

Riduzione orario di lavoro

Nuovo patto di fiducia fra azienda e dipendenti

Francesco Rotondi - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Siamo giunti al termine del “percorso” che ha rappresentato un itinerario nella gestione del rapporto di lavoro passando attraverso gli elementi caratterizzanti la gestione della prestazione.

Questo viaggio è partito dalla disciplina delle mansioni e dal loro mutamento per come disciplinato dal nuovo testo dell’art. 2103 c.c., per poi proseguire con la disciplina del lavoro agile e, quindi, con la descrizione di una modalità di rendere la prestazione in modo diverso ed anche lontano da luogo di lavoro inteso in senso classico, evidenziando le criticità e le opportunità che detta fattispecie porta con sé.

Il “percorso” è proseguito affrontando i temi legati al mutamento della sede di lavoro ma anche a quel mutamento del luogo della prestazione accompagnato dalla dissociazione soggettiva fra titolarità del rapporto di lavoro e fruizione della prestazione che ritroviamo nel distacco.

Questo “viaggio” non poteva che concludersi con l’ulteriore elemento di flessibilità rappresentato dall’orario di lavoro.

Il tema dell’orario e della sua flessibilizzazione ha, negli ultimi tempi, trovato grande spazio nel dibattito pubblico con riferimento alle sperimentazioni sulla c.d. “*settimana corta*” o altre forme di sperimentazione di flessibilità ancor più radicali.

Una lettura complessiva dei fenomeni di flessibilizzazione della prestazione di lavoro subordinato porta a considerare come il modello della subordinazione si stia profondamente modificando nel senso di una **prestazione sempre più legata al modello organizzativo** in cui fra datore di lavoro e lavoratore si crea un **diverso patto di fiducia** fondata su presupposti diversi in cui le parole d’ordine non sono più solo messa a disposizione

delle energie lavorative, orario di lavoro predefinito, sede di lavoro, retribuzione fissa, ma organizzazione, personalizzazione, *work life balance*, responsabilizzazione e obiettivi.

In questo contesto evidentemente siamo innanzi ad un diverso e più maturo approccio al rapporto di lavoro subordinato.

Orario di lavoro: evoluzione normativa e definizioni

Per meglio comprendere quella che è la porta innovativa delle dinamiche sulla c.d. “*settimana corta*” o addirittura sull’assenza di vincoli d’orario nelle ipotesi “più estreme” occorre fare un passo indietro per rammentare qual è e quale sia l’evoluzione storica della disciplina dell’orario di lavoro in Italia che è oggi contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003.

La disciplina in materia di orario di lavoro ha avuto quale fonte normativa il R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 rubricato «Limitazioni all’orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura a tali disposizioni si sono aggiunti una serie di altre ad esso collegate». (1)

In seguito, il tema è stato disciplinato anche nel Codice civile a norma degli artt. 2107, 2108 e 2109 c.c. nonché, dall’art. 36 Cost. che rimanda alla legislazione ordinaria la determinazione della durata massima della giornata lavorativa ma sancisce anche il diritto al riposo settimanale ed alle ferie oltre al principio di irrinunciabilità degli stessi.

Salvo alcune modifiche occorse negli anni ‘90 le fonti normative di riferimento rimangono inalterate fino all’entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003. (2)

(1) V. R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, n. 1956 e n. 1957, nonché R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e art. 7 del R.D.L. 13

novembre 1924, n. 1825 in materia di ferie.

(2) Per un esame dell’evoluzione storica della disciplina in