguamento del ritmo di lavoro all'uomo, al fine di attenuarne il carattere monotono e ripetitivo.

Nell'ordinamento italiano invece, manca una norma di carattere generale in proposito e quindi la prescrizione di pause intermedie nell'orario giornaliero è demandata alla contrattazione collettiva.

Secondo la direttiva *"la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non deve superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario"*. Non si precisa quindi quale sia la soglia dell'orario normale oltre la quale calcolare le ore di straordinario. Ad una prima lettura la normativa comunitaria parrebbe più vantaggiosa per il lavoratore rispetto all'allora legislazione italiana. Secondo il R.D.L. 692/23, infatti, il totale delle ore consentite nella settimana era di 60 (48 più 12 di straordinario).

Va ricordato però che la direttiva si riferisce alla durata media della settimana lavorativa, computata in un periodo di 4 mesi, elevabile a 6 per molte attività ed addirittura a 12 per ragioni tecniche o organizzative, con la contrattazione collettiva o con accordi diretti conclusi tra le parti. Il riferimento alla durata media settimanale è quindi una novità e rispecchia il principio della diversificazione e flessibilità nella gestione del tempo di lavoro.

LA RECENTE NORMATIVA ITALIANA SULL'ORARIO DI LAVORO

La L. 421/92 ha dato la delega al Governo di attuare una riforma della Pubblica Amministrazione. Il Governo ha quindi emanato il **D.Lgs. 29/93** "Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego", a norma dell'art. 2 della Legge 421/92.

Tale decreto ha profondamente modificato la disciplina del rapporto di lavoro nel Pubblico Impiego, il ruolo della contrattazione collettiva, la rappresentatività sindacale.

Fino al decreto legislativo n. 29/93, infatti, tutti i rapporti di lavoro nel pubblico impiego erano normati per legge o con contratti recepiti come Decreti del Presidente della Repubblica (DPR). A partire da tale decreto, invece, la contrattazione collettiva acquista un ruolo molto più importante e vengono emanati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL con efficacia *erga omnes*) per il personale dei diversi comparti dell'amministrazione pubblica (Ministeri, Enti pubblici non economici, Scuola, Università, Sanità, Enti di Ricerca, Regioni e aziende autonome). Con i CCNL viene

¹¹ art. 3 R.D.L. 692/1923

disciplinato ogni aspetto del rapporto di lavoro, incluso l'orario.

Il D.Lgs. 29/93 ha subito a sua volta varie modificazioni: poco dopo con i D.Lgs. n. 470/93 e 546/93, a seguito della L. delega 59/97 con il D.Lgs. 396/97¹² e il D.Lgs. 80/98¹³. Il testo è stato quindi aggiornato nel 1998.¹⁴

All'art. 2 (Fonti) troviamo che "1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono ... le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. ...omissis... Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri: a) funzionalità... b) ampia flessibilità ... e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura ...*"

Nel Titolo IV, Rapporto di lavoro, l'art. 60 su orario di servizio e orario di lavoro è stato abrogato.¹⁵

La recente **legge 196/1997** "Norme in materia di promozione dell'occupazione"¹⁶ ha introdotto all'art. 13 una nuova normativa in termini di orario di lavoro. L'art. 13, comma 1, inserisce un nuovo limite legale alla durata dell'orario di lavoro settimanale, affermando che "L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali" (non più quindi 48 ore come

previsto dalla precedente normativa¹⁷). Non vi è cenno allo straordinario, che si presuppone quindi resti fissato a 12 ore (mentre la direttiva impone 48 ore complessive di ordinario e straordinario). E' da notare che il nuovo limite delle 40 ore viene definito non in termini di durata massima, bensì di durata "normale". 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.

L'art. 13 non disciplina invece la durata massima dell'orario giornaliero, facendo presumere che il legislatore sia incline a favorire una organizzazione flessibile del tempo di lavoro.

La nuova disciplina dell'art. 13 non attua una riforma globale della disciplina sull'orario di lavoro, bensì introduce soltanto un nuovo limite legale alla durata settimanale dell'orario di lavoro. Nello stesso testo della norma si ritrova infatti l'espressione "...in attesa della nuova normativa in materia di tempi di lavoro...", affermazione che preclude un intervento complessivo più ampio.

IL CONTROLLO DELL'ORARIO DI LAVORO

Oltre al problema della quantità di tempo di lavoro da effettuare, vi sono altri temi di particolare rilevanza per quel che riguarda l'orario di lavoro. Uno di questi è il controllo dell'orario effettuato.

Vi sono alcune specificità che riguardano la rilevazione dell'orario di lavoro della dirigenza, dei quadri e delle specifiche tipologie professionali: per queste categorie conta molto più la qualità che la quantità del lavoro svolto e spesso non è possibile rilevare l'orario per lavoro fatto al di fuori della sede istituzionale.

In Italia la L. 412/91 (Finanziaria '92) fa obbligo alle Amministrazioni pubbliche di non autorizzare il lavoro straordinario qualora non siano regolarmente operanti strumenti o procedure idonee all'accertamento della effettiva durata delle prestazioni di lavoro. Ciò rende quindi impossibile la retribuzione del lavoro straordinario per tali categorie.

D'altra parte queste categorie beneficiano nella maggioranza di

¹² D.Lgs. 396/97 del 4-11-97, recante: "Modificazioni al D.Lgs. 29/93, in materia di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nel settore del pubblico impiego, a norma dell'art. 11 della L. 59/97", pubblicato su G.U. N. 266 del 14-11-97

¹³ D.Lgs. 80/98 del 31-3-98, recante: "Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa, in attuazione dell'art. 11 della L. 59/97", pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U. N. 82 del 8-4-98

¹⁴ Supplemento ordinario N. 98/L alla G.U. N. 119 del 25-5-98

¹⁵ nella versione iniziale, l'art. 60 era "1. *L'orario di servizio si articola di norma su sei giorni, dei quali cinque anche nelle ore pomeridiane, in attuazione dei principi generali di cui al titolo I e al fine di corrispondere alle esigenze dell'utenza. Sono fatte salve le particolari esigenze dei servizi che richiedano orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana e quelle delle istituzioni scolastiche. 2. L'orario di lavoro, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio.*"

¹⁶ pubblicata nel Supplemento Ordinario N. 136/L alla G.U. N. 154 del 4-7-97

¹⁷ R.D.L. 692/23 e successive modificazioni

particolari prerogative come un orario di lavoro elastico, autonomamente determinato o con l'autocertificazione (giornaliera o mensile), una media di ore settimanali da effettuarsi nell'arco del mese, indennità legate alle funzioni e/o alla produttività.

IL DIBATTITO SULL'ORARIO DI LAVORO

Questo problema non può essere affrontato globalmente, avendo riguardo alla totalità dei lavoratori. E' necessario innanzitutto fare una distinzione tra dipendente e autonomo e poi comunque tra lavoratore pubblico e lavoratore privato.

I lavoratori maggiormente toccati dal dibattito sull'orario sono quelli che appartengono alle categorie degli operai e impiegati¹⁸, per i quali in generale è previsto il controllo dell'orario di presenza.

Si deve poi tenere conto della posizione particolare di alcune categorie di lavoratori: i dirigenti¹⁹ e la recente figura dei quadri²⁰, i quali spesso non hanno un

orario fisso definito da contratto o ai quali non viene rilevato l'orario di presenza. In Italia, nel pubblico impiego, vi sono infine le "specifiche tipologie professionali": figure di alto livello (laureati) inserite nell'area dirigenziale (con i dirigenti amministrativi), che recentemente si vuole far retrocedere nell'area non dirigenziale. La questione dell'orario di lavoro si pone con caratteristiche del tutto particolari per queste categorie, la cui attività è misurata sugli obiettivi da raggiungere e non sul tempo di lavoro impiegato.

La riduzione della durata del lavoro è stata progressiva ed ha accompagnato tutta la storia della civiltà industriale.

Secondo alcuni un'ulteriore diminuzione consentirebbe di distribuire ad un maggior numero di persone il lavoro esistente e combattere la disoccupazione. Altri giudicano questa impostazione troppo semplicistica, al più applicabile alla vecchia tipologia d'industria, legata al concetto di lavoro in fabbrica. Altri ancora si oppongono fermamente, sostenendo che si introdurrebbero così ulteriori rigidità in un mercato del lavoro che per svilupparsi ha bisogno soprattutto di flessibilità: la riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione renderebbe le aziende meno competitive, a meno che non ci siano incentivi economici a ridurlo.

¹⁸ In Italia queste erano le uniche categorie previste dal R.D.L. 1825/24, convertito poi in L. 562/26 (la Legge sull'impiego privato). Secondo tale legge, gli operai sono caratterizzati dalla prestazione lavorativa manuale, materiale, tecnica, mentre gli impiegati (d'ordine, di concetto, con funzioni direttive) eseguono prestazioni di esecuzione.

¹⁹ In Italia tale figura è stata inserita nell'art. 2095 del codice civile dalla L. 1129/26, dandone una definizione che li paragonava ai datori di lavoro e li distingueva dai lavoratori subordinati "classici" (operai e impiegati). Fu con il CCNL dei dirigenti di aziende industriali del 1937 e poi quello del 1958 (convertito in D.P.R. 483/62) che si definì meglio questa categoria: il dirigente ha una particolare importanza e autonomia, inoltre possiede poteri decisionali che influenzano l'andamento dell'attività aziendale sia all'interno che nei rapporti con i terzi.

²⁰ La figura dei quadri è stata inserita in Italia dalla L. 190/85: i quadri hanno mansioni particolarmente qualificanti, sono una figura professionale particolare, che indica delle persone specializzate (a volte laureate ma non sempre), che sono ad un livello superiore degli impiegati ma non sono dirigenti. L'art. 2 li definisce "prestatori di lavoro subordinato che,

pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo, di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa". Al 3° comma dell'art. 2 si specifica che ai quadri vengono applicate le stesse norme della categoria degli impiegati.

LIVIA STEVE

Laureata in Scienze Politiche Internazionali. Specialista in Diritto ed Economia della Comunità Europea. Conosce 5 lingue ed ha esperienza nel campo delle traduzioni e del turismo.

Contatti:

Tel. 06-4402950

Fax 06-44245176

steve67@freemail.it