



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di ALBERTO BORELLA

Consulente del Lavoro
in Chiavenna (So)

DOPPIA PRESTAZIONE LAVORATIVA e superamento dei limiti in materia di orario di lavoro

Nella gestione di un lavoratore che sappiamo avere in corso più contratti di lavoro subordinato possono emergere diverse problematiche. Si deve infatti considerare che la normativa sull'orario di lavoro, il **D.lgs n. 66 dell'8 aprile 2003**, prevede una serie di stringenti limitazioni circa la durata della prestazione lavorativa che, se possono facilmente essere gestite da un unico datore di lavoro, diventano di difficile gestione in presenza di una pluralità di datori di lavoro. La disciplina prevede infatti, e non li citiamo nemmeno tutti, molteplici limiti:

- *La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 4).*

- *In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali (art. 5).*

- *Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità (art. 7).*

- *Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni (art. 9).*

- *Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha*

diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (art. 10).
- *L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite (art. 13).*

Ovviamente il mancato rispetto di queste norme comporta l'applicazione di una sanzione. Ma cosa capita se i datori di lavoro sono due o, come può capitare, anche più di due? Al problema aveva cercato di porre un rimedio il Ministero del lavoro con due interventi a distanza di meno di due anni l'uno dall'altro. Nel primo, la **circolare n. 8 del 03.03.2005**, intervenendo in riferimento al riposo giornaliero, si sosteneva che lo stesso debba essere fruito anche qualora il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro, *ma poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso.*

Sempre a firma del Ministero del Lavoro si re- ➤

“
E non è necessario perdersi
in astruse strategie,
tu lo sai, può ancora vincere
chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")





gistra un secondo intervento, la risposta ad interpellato **Prot. n. 25/I/0004581 del 10.10.2006**, con il quale *si ricorda peraltro che, nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal D.lgs. n. 66/2003.*

Le riportate indicazioni ovviamente non hanno nulla di cogente in quanto la violazione da parte del lavoratore di tale onere non è assistita da alcuna sanzione. Parimenti si ritiene che, nonostante il nuovo potere di disposizione concesso agli ispettori, sarebbe difficile elevare sanzioni contro gli stessi datori di lavoro (anche se il pericolo che qualche Irl ci faccia un pensierino non va assolutamente sottovalutato). A chi, infatti, verrebbe addossata la responsabilità della violazione dato che, normativa vigente, non vi è l'obbligo per il secondo datore di lavoro né di coordinarsi con colui che temporalmente risulta il primo né tantomeno di gestire il proprio orario di lavoro in funzione della prestazione già concordata dal lavoratore nell'altro rapporto? Peraltro, se i rapporti son più di due le difficoltà appaiono, in tutta evidenza, anche maggiori.

Volendo comunque proseguire sulla strada che parrebbe essere stata indicata dal Ministero del Lavoro tempo addietro si dovrebbe procedere lungo due direttrici che però presentano, entrambe, delle forti criticità.

In primis occorrerebbe prevedere un obbligo giuridico a carico del lavoratore *pluri-occupato* di segnalare le caratteristiche dei rapporti di lavoro in corso, obbligo che deve necessariamente essere assistito da una specifica sanzione. Ma sappiamo bene quanto il Legislatore sia restio a sanzionare i lavoratori soprattutto nel lavoro subordinato dove i rapporti di forza tra i due contraenti sono sbilanciati. Non può infatti sfuggire che ove una dichiarazione del lavoratore in tale senso esentasse da qualsiasi sanzione il singolo datore non è da sottovalutare il rischio che quest'ultimo costringa il lavoratore a dichiarare il falso, potendosi così successivamente difendere da eventuali san-

zioni opponendo la sua buona fede per non esser stato messo al corrente della seconda attività lavorativa.

Parimenti anche l'addossare sul datore di lavoro l'onere legale di acquisire una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore di avere in corso un altro o altri rapporti di lavoro, con conseguente onere di un continuo coordinamento delle prestazioni lavorative tra i vari datori di lavoro, potrebbe far rinunciare il neodatore a procedere con l'assunzione.

Come ben si intuisce questa è quindi la classica patata bollente dato che un orario di lavoro eccessivamente dilatato o senza le opportune pause, i previsti riposi giornalieri e/o settimanali, così come un congruo periodo feriale, è spesso, in un contesto di rischio da *stress* lavoro correlato, causa di infortuni o di malattie.

Allo stesso modo non è ipotizzabile una sorta di stato di polizia dove in un "tutti contro tutti" si preveda un obbligo del lavoratore di dare una costante informazione sulle modalità di svolgimento dei propri rapporti di lavoro (modalità che possono peraltro anche modificarsi nel tempo) e al contempo costringere due sconosciuti datori di lavoro ad interfacciarsi continuamente per gestire riposi e ferie in relazione a future contingenti necessità di lavoro che impongano una temporanea modifica della distribuzione dell'orario di lavoro oppure al cambio di un già concordato periodo feriale.

Così come del resto è altrettanto evidente che non pare possibile proseguire in una situazione dove di fatto esiste, da parte del Ministero del Lavoro, un mero suggerimento al lavoratore di segnalare il contestuale svolgimento di due o più rapporti di lavoro lasciando alla buona volontà dei soli datori di lavoro la gestione del rispetto della normativa in materia di orario di lavoro senza dare ai più volenterosi degli strumenti per incidere realmente sulla loro osservanza, sia con azioni verso il lavoratore che verso il corrispondente collega datore di lavoro.

Anche perché sappiamo bene che dove vi è un vuoto di potere questo viene occupato da altri e nessuno desidera che sia la giurisprudenza ad inventarsi obblighi e responsabilità ➤





del datore di lavoro magari rifacendosi ai criteri di buona fede o di responsabilità oggettiva derivante dalla formale conoscenza di altri rapporti di lavoro.

Tenuto conto di tutto questo giungiamo alla nostra proposta che prevede in buona sostanza di intervenire in sede preassuntiva stabilendo a carico del datore di lavoro l'inserimento, all'interno del contratto individuale di assunzione, di una specifica dichiarazione del lavoratore circa l'esistenza o meno di un contestuale altro rapporto di lavoro, da intendersi questo nel senso più ampio del termine ovvero qualsiasi ulteriore attività: dai *voucher* al lavoro autonomo, dalle prestazioni occasionali al volontariato, dalle collaborazioni in ambito familiare alle prestazioni di tipo sportivo, dalle collaborazioni coordinate e continuative alle prestazioni di lavoro in somministrazione.

Solo in caso positivo - e in questa ipotesi il lavoratore è tenuto a fornire anche il codice fiscale dell'altro datore di lavoro/committente - il datore di lavoro sarebbe esclusivamente onerato, a pena di sanzione, a fornire una specifica informativa, potremmo pure considerarla una *azione di sensibilizzazione*, circa gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 66/2003 e le conseguenze che il loro mancato rispetto potrebbero avere sia in relazione alla salute del lavoratore stesso ma anche rispetto agli obblighi di diligenza su di lui gravanti *ex art.* 2104 c.c. nonché di quelli ulteriori richiamati agli artt. 1175, 1375 e 2105.

Il contenuto di questa informativa dovrebbe essere standard ma soprattutto prevista, onde evitare equivoci, dallo stesso provvedimento con cui si istituisce l'obbligo di sensibilizzazione.

E qui di norma si fermerebbero le azioni da porre in essere dal datore di lavoro che fosse messo a conoscenza di un preesistente altro rapporto di lavoro. Fine della responsabilità, cosa che dovrà essere precisata esplicitamente nella norma onde evitare future diverse letture da parte della giurisprudenza.

L'unica eccezione riguarderebbe invece i due, o più, datori di lavoro che presentino tra di loro

assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero risultino in rapporto di collegamento o controllo, comprese le situazioni nelle quali le due imprese facciano capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Solo in questo caso scatterebbe, per entrambi i datori "collegati", l'obbligo di un, tra di loro, puntuale coordinamento onde garantire il rispetto di tutte le norme previste dal decreto sull'organizzazione dell'orario di lavoro. Un coordinamento che però potrebbe talvolta risultare particolarmente complesso. Il riposo giornaliero può infatti essere impossibile da garantire qualora una impresa avesse necessità di far fare del lavoro notturno e l'altra no.

Anche il riposo settimanale, due giorni ogni periodo di due settimane, potrebbe comportare delle rinunce per uno dei due datori di lavoro che necessitasse di prestazioni lavorative *extra* proprio nei giorni in cui il lavoratore dovrebbe usufruire del riposo presso la prima azienda.

Idem per quanto riguarda il limite delle ore straordinarie qualora uno dei datori richiedesse delle prestazioni giornaliere supplementari.

E che dire della gestione delle ferie che potrebbero essere in una impresa collettive e nell'altra no, ma anche semplicemente impossibili da riconoscere nei medesimi periodi per la tipologia dell'attività (anche se invero, per le ferie, un poco facilita questo compito la previsione del loro godimento per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione).

Tutti problemi che, come detto, potrebbero anche portare a un datore di lavoro a rinunciare alla seconda assunzione.

Un rischio che però bisogna mettere in conto se davvero si vuole perseguire, tenuto conto degli evidenti e oggettivi limiti, lo scopo della norma ovvero la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Con questa nostra proposta, peraltro, si andrebbe ad incidere su una piccolissima parte delle aziende, ovvero quelle collegate tra loro e che meglio possono gestire la questione, la





sciando libere, sulla scorta del famoso brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, tutte quelle imprese che non presentano rapporti di alcun tipo tra di loro.

Volendo potrebbe anche essere organizzata sui vari media una campagna informativa nazionale rivolta a tutti coloro che svolgono contemporaneamente più attività (come detto nel senso più ampio del termine) per evidenziare i pericoli da sovraccarico lavorativo. Una sorta di spot “*Pubblicità-progresso*”.

Rispondo subito ad una possibile obiezione: *perché altri obblighi e sempre a carico delle povere e già martoriate aziende?*

Innanzitutto, va detto che questa norma non appare eccessivamente onerosa. Si tratta di fatto di raccogliere un semplice dato circa l'esistenza di un altro rapporto lavorativo e nel caso fornire (salvo le poche eccezioni sopra segnalate) un semplice prestampato: sarà poi il lavoratore nel concreto a preoccuparsi di gestire al meglio la sua attività per tutelare la propria salute.

Peraltro, qualche beneficio lo avrebbe la stessa azienda che, ove il proprio lavoratore si attivasse, avrebbe come ritorno una migliore produttività del dipendente e nel caso di dipendente poco sensibile al problema un *quid* da spendere

in termini di correttezza e buona fede in caso di contestazioni per scarso rendimento.

Per completezza va infine precisato che si è scelto di rinunciare ad un coinvolgimento diretto dell'Ispettorato del Lavoro sul tema e ciò nonostante una certa sensibilità dimostrata a suo tempo proprio dal competente Ministero con il famoso e sopra richiamato suggerimento contenuto nella circolare n. 8 del 2005.

Ovviamente sarebbe stato bello realizzare un'informativa inviata al lavoratore direttamente e a firma dell'Ispettorato. Quest'ultimo si sarebbe attivato su apposta segnalazione del Centro dell'Impiego grazie ad uno specifico *allert* in sede di acquisizione dell'Unilav circa la concomitante esistenza di un primo rapporto di lavoro.

Si sa, il messaggio che arrivasse da un Ente pubblico rispetto ad uno dei tanti stampati o informative fornite dal datore di lavoro sarebbe stato sicuramente più incisivo.

Ma preso atto del progressivo abbandono da parte della nostra Agenzia per la tutela e la sicurezza sul lavoro della funzione di prevenzione degli infortuni a favore di quella repressiva e sanzionatoria, temo che una simile proposta sarebbe inevitabilmente caduta nel vuoto.

Meglio quindi esser noi Consulenti del lavoro a darci da fare.