



Ethical Trading Initiative  
Revisione della Clausola sulle Ore di Lavoro

**Interpretazione: cosa significa?**

## Introduzione

---

- Lo scopo del presente documento è fornire una guida all'interpretazione della clausola n. 6 del Codice di Base dell'ETI relativa al numero di ore di lavoro, la cui versione riveduta e corretta è entrata in vigore il **1° aprile 2014**.  
Questa è una delle disposizioni del Codice di Base più difficoltose da interpretare e riguarda un'area all'interno della quale bisogna tener conto della legislazione nazionale, dei contratti collettivi e di altre disposizioni correlate.
- Lo scopo principale della clausola n. 6 del Codice di Base è quello di assicurare che i lavoratori non lavorino **un numero eccessivo di ore**, che abbiano almeno **un giorno libero alla settimana** e che il **lavoro straordinario sia effettuato volontariamente** e sia adeguatamente **retribuito**.
- Il principio sottostante a questa parte del Codice di Base è quello di **proteggere la salute dei lavoratori e di salvaguardare la sicurezza del luogo di lavoro**.
- La clausola 6.1 afferma chiaramente che i principali riferimenti per ciò che riguarda le ore di lavoro sono la **legislazione nazionale**, i **contratti collettivi** e gli standard fissati nelle clausole dalla 6.2 alla 6.6 del **Codice di Base** (o qualsiasi tra questi garantisca una **maggior tutela** dei lavoratori). È pertanto importante tenere in considerazione gli standard relativi ad ognuno di essi quando si valutano le pratiche da seguire nella definizione delle ore di lavoro.
- Gli standard stabiliti nelle clausole dalla 6.2 alla 6.6 si basano su numerosi **standard internazionali del lavoro**, i più importanti dei quali sono elencati nell'Appendice B.
- Questa nota orientativa prende in esame i diversi elementi che la clausola n. 6 del Codice di Base affronta, ossia:
  - I limiti sul normale numero di ore di lavoro;
  - Le circostanze eccezionali che richiedono un numero eccessivo di ore di lavoro;
  - Regolamentazione del lavoro straordinario volontario;
  - Periodi di riposo settimanale.
- La direttiva del Codice di Base dell'ETI sulle Ore di Lavoro deve essere considerata congiuntamente a tutti gli altri aspetti del Codice di Base, inclusi quelli associati alla remunerazione e alla libertà di associazione.
- Il Codice di Base dell'ETI si applica a tutte le categorie di lavoratori, incluse quelle che potrebbero non essere coperte da contratto nazionale di lavoro (ad esempio, i lavoratori agricoli).

## Ore di lavoro

---

### Cosa stabilisce il Codice di Base dell'ETI?

#### 6. Le ore di lavoro non devono essere eccessive

**6.1** Le ore di lavoro devono essere conformi alla legislazione nazionale, ai contratti collettivi e alle clausole dalla 6.2 alla 6.6 sottostanti, o a qualsiasi tra questi garantisca una maggiore tutela dei lavoratori. Le clausole dalla 6.2 alla 6.6 si basano sugli standard internazionali del lavoro.

**6.2** L'orario di lavoro, escluso il lavoro straordinario, deve essere definito per contratto e non deve superare le 48 ore settimanali.\*

**6.3** Qualsiasi straordinario deve essere effettuato volontariamente. Gli straordinari devono essere usati responsabilmente, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Gli straordinari devono essere sempre retribuiti con tariffa maggiorata, che non deve essere inferiore al 125% della tariffa del salario normale.

**6.4** Il numero totale di ore lavorate in un periodo di sette giorni non deve essere superiore a 60, con l'eccezione delle circostanze di cui alla seguente clausola 6.5.

**6.5** Il numero di ore di lavoro può essere superiore a 60 in un periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali, ossia dove siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- È consentito dalla legislazione nazionale;
- È consentito da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- La salute e la sicurezza della forza lavoro sono salvaguardate in modo adeguato;
- Il datore di lavoro è in grado di dimostrare che tali circostanze eccezionali sussistono e sono legate, ad esempio, a inaspettati picchi di produzione, incidenti o emergenze.

**6.6** Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno libero in un periodo di sette giorni o, laddove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi in un periodo di 14 giorni.

\* Gli standard internazionali raccomandano la progressiva riduzione del numero normale di ore di lavoro, laddove consono, a 40 ore settimanali, senza alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

## Perché è importante?

- **I limiti legali** sul numero di ore di lavoro e sul lavoro straordinario esistono per proteggere la **salute e il benessere dei lavoratori**, impedendo loro di lavorare un **numero di ore eccessivo**.
- Un numero eccessivo di ore di lavoro può essere dannoso per la salute dei lavoratori e può aumentare il rischio di **infortuni sul lavoro** a causa della stanchezza del lavoratore. Si stima che il rischio di infortuni sul lavoro sia doppio quando i lavoratori lavorano più di 12 ore al giorno e che aumenti del 40% oltre le 10 ore giornaliere (Salmien, 2010). Un elevato numero di ore di lavoro è anche stato collegato all'**assenteismo** e ad una **minore produttività**, conseguenti a problemi di salute (BW, 2011).
- Nonostante un maggior numero di ore di lavoro possa far aumentare la produzione totale del lavoratore, esso non comporta necessariamente un aumento del tasso di **produttività oraria** (ILO, 2011). Di fatto, un **maggior numero di ore di lavoro** sembra comportare una **diminuzione dei tassi di produttività**, o di produzione oraria. Uno studio condotto nel 2000 su 18 industrie manifatturiere degli Stati Uniti ha dimostrato che, in media, dall'**aumento del 10% del lavoro straordinario** risultava una **diminuzione del 2,4% della produttività** (Shepard and Clifton, 2000).

Il business case per evitare un numero eccessivo di ore

- **Maggiore produttività:** i lavoratori rendono meglio quando sono ben riposati, vigili e soddisfatti delle condizioni di lavoro. Ridurre il numero di ore di lavoro può migliorare il benessere dei lavoratori, il che a sua volta fa migliorare le loro prestazioni e la loro produttività.
- **Minor tasso di incidenti,** grazie alla maggiore lucidità che crea una minore probabilità di infortuni sul lavoro.
- **Minore turnover del personale** grazie alla maggiore soddisfazione della forza lavoro e all'equilibrio vita-lavoro più salutare.
- **Riduzione dei costi** grazie a processi di produzione più snelli e più efficienti, costi minori per gli straordinari, costi minori per le assunzioni e la formazione ai fini della sostituzione di lavoratori che hanno subito infortuni o che hanno lasciato l'azienda, meno errori e danni ai prodotti

## Come bisogna interpretarlo?

### Ore di lavoro

- 6.1** Le ore di lavoro devono essere conformi alla legislazione nazionale, ai contratti collettivi e alle clausole dalla 6.2 alla 6.6 sottostanti, o a qualsiasi tra questi garantisca una maggiore tutela dei lavoratori. Le clausole dalla 6.2 alla 6.6 si basano sugli standard internazionali del lavoro.
- 6.2** L'orario di lavoro, escluso il lavoro straordinario, deve essere definito per contratto e non deve superare le 48 ore settimanali.\*

## Aderenza alla legislazione nazionale, ai contratti collettivi o al Codice di Base

- Il Codice di Base spiega che le ore di lavoro devono essere quanto meno conformi alla legislazione nazionale, ai contratti collettivi o alle disposizioni del Codice di Base. Laddove ci sia conflitto, avranno la precedenza le disposizioni maggiormente favorevoli ai lavoratori. Quando è presente un contratto collettivo a cui aderiscono liberamente i rappresentanti sindacali a nome dei lavoratori, si ritiene che siano questi i termini maggiormente favorevoli ai lavoratori. Pertanto, un contratto collettivo autentico avrà la precedenza rispetto alle disposizioni del Codice di Base che discordano con esso.

## Determinare le ore di lavoro contrattuali

- **Le ore di lavoro contrattuali** sono le ore che un dipendente deve lavorare, esclusi il lavoro straordinario (che deve essere svolto volontariamente), così come definito nel contratto di lavoro. I contratti di lavoro solitamente stabiliscono un **numero fisso di ore di lavoro** settimanali; ciò significa che il numero di ore di lavoro è ben chiaro.
- I contratti che prevedono una variazione nelle ore di lavoro richieste sono accettabili se consentiti dalla legislazione nazionale e dal contratto collettivo, purché il numero di ore non superi le 48 ore settimanali.
- Laddove il contratto di lavoro consenta una **variazione** nel numero delle ore di lavoro settimanali, si può fare riferimento alle relative **clausole riguardanti l'orario di lavoro multiperiodale**, se consentito dalla legislazione nazionale e da qualsiasi contratto collettivo nazionale di lavoro.

### Le categorie di lavoratori escluse dalla legislazione nazionale

Alcune categorie di lavoratori possono non essere coperte dai contratti nazionali di lavoro, come ad esempio i lavoratori agricoli stagionali o i dipendenti di piccole aziende. Tuttavia, le disposizioni del Codice di Base dell'ETI sulle ore di lavoro si applicano a tutte le categorie di lavoratori, inclusi i lavoratori interinali, agricoli e a cottimo.

## Uso dell'orario di lavoro multiperiodale

- Come già osservato, le **48 ore settimanali** possono essere **distribuite** in un **periodo di riferimento** più lungo, se ciò è consentito dalla legislazione nazionale e da qualsiasi contratto collettivo nazionale di lavoro. In alcuni Paesi (vedere La Tavola delle Prassi dei Paesi nell'Allegato A), la legislazione nazionale può contenere disposizioni riguardanti l'orario multiperiodale, che consentono di calcolare il numero delle ore di lavoro settimanali in un periodo di riferimento di più settimane, purché il numero medio delle ore di lavoro in questo lasso di tempo non superi il limite imposto dalla legge e dal Codice di Base dell'ETI.

### Lavoro Straordinario

**6.3** Qualsiasi straordinario deve essere effettuato volontariamente. Gli straordinari devono essere usati responsabilmente, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Gli straordinari devono essere sempre retribuiti con tariffa maggiorata, che non deve essere inferiore al 125% della tariffa del salario normale.

## Definizione di lavoro straordinario

- Per i lavoratori a tempo pieno, per “ lavoro straordinario” si intendono tutte le ore lavorate **oltre il numero massimo di ore contrattuali**. I limiti al lavoro straordinario giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale sono normalmente stabiliti dalla legislazione nazionale e/o dai contratti collettivi nazionali di lavoro.
- Per i lavoratori part-time, il lavoro straordinario (e qualsiasi maggiorazione collegata ad esso) può essere applicato dopo il superamento del numero di ore contrattuali del lavoratore part-time, oppure dopo il superamento del numero di ore contrattuali del lavoratore a tempo pieno. L’applicazione di uno anziché di un altro criterio dipende dalla legislazione nazionale, dal contratto del lavoratore o da qualsiasi contratto collettivo.

## La natura volontaria del lavoro straordinario

- Un punto chiave riguardante gli straordinari è che essi devono essere **volontari**. Questo significa che i dipendenti devono acconsentire liberamente a lavorare ore aggiuntive, senza che la richiesta di straordinari sia accompagnata, esplicitamente o implicitamente, dalla minaccia di perdita di benefici, di opportunità future di straordinari o di licenziamento.
- In breve, il lavoro straordinario deve essere sempre **richiesto** piuttosto che preteso od ordinato e i dipendenti devono sentirsi liberi di lasciare il luogo di lavoro al termine della **normale giornata lavorativa** se vogliono farlo.

### Straordinari e salari

Gli straordinari possono essere spesso collegati a **salari bassi**, cioè i lavoratori che hanno un salario non sufficiente a soddisfare i loro bisogni, effettuano il lavoro straordinario per integrare il loro reddito regolare. Ridurre le ore di straordinario può perciò diminuire drasticamente il guadagno degli impiegati. I fornitori devono perciò ridurre gradualmente le ore e cercare modi alternativi per mantenere il salario costante, con bonus basati sulle performance o tariffe aumentate.

## Uso responsabile del lavoro straordinario

- Gli straordinari devono essere usati **responsabilmente** e non si deve fare **regolare** affidamento su di essi per soddisfare le esigenze produttive. Questo significa che i datori di lavoro non devono pianificare la normale produzione su un livello previsto di lavoro straordinario o per **sostituire il lavoro regolare** (ad esempio, assumendo altro personale od organizzando un turno extra).
- Per determinare se gli straordinari sono usati responsabilmente vanno presi in considerazione i seguenti criteri:
  - Entità: la portata della forza lavoro che effettua gli straordinari all’interno di un’azienda;
  - Frequenza: quanto spesso un soggetto o un’azienda effettua straordinari;
  - Ore: il numero di ore di lavoro straordinario effettuate da un individuo o da un’azienda;

- Se i lavoratori siano regolarmente consultati sul ricorso al lavoro straordinario e se ci sia un accordo o un sistema trasparente per chiarire le circostanze in cui gli straordinari saranno effettuati, con proposta di ore extra per i lavoratori.

### Pagamento della tariffa maggiorata per il lavoro straordinario

- Tutte le ore di lavoro straordinario per i lavoratori a tempo pieno (ossia le ore in più rispetto alle ore di lavoro stabilite per contratto, come definito dalla legislazione nazionale) devono essere retribuite con una **tariffa maggiorata**. La tariffa maggiorata consiste in una somma di denaro aggiuntiva, normalmente calcolata per ora, per il lavoro straordinario. Essa è stabilita dalla legislazione nazionale, dai contratti individuali o collettivi di lavoro. Ad esempio, in Cina, le tariffe per gli straordinari corrispondono al 150% della tariffa base per ogni ora di straordinario effettuata in una normale giornata lavorativa, al 200% per ogni ora di straordinario effettuata in un giorno libero e al 300% per ogni ora di straordinario effettuata in un giorno festivo (vedere la tabella nell'Allegato A per gli esempi di altri Paesi).
- Laddove la legislazione nazionale e i contratti individuali o collettivi di lavoro non garantiscano una tariffa maggiorata per gli straordinari, il Codice di Base dell'ETI **raccomanda** che i datori di lavoro paghino le ore di straordinario almeno al 125% della normale tariffa oraria.
- La tariffa maggiorata per gli straordinari di un lavoratore è determinata in base alla **tariffa oraria regolare**. Se i lavoratori sono pagati **a cottimo**, la tariffa maggiorata per gli straordinari sarà normalmente calcolata sulla base dei loro guadagni orari o giornalieri durante un precedente periodo di lavoro, così come stabilito dalla legislazione nazionale e dai contratti individuali o collettivi di lavoro.
- Altre forme di compenso (ad esempio i bonus per le ore di lavoro notturno) e di riposo compensativo non sostituiscono la tariffa maggiorata per il lavoro straordinario ma possono essere forniti in via aggiuntiva.

#### Contratti collettivi e ore di lavoro

Un **contratto collettivo** si raggiunge attraverso un processo di negoziazione tra una o più organizzazioni di lavoratori e un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro. Esso stabilisce i termini e le condizioni del rapporto di lavoro (vedere il Glossario per la definizione). Per soddisfare i requisiti della clausola 6.5 del Codice di Base, il contratto collettivo deve essere negoziato "liberamente" con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una "porzione significativa" della forza lavoro. Per poter essere negoziato liberamente, il contratto deve essere effettivamente concordato con i lavoratori e deve essere chiaro che alla base ci sia un processo che abbia portato alla sua creazione, piuttosto che l'imposizione del datore di lavoro.

### Lavorare più di 60 ore

6.4 Il numero totale di ore lavorate in un periodo di sette giorni non deve essere superiore a 60, con

l'eccezione delle circostanze di cui alla seguente clausola.

**6.5** Il numero di ore di lavoro può essere superiore a 60 in un periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali, ossia dove siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- È consentito dalla legislazione nazionale;
- È consentito da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- La salute e la sicurezza della forza lavoro sono salvaguardate in modo adeguato;
- Il datore di lavoro è in grado di dimostrare che tali circostanze eccezionali sussistono e sono legate, ad esempio, a inaspettati picchi di produzione, incidenti o emergenze.

#### **Definire il numero massimo di ore settimanali**

- Il limite massimo di **60 ore**, che include le ore previste per contratto e il lavoro straordinario, può essere superato solo in alcune circostanze eccezionali elencate nella clausola 6.5 e spiegate di seguito.

#### **Legislazione nazionale e contratti collettivi**

- Innanzitutto, ciò deve essere consentito dalla **legislazione nazionale e dai contratti collettivi**. La **legislazione nazionale** normalmente pone un limite sul numero totale di ore di lavoro settimanali. Tuttavia, talvolta consente di lavorare un numero aggiuntivo di ore in una singola settimana in circostanze quali: emergenza o forza maggiore, orario di lavoro multiperiodale, contratto individuale.
- Inoltre, deve essere permesso ai sensi di un contratto collettivo **negoziato liberamente** con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una "porzione significativa" della forza lavoro. Il contratto collettivo deve essere siglato con un'organizzazione di lavoratori, scelta dai lavoratori senza interferenze da parte della dirigenza.<sup>1</sup>
- Se non esiste un contratto di questo tipo, i lavoratori non possono lavorare più di 60 ore in un periodo di sette giorni.

#### **Salvaguardia della sicurezza**

- Il datore di lavoro deve anche fornire **misure di salvaguardia** appropriate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ciò significa che è necessario valutare, ridurre e monitorare i pericoli sul luogo di lavoro e minimizzare i rischi di infortunio specificamente correlati ad un alto numero di ore di lavoro.

---

<sup>1</sup> Vedi ETI, *Freedom of association in company supply chains: a practical guide*, 2013, p.6.

- Ciò può includere una **valutazione del rischio** di determinati compiti che possano rivelarsi pericolosi quando il lavoratore è stanco, l'introduzione di pause aggiuntive o la fornitura di un servizio di trasporto notturno in caso di turni notturni non previsti (in particolare per le donne).

### Circostanze eccezionali

- Infine, il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare che tali **circostanze eccezionali** sussistano. Le circostanze eccezionali si riferiscono a eventi imprevisti, che includono, ma non sono limitati a:
  - **emergenze**: lavori urgenti che se non completati possano mettere immediatamente a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori e/o causare una grave interruzione delle operazioni (ad esempio, il guasto di un macchinario, incidenti);
  - **picchi di produzione inaspettati**: con ciò si fa solitamente riferimento a modifiche negli ordini, o ad aumenti che vadano oltre il controllo del fornitore, senza però includere i picchi previsti di produzione stagionale.
- Attenzione: questa lista non è esaustiva e il datore di lavoro deve **dimostrare** chiaramente perché le circostanze siano così eccezionali da giustificare l'impiego dei lavoratori per un numero di ore settimanali superiore a 60. Tuttavia, ciò non significa che ogni singola richiesta settimanale di straordinari debba essere considerata eccezionale; se ci sono circostanze normali che richiedano il lavoro straordinario, essa cessa di essere eccezionale.

### Riposo settimanale / giorno libero

**6.6** Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno libero in un periodo di sette giorni o, laddove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi in un periodo di 14 giorni.

### Generale

- Un giorno libero ogni sette significa almeno **24 ore consecutive** a settimana. Da ciò si escludono le festività nazionali o i congedi personali.
- In riferimento alla disposizione sui giorni di riposo, i periodi di sette giorni che devono essere usati come periodi di riferimento settimanale dipenderanno dalle norme e dalle legislazioni nazionali o dagli orari di produzione/turno (cioè lunedì-domenica; domenica-sabato). Una volta determinati, essi devono essere applicati regolarmente.
- Il **riposo settimanale** dei lavoratori è normalmente stabilito dalla legislazione nazionale e dal contratto individuale o collettivo di lavoro. In alcuni casi, la legislazione nazionale può consentire ai lavoratori di lavorare sette giorni senza il giorno di riposo, purché sia concesso loro **un giorno di riposo compensativo** la settimana seguente. Ciò è accettabile ai sensi del

Codice di Base, che prevede che ai lavoratori siano concessi **almeno due giorni liberi ogni 14**, purché ciò sia consentito dalla legge.

- La legislazione nazionale e i contratti individuali o collettivi di lavoro possono anche stabilire **pause** pranzo e di riposo durante la giornata. Le disposizioni nazionali possono anche stabilire un numero minimo di ore di riposo tra due giorni lavorativi (vedere la Tabella nell'Allegato A come esempio). Idealmente, il riposo settimanale dovrebbe seguire immediatamente o precedere questo periodo di riposo giornaliero.

## Domande frequenti

### 1. Qual è il numero massimo di ore contrattuali o di ore previste dal Codice di Base dell'ETI?

Le ore di lavoro contrattuali si riferiscono al numero di ore di lavoro settimanali richieste a un lavoratore dal suo datore di lavoro. Solitamente non sono più di 48 ore a settimana, a meno che non sia stabilito un numero più basso dalla legislazione nazionale o dal contratto collettivo. Laddove sia consentito l'orario di lavoro multiperiodale, potrebbero esserci delle variazioni nel numero di ore di lavoro, a condizione che il numero di ore medie richieste non sia superiore a 48 ore settimanali e che il numero di ore effettivamente lavorate non sia mai superiore a 60, a meno che non sussistano circostanze eccezionali, o ciò sia permesso dalla legislazione nazionale o da un contratto collettivo e a patto che la sicurezza dei lavoratori sia adeguatamente salvaguardata.

### 2. Quale standard deve essere applicato se il numero limite di 60 ore settimanali stabilito dall'ETI è inferiore rispetto a quello della legislazione di un Paese?

Il limite di 60 ore settimanali stabilito dal Codice di Base dell'ETI in alcuni casi è inferiore rispetto al limite della legislazione nazionale (ad esempio, alcune legislazioni nazionali potrebbero non stabilire un limite massimo di ore di lavoro settimanali). In questi casi, bisogna applicare il limite di 60 ore. È importante ricordare che questo limite include tutti gli straordinari, che devono essere volontari e usati in conformità con il Codice di Base.

Il limite di 60 ore può essere superato solo se tutte le seguenti condizioni della clausola 6.5 sono soddisfatte:

- È consentito dalla legislazione nazionale;
- È consentito da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
- La salute e la sicurezza della forza lavoro sono adeguatamente salvaguardate;
- Il datore di lavoro è in grado di dimostrare che tali circostanze eccezionali sussistono e sono dovute, ad esempio, a inaspettati picchi di produzione, incidenti o emergenze.

### 3. Quando la forza lavoro può essere considerata una "porzione significativa"?

Dipende dalle circostanze. La legislazione nazionale può fornire disposizioni specifiche relative ai contratti collettivi sul numero di ore di lavoro o su come affrontare le trattative generali. Ciò significa che possono esserci disposizioni che determinano quali siano i requisiti procedurali per la stipula dei contratti che prevedono deroghe delle leggi sull'orario di lavoro (ad esempio, la Direttiva 23 del Working Time Regulations del 1998, che regola il numero di ore di lavoro nel Regno Unito). Se esistono leggi pertinenti esse vanno seguite, se invece non ci sono norme pertinenti, bisogna interpretare questa disposizione alla luce del fatto che il suo scopo è assicurare che i contratti con le organizzazioni che rappresentano un piccolo numero di lavoratori

non riducano la tutela della forza lavoro restante. Essa non deve essere usata per danneggiare i veri contratti collettivi.

#### **4. Si può superare il limite delle 60 ore di lavoro settimanali durante il lavoro stagionale?**

No. Il lavoro stagionale non è considerato una circostanza eccezionale, così come stabilito dalla clausola n. 6.5 del Codice di Base dell'ETI. Il motivo di ciò è che il lavoro, anche se irregolare, è completamente previsto e prevedibile.

#### **5. Un lavoratore può lavorare più di 60 ore alla settimana attraverso l'orario di lavoro multiperiodale?**

A differenza di quanto accade con le 48 ore contrattuali, **non c'è possibilità di superare le 60 ore di lavoro in una settimana.** Il Codice di Base è molto chiaro: un lavoratore non può mai superare le 60 ore settimanali, a meno che non ci siano circostanze eccezionali, o ciò sia permesso dalla legislazione nazionale o da un contratto collettivo e a patto che la sicurezza dei lavoratori sia adeguatamente salvaguardata. Questo è un limite settimanale obbligatorio.

#### **6. Come può l'azienda assicurare che il lavoro straordinario sia effettuato volontariamente?**

Quando un datore di lavoro richiede ai lavoratori di effettuare degli straordinari, il datore di lavoro deve comunicare chiaramente ai lavoratori che essi sono liberi di rifiutare e che non ci saranno ripercussioni negative in caso di rifiuto. Per evitare qualsiasi forma di coercizione, il datore di lavoro deve assicurarsi che:

- Se è offerto un servizio di trasporto, esso sia disponibile al termine della normale giornata lavorativa o del turno, così che i lavoratori che scelgono di non effettuare gli straordinari possano lasciare la struttura;
- Le porte o i cancelli della struttura non siano chiusi per consentire ai lavoratori di andarsene liberamente al termine della giornata lavorativa;
- Se si hanno obiettivi di produzione giornalieri, essi siano raggiungibili all'interno del normale orario di lavoro, così che i dipendenti non si sentano sotto pressione a dover effettuare gli straordinari per raggiungerli;
- Le richieste di lavoro straordinario non siano dirette sempre agli stessi lavoratori;
- Le politiche interne dell'azienda dichiarino chiaramente che i lavoratori sono liberi di rifiutare di effettuare gli straordinari;
- Ai lavoratori siano notificati gli straordinari con sufficiente preavviso, così che ci sia la possibilità di organizzarsi in maniera alternativa nel caso in cui i lavoratori non riescano a effettuare il lavoro;
- Il contratto collettivo permetta di effettuare il lavoro straordinario.

#### **7. Cosa significa orario multiperiodale all'interno della legislazione del Regno Unito?**

Le **UK Working Time Regulations** consentono che siano superate le 48 ore di lavoro settimanali solo se il numero di ore medie settimanali non è superiore a 48 in un periodo di 17 settimane (il periodo di riferimento).

**8. Se i lavoratori hanno firmato un accordo di opt-out in riferimento alle 48 ore settimanali nel Regno Unito, gli straordinari effettuati possono essere considerati tutti volontari?**

I lavoratori di età superiore a 18 anni possono scegliere di rinunciare al limite delle 48 ore per un determinato periodo o a tempo indeterminato. Questo accordo deve essere effettuato su base volontaria e messo per iscritto dal lavoratore; può essere anche revocato dal lavoratore con un preavviso al datore di lavoro di almeno sette giorni. Tuttavia, firmare la clausola di opt-out non impedisce ai lavoratori di rifiutarsi di lavorare più di 48 ore a settimana. Ogni ora lavorata oltre le 48 ore fisse settimanali o, eventualmente, l'orario di lavoro multiperiodale, deve essere volontaria. Inoltre, il Codice di Base dell'ETI ha la precedenza sull'accordo di opt-out e i lavoratori non devono effettuare un numero superiore a 60 ore settimanali in **nessun** caso, a meno che non sussistano circostanze eccezionali, o ciò sia consentito dalla legislazione o da un contratto collettivo e a patto che la sicurezza dei lavoratori sia adeguatamente salvaguardata. Inoltre, deve essere pagata una maggiorazione per le ore di straordinario.

**9. In quali casi i lavoratori part-time o i lavoratori con contratti flessibili hanno il diritto di ricevere una maggiorazione per le ore di straordinario?**

Per determinare quando i lavoratori part-time o i lavoratori con contratti flessibili abbiano diritto a ricevere una maggiorazione per le ore di straordinario è necessario fare riferimento ai loro contratti individuali, collettivi e alla legislazione nazionale, che stabiliscono in quale momento inizi il pagamento del lavoro straordinario. In alcuni Paesi o in determinate situazioni i lavoratori part-time ricevono la maggiorazione quando lavorano per un numero maggiore di ore rispetto all'orario a tempo pieno di lavoratori comparabili. La cosa importante è valutare la legislazione nazionale, il contratto dei lavoratori e qualsiasi contratto collettivo per identificare il momento in cui il lavoro straordinario ha inizio.

Se la legislazione e il contratto permettono di non pagare una maggiorazione ai lavoratori fino al raggiungimento del numero equivalente di ore a tempo pieno, ciò deve essere chiaramente riportato nelle informazioni fornite ai lavoratori all'inizio del rapporto di lavoro.

**10. Come funziona il requisito del giorno di riposo settimanale nel contesto del sistema delle ore di lavoro (CWHS) in Cina?**

Il Codice di Base dell'ETI stabilisce chiaramente che ai lavoratori debba essere concesso un giorno intero di riposo in un periodo di sette giorni o, laddove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni di riposo ogni 14. Questo periodo di riposo si somma alle ferie annuali o alle festività nazionali che sono concesse dalla legislazione e dalla prassi nazionale.

La legislazione cinese non dichiara esplicitamente se sono consentiti due giorni di riposo ogni 14, tuttavia questa deve essere una base minima per il riposo settimanale.

**11. Ai lavoratori è consentito di lavorare per più di sette giorni senza un giorno di riposo?**

Dipende dalla legislazione. Il Codice di Base stabilisce che, se la legge lo consente, i lavoratori possono non usufruire di un giorno di riposo ogni sette, ma devono avere due giorni interi di riposo ogni 14 giorni.

**12. Ci sono limiti sul numero di ore di lavoro giornaliere?**

Il Codice di Base dell'ETI non specifica il numero di ore giornaliere che possono essere effettuate. Tuttavia i datori di lavoro devono cercare di evitare giornate lavorative molto lunghe, poiché ciò potrebbe mettere a rischio la salute del lavoratore. Il principio imposto dal Codice di Base e dalla legislazione nazionale è quello di fornire condizioni di lavoro sicure, evitando pertanto turni di lavoro eccessivamente lunghi o il lavoro continuo. Ciò è dovuto ai rischi per la salute e la sicurezza conseguenti a un orario di lavoro eccessivo. In molti Paesi la legislazione nazionale contiene disposizioni relative al numero massimo di ore di lavoro giornaliero, al numero minimo di ore di riposo settimanale e ai giorni di riposo. È necessario ricordare che la Convenzione ILO n. 1 (1919) richiede di non svolgere più di 8 ore di lavoro giornaliero.

**13. Chi è responsabile del pagamento delle maggiorazioni per gli straordinari ai lavoratori interinali nel Regno Unito?**

La regola generale è che la parte responsabile del pagamento dei lavoratori è la parte con cui il contratto di lavoro è stipulato. Perciò, se i lavoratori sono assunti da un'agenzia offre servizi alle aziende tramite la sottoscrizione di un contratto, l'agenzia è responsabile del pagamento delle maggiorazioni ai lavoratori. Tuttavia, le aziende che utilizzano i lavoratori interinali devono verificare che i lavoratori stiano ricevendo maggiorazioni appropriate e che le ore di lavoro siano gestite adeguatamente. Le aziende hanno la responsabilità di assicurare che il Codice di Base dell'ETI sia rispettato per tutti i lavoratori coinvolti nella produzione di beni o servizi trattati dal Codice di Base, sia che essi siano impiegati diretti o indiretti (lavoratori interinali). Le aziende devono anche valutare se le tariffe pagate all'agenzia siano sufficienti per permettere il pagamento delle maggiorazioni per il lavoro straordinario.

**14. Richiedere sistematicamente il lavoro straordinario agli stessi lavoratori rappresenta un problema?**

Potenzialmente sì. Ad esempio, in alcune strutture, i datori di lavoro potrebbero proporre il lavoro straordinario esclusivamente ai lavoratori immigrati perché esiste la percezione che essi necessitino di meno tempo libero rispetto ai lavoratori locali (perché sono lontani dalla famiglia, perché vogliono mettere da parte soldi per spedirli a casa e così via). Tuttavia, i lavoratori locali potrebbero percepire questa come una discriminazione, perché ciò impedisce loro di effettuare gli straordinari e di guadagnare di più. I datori di lavoro devono quindi assicurarsi che a tutti i dipendenti sia offerta l'opportunità di effettuare il lavoro straordinario. In modo simile, gli

straordinari non devono essere proposti in via preferenziale a quei lavoratori che si sono mostrati disponibili ad effettuarli, poiché i lavoratori potrebbero sentirsi obbligati a dover accettare gli straordinari per avere altre opportunità di lavoro straordinario in futuro.

**15. Il testo modificato della clausola 6.2 presenta in nota un riferimento alla raccomandazione dell'ILO riguardo alle 40 ore settimanali: ci si può aspettare che un membro dell'ETI assicuri che i fornitori contribuiscano attivamente alla riduzione delle ore di lavoro a 40 alla settimana?**

Non ci si aspetta che i membri dell'ETI assicurino che i loro fornitori contribuiscano attivamente alla riduzione delle ore di lavoro settimanali, tuttavia potrebbero voler incoraggiare i fornitori a fare ciò, e preferire i fornitori che hanno, ad esempio, negoziato una settimana di lavoro più breve con la loro forza lavoro. I membri dell'ETI generalmente impostano il numero di ore lavorative richieste al di sotto delle 48 ore; per coloro che non lo fanno, la raccomandazione si applica anche agli impiegati interni. Gli standard internazionali (Convenzioni ILO) che sostengono il Codice di Base stabiliscono che 48 ore siano la durata massima della normale settimana lavorativa, ma riconoscono anche l'importanza, in termini di salute e di benessere dei lavoratori, di passare a una settimana e a straordinari più brevi, nella portata realizzabile e adeguata al contesto nazionale. Ciò potrebbe rappresentare un percorso molto lungo per alcuni Paesi e, per adesso, la priorità di molti membri dell'ETI continuerà a essere quella di portare il numero di ore di lavoro allo standard di 48 ore.

**16. È compito degli ethical audit occuparsi di questa nota?**

No. Questa nota è una raccomandazione piuttosto che un obbligo e l'impossibilità di soddisfare questo standard non è vista come un'inadempienza del Codice di Base dell'ETI. Tuttavia, la durata della normale settimana di lavoro deve essere registrata in qualsiasi audit e ci si aspetta che i datori di lavoro esaminino alcune opzioni per apportare continui miglioramenti con i quali raggiungere questo obiettivo. I datori di lavoro sono incoraggiati a discutere con i loro dipendenti circa l'opportunità di ridurre il numero di ore lavorative settimanali nell'ambito delle normali negoziazioni e a discuterne anche con le aziende associate all'ETI che essi forniscono.

## Glossario

- **Organizzazione di lavoratori:** in questo contesto, come disposto dalle Convenzioni ILO 87, 98 e 135, il termine “organizzazione” significa qualsiasi organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro che abbia lo scopo di promuovere e di difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro.<sup>2</sup>
- **Contratto collettivo:** un contratto scritto che riguarda i termini e le condizioni di lavoro sottoscritto tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro da una parte e una o più organizzazioni rappresentanti dei lavoratori o, in assenza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti e autorizzati da essi in accordo con i regolamenti e la legislazione nazionale, dall'altra (ILO, Collective Agreements Recommendation, 1951 (No.91)).
- **Lavoro straordinario:** tutte le ore lavorate oltre le ore contrattuali.
- **Maggiorazione per il lavoro straordinario:** somma aggiuntiva pagata, normalmente su base oraria, in rapporto al lavoro straordinario.
- **Contratto di lavoro:** un contratto di lavoro è un accordo tra un datore di lavoro e un dipendente ed è alla base del rapporto di lavoro. La legislazione nazionale generalmente definisce cosa sia un contratto di lavoro e se esso debba essere messo per iscritto (a seconda della legislazione nazionale, un contratto non deve essere messo necessariamente per iscritto per essere legalmente valido).
- **Emergenze:** circostanze impreviste che richiedono una risposta urgente e immediata.
- **Giorno libero:** un periodo di riposo di 24 ore consecutive.

---

<sup>2</sup> C087 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No 87); C098 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No 98); C135 Workers' Representatives Convention, 1971 (No 135).

## Allegato A: Tavola delle prassi dei Paesi

Paese	Ore massime contrattuali settimanali	Orario di lavoro multiperiodale	Limiti su lavoro straordinario	Maggiorazioni per lavoro straordinario	Periodo di riposo settimanale
<b>Bangladesh</b>	48 ore.	Un lavoratore può lavorare fino a 60 ore settimanali con una media di 56 ore alla settimana, purché sia pagato ai sensi delle disposizioni riguardanti il lavoro straordinario.	Due ore al giorno, 12 ore a settimana, con una media di otto ore a settimana in un anno.	Il doppio della tariffa ordinaria di base più un'indennità speciale, detta dearness allowance (le tariffe orarie possono essere stabilite dai datori di lavoro, in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, per i lavoratori pagati a cottimo). Giorno libero compensativo per il lavoro svolto durante un giorno di riposo.	Un giorno o un giorno e mezzo, a seconda del settore. Un giorno per i lavoratori impiegati in una fabbrica o in un'azienda.
<b>Brasile</b>	44 ore.	Un contratto collettivo può stabilire che il normale numero di ore di lavoro è variabile, purché l'orario di lavoro multiperiodale sia calcolato in un periodo di riferimento di un anno e	Due ore al giorno	Aumento del 50% o, se concordato tra datore di lavoro e lavoratore, riposo compensativo.	I lavoratori hanno diritto a un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, che come regola generale coincide del

		non superi le 10 ore giornaliere.			tutto o in parte con la domenica.
<b>Cambogia</b>	48 ore a settimana e 8 ore al giorno.	Il Ministero del Lavoro potrebbe emanare un decreto che permette la distribuzione delle ore di lavoro in un periodo superiore alla settimana, a condizione che la durata media del tempo di lavoro calcolato non superi le 48 ore settimanali.	Due ore al giorno o non più di 10 ore a settimana, per un massimo di 60 ore settimanali.	Aumento del 50% per gli straordinari e del 100% per gli straordinari di notte, di domenica o durante le festività.	Deve essere concesso un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore dopo 6 giorni di lavoro, e, in linea di principio, esso deve coincidere con la domenica. È consentita la rotazione del giorno libero in alcuni settori.
<b>Cina</b>	40 ore a settimana e 8 ore al giorno	Le imprese possono adottare orari di lavoro variabili, consolidati o altri sistemi di lavoro e di riposo. L'orario di lavoro consolidato deve essere calcolato in gruppi di ore lavorate in una settimana, un mese, una stagione o un anno. Tuttavia, nei giorni e nelle settimane normali, le ore devono in sostanza essere le stesse del normale sistema di ore di lavoro.	Un'ora al giorno o, in circostanze speciali, tre ore al giorno, per un totale di 36 ore al mese.	Aumento del 50% nei giorni lavorativi, del 100% nei giorni di riposo e del 200% durante le festività e i giorni di riposo.	Almeno un giorno libero a settimana.
<b>India</b>	48 ore a settimana e nove ore al giorno.	Non è fatta menzione dell'orario di lavoro multiperiodale.	Un'ora al giorno. Può essere aumentato a due ore al giorno con autorizzazione scritta dell'Ispettore del Lavoro.	Aumento del 100% se si superano le nove ore giornaliere o le 48 settimanali. Gli occupati agricoli ricevono il 50% di aumento per il lavoro	Un giorno ogni settimana lavorata. Questo giorno può essere rimandato, purché i lavoratori non lavorino per più di 10 giorni senza avere

				straordinario.	un giorno di riposo.
<b>Italia</b>	40 ore settimanali (ad eccezione del lavoro industriale che deve superare il limite a causa di necessità tecniche o stagionali).	I contratti collettivi possono stabilire un limite inferiore e consentire che il limite sia calcolato in un periodo di riferimento di un anno. Il numero massimo di ore settimanali (inclusi gli straordinari) stabilito dai contratti collettivi non deve superare una media di 48 ore in un periodo di riferimento non superiore ai 4 mesi.	250 ore l'anno.	Aumento del 10% (si applica a tutti gli emolumenti, cioè paga di base più bonus e indennità). Il numero aggiuntivo di ore lavorate dai lavoratori part-time, prima di raggiungere il limite normale di ore dei lavoratori a tempo pieno, è retribuito in base alla tariffa ordinaria.	Un giorno. Il numero minimo di ore di riposo per il lavoro a turni non deve essere inferiore a 77 in un periodo di sette giorni.
<b>Kenya</b>	52 ore in sei giorni.	Il periodo di riferimento è limitato a una settimana lavorativa di sei giorni.	Le ore di straordinario più il lavoro effettuato durante il normale orario di lavoro settimanale non devono essere superiori alle 116 ore totali in un periodo di due settimane consecutive.	Il 50% in più per il lavoro effettuato nei giorni di lavoro. Il 100% in più per il lavoro effettuato nei giorni di riposo e di festività.	Almeno un giorno di riposo ogni sette.
<b>Sudafrica</b>	45 ore.	Un contratto scritto può richiedere o consentire a un impiegato di lavorare fino a 12 ore in un giorno, incluse le	3 ore al giorno e 10 ore a settimana. Il lavoro straordinario non può	Un aumento di almeno il 50% (o riposo compensativo sulla base	36 ore. Il datore di lavoro e il dipendente possono concordare per iscritto un

		pause pranzo, senza straordinari. I contratti collettivi possono consentire che il numero medio delle ore e degli straordinari siano distribuiti in un periodo di riferimento di massimo quattro mesi.	prolungare la giornata lavorativa oltre le 12 ore. Un contratto collettivo può incrementare il limite settimanale a 15 ore. Un datore di lavoro non può richiedere o consentire a un lavoratore di effettuare straordinari se non sulla base di un contratto.	di un contratto tra il datore di lavoro e il dipendente). Aumento del 100% se il lavoro è svolto di domenica (giorno di riposo) o del 50% per i lavoratori che solitamente lavorano la domenica.	periodo di riposo di almeno 60 ore consecutive ogni due settimane, o la riduzione del riposo settimanale del dipendente fino a otto ore in una settimana se il periodo di riposo della settimana seguente è prolungato in maniera equivalente.
<b>Turchia</b>	45 ore a settimana (dopo sei giorni).	Se sono concordati tra le parti orari di lavoro giornaliero variabili, la media di ore di lavoro settimanali non può superare le 45 ore in un periodo di due mesi e l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le 11 ore. Questo periodo può essere aumentato fino a quattro mesi tramite contratto collettivo.	270 ore all'anno.	A seconda del normale orario di lavoro alla tariffa è applicata una percentuale tra il 125% e il 150%; in alternativa tempo libero compensativo.	24 ore ogni sette giorni.
<b>Regno Unito</b>	48 ore totali, incluso il lavoro straordinario. (Può essere superato con un contratto	48 ore settimanali possono essere distribuite in un periodo di 17 settimane.	48 ore a settimana (incluse le ore di straordinario).	Nessuna disposizione legislativa sul pagamento degli straordinari.	Un giorno su sette. Può essere sostituito da due periodi di riposo ognuno non inferiore a 24 ore in un periodo di 14 giorni, oppure da un periodo di riposo non inferiore a 48 ore in un

	scritto).				periodo di 14 giorni. Un riposo di 11 ore consecutive ogni 24 ore.
<b>Vietnam</b>	48 ore a settimana e otto ore al giorno.		Quattro ore al giorno, 200 ore in un anno.	Aumento del 150% per la normale giornata lavorativa, 200% per il giorno di riposo settimanale, le festività o i giorni di ferie annuali.	Un giorno su sette (24 ore), riposo giornaliero di 12 ore per il lavoro a turni.

## **Allegato B: Standard Internazionali di Lavoro correlati**

---

- [C1](#) – Convenzione sulle Ore di Lavoro (Industria), 1919
- [C30](#) – Convenzione sulle Ore di Lavoro (Commercio e Ufficio), 1930
- [C14](#) – Convenzione sul Riposo Settimanale (Industria), 1921
- [C106](#) – Convenzione sul Riposo Settimanale (Commercio e Ufficio), 1957
- [C175](#) – Convenzione sul Lavoro Part-Time, 1994
- [C182](#) – Direttive sul Lavoro Part-Time, 1994
- [C47](#) – Convenzione sulla Settimana da Quaranta Ore, 1935
- [R116](#) – Direttive sulla Riduzione delle Ore di Lavoro, 1962 (n. 116)
- [C87](#) – Convenzione sulla Libertà di Associazione e di Protezione del Diritto di Organizzarsi, 1948
- [C98](#) – Convenzione sul Diritto di Organizzarsi e sulla Contrattazione Collettiva, 1949

*Di seguito è riportata una lista completa delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO sull'orario di lavoro*

- [C001](#) – [Convenzione sulle Ore di Lavoro \(Industria\), 1919 \(n. 1\)](#)
- [C004](#) – [Convenzione sul Lavoro Notturno \(Donne\), 1919 \(n. 4\)](#)
- [C014](#) – [Convenzione sul Riposo Settimanale \(Industria\), 1921 \(n. 14\)](#)
- [C020](#) – [Convenzione sul Riposo Settimanale \(Panifici\), 1925 \(n. 20\)](#)
- [C030](#) – [Convenzione sulle Ore di Lavoro \(Commercio e Ufficio\), 1930 \(n. 30\)](#)
- [C031](#) – [Convenzione sulle Ore di Lavoro \(Miniere di Carbone\), 1931 \(n. 31\)](#)
- [C041](#) – [Convenzione sul Lavoro Notturno \(Donne\) \(Revisionata\), 1934 \(n. 41\)](#)
- [C043](#) – [Convenzione sulla Lavorazione del Vetro a Lastre, 1934 \(n. 43\)](#)
- [C046](#) – [Convenzione sulle ore di Lavoro \(Miniere di Carbone\) \(Revisionata\), 1935 \(n. 46\)](#)
- [C047](#) – [Convenzione sulla Settimana da Quaranta Ore, 1935 \(n. 47\)](#)
- [C049](#) – [Convenzione sulla Riduzione delle Ore di Lavoro \(Lavorazione delle Bottiglie di Vetro\), 1935 \(n. 49\)](#)
- [C051](#) – [Convenzione sulla Riduzione delle Ore di Lavoro \(Lavori Pubblici\), 1936 \(n. 51\)](#)
- [C052](#) – [Convenzione sulle Ferie Retribuite, 1936 \(n. 52\)](#)
- [C061](#) – [Convenzione sulla Riduzione delle Ore di Lavoro \(Tessile\) Convention, 1937 \(n. 61\)](#)
- [C067](#) – [Convenzione sulle Ore di Lavoro e Periodi di Riposo \(Autotrasporti\), 1939 \(n. 67\)](#)
- [C089](#) – [Convenzione sul Lavoro Notturno \(Donne\) \(Revisionata\), 1948 \(n. 89\)](#)
- [C101](#) – [Convenzione sulle Ferie Retribuite \(Agricoltura\), 1952 \(n. 101\)](#)

- [C106 – Convenzione sul Riposo Settimanale \(Commercio e Ufficio\), 1957 \(n. 106\)](#)
- [C132 – Convenzione sulle Ferie Retribuite \(Revisionata\), 1970 \(n. 132\)](#)
- [C153 – Convenzione sulle Ore di Lavoro e i Periodi di Riposo \(Autotrasporti\), 1979 \(n. 153\)](#)
- [C171 – Convenzione sul Lavoro Notturno, 1990 \(n. 171\)](#)
- [P089 – Protocollo del 1990 per il Lavoro Notturno \(Donne\) \(Revisionato\), 1948](#)
- [R013 – Direttiva sul Lavoro Notturno delle Donne \(Agricoltura\), 1921 \(n. 13\)](#)
- [R018 – Direttiva sul Riposo Settimanale \(Commercio\), 1921 \(n. 18\)](#)
- [R021 – Direttiva sull’Utilizzo del Tempo Libero, 1924 \(n. 21\)](#)
- [R037 – Direttiva sulle Ore di Lavoro \(Hotel, ecc.\), 1930 \(n. 37\)](#)
- [R038 – Direttiva sulle Ore di Lavoro \(Teatri, ecc.\), 1930 \(n. 38\)](#)
- [R039 – Direttiva sulle Ore di Lavoro \(Ospedali, ecc.\), 1930 \(n. 39\)](#)
- [R047 – Direttiva sulle Ferie Retribuite, 1936 \(n. 47\)](#)
- [R063 – Direttiva sui Libri di Controllo \(Autotrasporti\), 1939 \(n. 63\)](#)
- [R064 – Direttiva sul Lavoro Notturno \(Autotrasporti\), 1939 \(n. 64\)](#)
- [R065 – Direttiva sui Metodi di Regolamentazione delle Ore \(Autotrasporti\), 1939 \(n. 65\)](#)
- [R066 – Direttiva sui Periodi di Riposo \(Chauffeur Privati\), 1939 \(n. 66\)](#)
- [R093 – Direttiva sulle Ferie Retribuite \(Agricoltura\), 1952 \(n. 93\)](#)
- [R098 – Direttiva sulle Ferie Retribuite, 1954 \(n. 98\)](#)
- [R103 – Direttiva sul Riposo Settimanale \(Commercio e Ufficio\), 1957 \(n. 103\)](#)
- [R116 – Direttiva sulla Riduzione delle Ore di Lavoro, 1962 \(n. 116\)](#)
- [R161 – Direttiva sulle Ore di Lavoro e i Periodi di Riposo \(Autotrasporti\), 1979 \(n. 161\)](#)
- [R178 – Direttiva sul Lavoro Notturno, 1990 \(n. 178\)](#)
- [R182 – Direttiva sul Lavoro Part-Time, 1994 \(n. 182\)](#)

## Bibliografia

- ETI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide*, 2013: [www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf)
- ILO, *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, 2011: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_187307.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf)
- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series: No.2, “Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work”*, (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: “Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing?”, in *International Journal of Manpower*, Vol.21, No.7, pp. 540-553.