

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

3 marzo 2005, n. 8

Disciplina di alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003; D.Lgs. n. 213/2004).

1. Premessa

Con il decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, integrato e modificato dal decreto legislativo n. 213 del 19 luglio 2004, è stata data piena attuazione anche nel nostro ordinamento alla direttiva comunitaria n. 93/104/CE e successive modifiche.

È da sottolineare, in via preliminare, che la direttiva 93/104/CE aveva già trovato parziale attuazione nell'art. 13 della legge n. 196 del 1997 (che aveva, tra l'altro, fissato l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali) e nell'accordo interconfederale Confindustria - CGIL - CISL e UIL del 12 novembre 1997.

In seguito, la legge n. 409 del 1998, aveva disciplinato l'esecuzione del lavoro straordinario nelle imprese industriali, mentre con il decreto legislativo n. 532 del 1999, relativo alla disciplina del lavoro notturno, era stata data attuazione, non solo alla direttiva 93/104, ma anche alla delega conferita al Governo dall'art. 17, comma 2, della legge n. 25 del 1999.

Pertanto, l'adempimento agli obblighi derivanti dalla appartenenza alla Unione Europea ha fornito l'occasione per dare un assetto organico e definitivo all'intera materia dell'orario di lavoro. Il decreto in esame unifica infatti la disciplina del tempo di lavoro e quella dei riposi, attuando in larga parte i contenuti del menzionato Accordo interconfederale del 1997 e garantendo un ampio spazio di intervento all'autonomia collettiva per ciò che riguarda la modulazione dei tempi di lavoro (orario normale multiperiodale, gestione degli straordinari, limiti di orario massimo, ecc.) in rapporto alle esigenze produttive e organizzative.

Per le parti riguardanti anche il personale dipendente dalle pubbliche Amministrazioni, la circolare è stata redatta d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Finalità e definizioni

Il decreto detta una disciplina di carattere generale che definisce l'apparato terminologico di cui lo stesso decreto fa uso. Le diverse definizioni verranno illustrate nel prosieguo della circolare. Peraltro, per alcune di esse si ritiene già in questa sede utile effettuare delle precisazioni.

In proposito occorre evidenziare una novità sostanziale rispetto alla precedente disciplina dell'orario di lavoro in ordine ai rinvii operati alla contrattazione collettiva. Infatti, alle varie definizioni viene aggiunta quella di "contratti collettivi di lavoro" che, conformemente alla prassi legislativa attualmente in vigore, sono individuati in quelli stipulati da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Non è specificato alcun livello di contrattazione collettiva di riferimento. Salve diverse specifiche disposizioni (art. 17, comma 1°), dunque, il rinvio alla contrattazione collettiva deve intendersi come rinvio a tutti i possibili livelli di contrattazione collettiva: nazionale, territoriale, aziendale.

Orario di lavoro

La nozione di orario di lavoro è stata sinora ancorata al concetto di lavoro "effettivo", già definito dall'art. 3 R.D.L. 692/23 come quel lavoro "che richiede un'applicazione assidua e continuativa".

Il decreto legislativo n. 66/2003, nel riprendere la definizione dettata dalla direttiva europea, stabilisce (art. 2, punto a)), invece, che per orario di lavoro si intende "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".

Tale formulazione ha una portata certamente più ampia, così come ha chiarito la stessa Corte di giustizia europea che ha ritenuto compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori "sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità" (sentenza del 9 settembre 2003).

D'altro canto ciò è confermato dalla circostanza che, nella nuova disciplina, non è stata più riproposta l'esclusione dalla nozione di orario di lavoro e dalla disciplina sulla durata massima della prestazione di lavoro di "quelle occupazioni che richiedano per loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia" (art. 3 R.D.L. n. 692/1923); nella nuova disposizione, invece, tali lavorazioni vengono esplicitamente escluse solo dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale (art. 16 DLgs n. 66/2003).

3. Campo di applicazione

La disciplina dell'orario di lavoro di cui al decreto legislativo n. 66 del 2003 si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati, in relazione a rapporti di lavoro subordinato.

Omissis.

4. Orario normale settimanale

Il decreto legislativo n. 66 del 2003 riprende i contenuti dell'art. 13, della legge n. 196 del 1997 e fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà sia di stabilire un orario inferiore che di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno in modo tale che, nonostante la flessibilizzazione, nel dato arco temporale non venga superata la media riferita, ovviamente, all'orario normale.

Tale orario di lavoro, purché venga rispettata la media nei termini suddetti, è orario normale di lavoro e l'eventuale superamento settimanale delle 48 ore, senza che concorrano ore di lavoro straordinario, non dovrà essere oggetto di comunicazione, stante la chiara lettera della legge (purché ovviamente nel periodo di riferimento sia effettuato il relativo recupero).

Si ricorda, a questo proposito, che in caso di organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale. Pertanto qualora ad esempio in una settimana sia svolto un orario programmato di 50 ore la cinquantesima ora di lavoro sarà imputata a lavoro straordinario e quindi costituirà motivo sufficiente per la comunicazione.

Omissis.

Per quanto concerne il settore del pubblico impiego, si ritiene che la contrattazione collettiva decentrata non possa introdurre discipline difformi dalla contrattazione collettiva nazionale.

L'orario normale di lavoro è di 40 ore nell'arco della settimana, da intendersi non necessariamente come settimana di calendario, salva la facoltà della contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, di introdurre il c.d. regime degli orari multiperiodali, cioè la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva, riferibile ad un periodo non superiore all'anno.

Il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile (1° gennaio - 31 dicembre) ma come un periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.

Nel computo dell'orario normale di lavoro, stante la definizione di orario di lavoro, non rientrano i periodi in cui il lavoratore non è a disposizione del datore, nel senso precisato nel paragrafo 2, ovvero nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni. Quindi le ore non lavorate potranno essere recuperate in regime di orario normale di lavoro.

Laddove, pertanto, uno di questi eventi venga a coincidere con giornate in cui, a seguito della programmazione multiperiodale, sia stato previsto un orario superiore o inferiore a quello normale, le parti del rapporto sono tenute a concordare lo spostamento in altra data di un eguale incremento o riduzione della prestazione.

Le eventuali ore di incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario e devono essere compensate secondo le modalità previste dai contratti.

I contratti collettivi possono stabilire che la durata dell'orario normale sia ridotta rispetto al limite legale delle 40 ore. Questa facoltà ha ad oggetto una riduzione d'orario valida ai soli fini contrattuali.

La possibilità di modulare l'orario di lavoro su base settimanale, mensile o annuale è stata attuata dal decreto legislativo n. 66 del 2003 anche attraverso l'eliminazione del limite giornaliero di durata della prestazione lavorativa. Nel nostro ordinamento non vige più, pertanto, un limite positivo alla durata giornaliera del lavoro ma, semmai, un limite che può ricavarsi, a contrario, dal combinato disposto dagli articoli 7 e 8 del decreto nella misura di 13 ore giornaliere, ferme restando le pause. Tale individuazione risulta conforme al dettato costituzionale che impone alla legge di definire la durata massima della giornata lavorativa.

La limitazione positiva della durata della prestazione lavorativa giornaliera, benché non sia disposta per legge, potrebbe essere disposta dalla autonomia privata, ma ai soli fini contrattuali, imponendo un limite anche alla modulazione, pertanto alla flessibilità, dell'organizzazione del lavoro nella sue caratteristiche temporali.

Deroghe alla durata settimanale dell'orario

L'art. 16 del decreto, che recepisce le corrispondenti disposizioni dell'Accordo interconfederale del 1997, ampliandole con le fattispecie di cui alle lettere "m" ed "n", riporta l'elencazione delle ipotesi per le quali non si applica la disposizione sulla durata settimanale di 40 ore di lavoro. Per queste attività, quindi, non esiste un orario settimanale normale stabilito per legge.

Si tratta di una serie di attività e di prestazioni suscettibili di aggiornamento e armonizzazione con i principi della nuova normativa mediante decreto del Ministero del lavoro, da adottare sentite le OO.SS. datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative.

Pertanto, tutte le attività che rientrano tra le ipotesi dell'articolo in questione continuano a mantenere la loro specificità, salvo i necessari adeguamenti al principio della durata media settimanale di 48 ore che dovranno essere adottati con i decreti di armonizzazione previsti dal secondo comma dell'art. 16.

5. Violazioni in materia di orario normale di lavoro

Omissis.

6. Durata massima dell'orario di lavoro

Il decreto, al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, di consentire una più attuale distribuzione dei tempi di vita e di lavoro e di garantire eque condizioni di concorrenza tra le imprese, nel mercato comunitario, prevede un sistema di limiti alla durata della prestazione lavorativa organizzati in modo flessibile.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva sia del lavoro ordinario sia di quello straordinario, è stabilita dai contratti collettivi e riguarda, in generale, sia il settore pubblico sia il settore privato.

L'orario settimanale, sia in presenza sia in assenza di contrattazione applicabile, non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi.

A tale limite deve attenersi l'autonomia individuale.

Il limite delle 48 ore medie, nel periodo di riferimento, deve essere rispettato sia nel caso in cui il datore stabilisca un orario rigido e uniforme sia nel caso in cui l'orario di lavoro venga disciplinato in senso multiperiodale mediante il rispetto del limite come media, per ogni periodo di sette giorni, in un determinato periodo. Quindi il decreto non vieta prestazioni che superino, nell'arco di sette giorni, le 48 ore in quanto il periodo di riferimento sia un periodo più ampio della settimana e non superiore a quattro mesi, salvi i più ampi periodi che può fissare la contrattazione collettiva. Nella settimana lavorativa si potrà superare il limite delle 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative di meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.

L'attività potrà essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi. Ad esempio, in un periodo di 4 mesi dal 1 gennaio al 30 aprile, l'orario settimanale di lavoro del mese di gennaio potrebbe essere di 60 ore, di 40 ore il mese di febbraio e di 35 ore il mese di marzo e di 48 ore il mese di aprile.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva non provveda a disciplinare l'orario di lavoro multiperiodale, l'autonomia individuale potrà intervenire esclusivamente con riferimento all'orario di lavoro straordinario.

La contrattazione collettiva, oltre che determinare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, ha facoltà di elevare il periodo di riferimento, in relazione agli specifici interessi del settore cui i datori di lavoro ed i lavoratori appartengono, da 4 fino a 6 mesi e, in caso di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, fino a 12 mesi.

La durata massima dell'orario di lavoro, pari a 48 ore medie nel periodo di riferimento, si applica anche nei confronti degli apprendisti maggiorenni. I lavoratori adolescenti, anche non apprendisti, rimangono assoggettati alla disciplina della l. n. 977 del 1967 che, all'articolo 18, pone un limite orario settimanale di 40 ore ed uno giornaliero di 8 ore. Di tale limitazione, anche giornaliera, deve tenersi conto anche nell'ipotesi di distribuzione dell'orario di lavoro su base multiperiodale. Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, la stessa disposizione legislativa prevede al primo comma che l'attività lavorativa non può essere prestata per più di 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

7. Violazione in materia di durata massima dell'orario di lavoro

Omissis.

8. Violazione dell'obbligo di comunicazione del superamento delle 48 ore settimanali

Omissis.

9. Lavoro straordinario

Il "lavoro straordinario", a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003, è quello prestato oltre l'orario normale così come definito dall'articolo 3 del decreto.

Il ricorso al lavoro straordinario "deve essere contenuto".

Non è più prevista una durata massima giornaliera delle prestazioni straordinarie (così come la prevedeva, per i datori di lavoro che non fossero imprenditori industriali, l'art. 5 r. d. l. n. 692 del 1923), bensì una durata massima settimanale che, cumulata con le ore di lavoro normale, non può superare il livello medio di 48 ore. Infatti, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, la durata medio/massima dell'orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni, non può superare le 48 ore medie, comprensive del lavoro straordinario, nel periodo di riferimento.

Il ricorso al lavoro straordinario è legittimo in presenza di un accordo collettivo applicato ovvero applicabile, che preveda una disciplina del lavoro straordinario ovvero, in mancanza di esso, in presenza di un previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. In questo ultimo caso il ricorso al lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue, oltre alle casistiche previste al comma 4 dell'art. 5 del decreto.

Perché possa essere superato il suddetto limite è necessario, quindi, che esista un contratto collettivo applicato ovvero applicabile, inoltre è necessario che il contratto collettivo disciplini il ricorso al lavoro straordinario.

In aggiunta ai limiti fissati dal contratto collettivo o dalla legge (250 ore annuali) il ricorso al lavoro straordinario è consentito, salvo diversa disciplina collettiva, in relazione all'ipotesi in cui non sia possibile fronteggiare i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive attraverso l'assunzione di altri lavoratori; nei casi di forza maggiore; nei 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.

Inoltre è consentito in caso di 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'art. 19 della legge n. 241 del 1990, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge n. 537 del 1993.

In quest'ultimo caso gli eventi indicati devono essere comunicati in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Anche in questi casi, a fronte della richiesta del datore, il lavoratore è tenuto alla prestazione del lavoro straordinario, salvo sussistano ragioni che consentano al lavoratore di rifiutarne l'esecuzione.

Il lavoro straordinario deve essere computato separatamente dal computo del lavoro normale e deve essere retribuito con una maggiorazione, rispetto al lavoro normale, il cui ammontare è stabilito dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima può disporre che, in aggiunta o in alternativa alla maggiorazione retributiva, i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi. In questo caso le prestazioni straordinarie eseguite non sono computabili ai fini della durata media dell'orario di lavoro prevista, nella misura massima complessiva delle 48 ore settimanali, dall'articolo 4, comma 2.

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, questa volta da intendersi come valore assoluto, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di 4 mesi o di quello superiore previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro che occupa più di dieci dipendenti nell'unità produttiva interessata è tenuto a informare la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. Qualora il superamento del limite delle 48 ore non avvenga attraverso prestazioni di lavoro straordinario non è dovuta la comunicazione ex art. 4, comma 5.

L'obbligo di comunicazione può essere adempiuto secondo le modalità previste dai contratti collettivi, in questo caso il mancato rispetto delle disposizioni contrattuali non costituisce violazione dell'obbligo di comunicazione purché sia comunque raggiunto lo scopo comunicativo.

Ai fini del calcolo dei dipendenti non devono essere computati i lavoratori con contratto di somministrazione, mentre i lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto tranne che nel settore del pubblico impiego.

10. Violazioni in materia di lavoro straordinario

Omissis.

Computo e retribuzione del lavoro straordinario

L'art. 5, comma 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003 stabilisce, senza sostanziali novità rispetto alla precedente disciplina di cui all'art. 5 del R.D.L. n. 692/1923, che "il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi".

La violazione della disposizione è punita con la sanzione amministrativa da € 25,00 a € 154,00; inoltre, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da € 154,00 a € 1.032,00 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Si sottolinea al riguardo che rispetto al passato, ove era fissata nella misura del 10 per cento la maggiorazione minima della retribuzione straordinaria, la violazione si configura necessariamente con la mancata corresponsione della maggiorazione retributiva stabilita dalla contrattazione collettiva ovvero con il mancato riconoscimento del riposo compensativo previsto dal contratto collettivo.

Per quanto concerne la definizione dell'illecito mediante diffida a regolarizzare, non sembrano sussistere ostacoli all'utilizzo della stessa, considerata sia la natura omissiva delle fattispecie contemplate, sia la possibilità di recuperare agevolmente l'interesse protetto.

11. Criteri di computo

L'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003 prevede che i periodi di ferie e di assenze per malattia non devono essere considerati ai fini del computo della media di cui all'art. 4. Il riferimento alla malattia, come già accennato, si ritiene debba intendersi equivalente a quello di "stato invalidante" e comprendere quindi anche le assenze comunque legate alla salute del lavoratore (infortunio, gravidanza ecc.). L'interpretazione più corretta sembra consistere nel considerare neutre tali assenze rispetto al calcolo della media, con il conseguente slittamento del periodo di riferimento sul quale calcolare la media.

Lo "slittamento" del periodo di riferimento è, ovviamente, riferito al solo calcolo della media delle ore settimanali lavorate (non superiore alle 48) ma non rileva ai fini della scadenza dei termini per la comunicazione di cui al comma 5 dell'art. 4 (superamento tramite straordinario) che indipendentemente dalle assenze resterà cristallizzato nei termini di legge od in quelli fissati dalla contrattazione collettiva.

Il comma 2 dello stesso articolo prevede che non vengano computate, ai fini del calcolo della media in questione, le ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore abbia beneficiato del riposo compensativo. In questo caso sembra doversi ritenere che tale meccanismo di calcolo possa essere adottato solo qualora sia il lavoro straordinario sia il relativo riposo compensativo siano effettuati in un medesimo periodo di riferimento, dovendosi, al contrario provvedere a computare le ore di straordinario effettuate qualora il riposo compensativo sia effettuato in un successivo periodo di riferimento.

Diversamente, stante la lettera dell'art. 6 che fa riferimento ai criteri di computo ai fini del solo calcolo della media, il lavoro straordinario effettuato nella settimana, qualora il relativo riposo compensativo non sia goduto nella stessa, sarà computato ai fini della comunicazione, di cui al comma 5 dell'art. 4, relativa al superamento delle 48 ore nella singola settimana a causa della prestazione di lavoro straordinario.

Il criterio di calcolo basato sulla media individua il limite entro il quale deve considerarsi rispettato il principio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro, indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto di lavoro.

Va inoltre chiarito che, nel caso di rapporti a tempo determinato di durata inferiore al periodo di riferimento (4, 6 o 12 mesi), per il calcolo dell'orario medio di lavoro è necessario considerare l'effettiva durata del contratto di lavoro a termine. Invece nei rapporti di lavoro risolti inaspettatamente prima della scadenza del periodo di riferimento, il periodo da prendere in considerazione quale base di calcolo della media è pari a 4 mesi (ovvero 6 o 12 mesi qualora previsto dalla contrattazione collettiva).

12. Riposo giornaliero

Omissis.

13. Pause

Omissis.

14. Riposi settimanali

Omissis.

15. Violazioni in materia di riposo giornaliero e settimanale

Omissis.

16. Ferie annuali

Omissis.

17. Violazioni in materia di concessione delle ferie

Omissis.

18. Lavoro notturno

Omissis.

19. Violazioni in materia di lavoro notturno

Omissis.

20. Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

Omissis.

22. L'orario di lavoro nella P.A.

Il decreto legislativo n. 66/2003 si applica a tutti i settori di attività, pubblici e privati salve le eccezioni espressamente previste.

Nello specifico alla disciplina della durata dell'orario normale di lavoro il decreto legislativo in questione non cambia nulla rispetto alla legislazione e alla prassi contrattuale vigente. L'art. 3, che disciplina la materia della durata normale dell'orario di lavoro, riprende infatti testualmente l'art. 13 della legge n. 196 del 1997, il quale, a sua volta, dava attuazione alla intesa del 1997 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL, in materia di orario di lavoro.

Stante il processo di privatizzazione del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, nessun dubbio sussisteva in merito alla applicabilità dell'art. 13 della legge n. 196 del 1997 anche ai lavoratori del settore pubblico. Già oggi vige dunque nel settore pubblico il principio delle 40 ore settimanali come orario normale di lavoro, fermo restando che – secondo quanto previsto sia nella legge n. 196 del 1997 sia nel decreto legislativo n. 66 del 2003 – "i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore ...". Questo è quanto avviene già oggi nel settore pubblico.

Inoltre, l'articolo 3, nella parte relativa alla disciplina dell'orario plurisettimanale, consente alla contrattazione collettiva di riferire l'orario normale di lavoro alla durata media delle prestazioni lavorative in riferimento plurisettimanale. Questa disciplina è già presente nella contrattazione collettiva del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Quindi il decreto legislativo n. 66 del 2003 è destinato a non modificare in modo importante la disciplina in materia nella P.A. sul presupposto che non sono messe in discussione le clausole dei contratti collettivi compatibili con la disciplina comunitaria, quali sono appunto le clausole sulla durata della prestazione e sulla organizzazione dell'orario di lavoro in generale.

Merita peraltro puntualizzare che in materia di deroghe agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13, di cui all'articolo 17, comma 5, tra i lavoratori cui si applicano le stesse rientrano, a titolo esemplificativo, gli uffici di diretta collaborazione dei Ministri e quelli di supporto agli organi di direzione politica degli enti locali, in considerazione della durata non predeterminata o predeterminabile della prestazione lavorativa di tale personale.

L'indicazione delle figure necessarie allo svolgimento di particolari compiti e delle esigenze di servizio per i quali sia necessario ricorrere alla deroga di cui sopra spetta all'amministrazione di competenza.

La deroga, comunque, è prevista al fine di consentire una organizzazione dell'orario di lavoro compatibile con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Pertanto la facoltà di deroga potrà essere esercitata solo qualora non vi sia altro modo, quindi altra modalità organizzativa dell'orario di lavoro, per sopperire alle esigenze indicate. Anche qualora sia esercitata la facoltà di deroga, questa non potrà costituire un facile espediente per non modificare l'organizzazione degli orari ma un completamento di essa.

23. Sanzioni

In base al principio di irretroattività delle leggi che prevedono sanzioni amministrative di cui all'art. 1 della legge n. 689 del 1981, alle violazioni riferite al periodo antecedente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 213 del 2004, sarà applicata la sanzione prevista dalla precedente disciplina, anche se l'accertamento avvenga in data successiva e anche nel caso di emissione di ordinanza ingiunzione.

A tal riguardo è peraltro possibile citare quanto dettato dalla sentenza della Suprema Corte n. 16699 del 26 novembre 2002, la quale stabilisce che "in materia di illeciti amministrativi, l'adozione del principio di legalità, di irretroattività e di divieto di applicazione dell'analogia, risultante dall'art. 1 della L. n. 689/1981, comporta l'assoggettamento della condotta considerata alla legge del tempo del suo verificarsi, con conseguente inapplicabilità della disciplina posteriore più favorevole"; inoltre la medesima pronuncia chiarisce che la nuova disciplina non opera "limitatamente ai rapporti non esauriti, per essere ancora in corso i relativi procedimenti, né in relazione alle violazioni commesse precedentemente, ma per le quali l'ordinanza ingiunzione è stata emessa dopo l'entrata in vigore della legge, atteso che l'ordinanza ingiunzione non è esercizio di un potere e provvedimento amministrativo costitutivo, ma atto puramente esecutivo, preordinato soltanto alla riscossione di un credito già sorto per effetto della violazione commessa".

Per quanto riguarda le sanzioni di carattere penale si applicano i principi in materia.

Il decreto legislativo n. 213 del 2004 ha confermato la natura amministrativa o penale che già apparteneva alle sanzioni precedentemente in vigore, tenendo conto del principio contenuto nell'ultimo periodo dell'articolo 2, comma 1 lett. c), della legge delega n. 39 del 1° marzo 2002, n. 39, il quale afferma che "in ogni caso saranno previste sanzioni identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per le violazioni che siano omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi".

24. Abrogazioni

Le disposizioni di legge e di regolamento in materia di orario di lavoro sono abrogate salve quelle espressamente richiamate dal decreto legislativo n. 66 del 2003. In particolare è da ritenersi abrogato l'art. 12 del Rd 10 settembre 1923, n. 1955, relativo all'obbligo di esporre in luogo accessibile a tutti i lavoratori, l'orario di lavoro, e l

Decreto ministeriale 3 agosto 1999, pubblicato sulla G.U. del 10 agosto 1999, n. 186, perché emanato in attuazione dell'art. 1, comma 2 bis, della legge n. 409 del 1998, oramai abrogata.