

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 28 - numero 6069 di Martedì 28 aprile 2026**

# **Lavoratori senza tempo: orario di lavoro e malattie professionali**

*Un saggio si sofferma su orario di lavoro, salute e malattie professionali nei lavoratori senza tempo. La normativa, il ruolo della prevenzione e della sorveglianza sanitaria.*

Urbino, 28 Apr? L'**orario di lavoro**, inteso soprattutto come criterio di determinazione quantitativa della prestazione lavorativa, può avere un'incidenza, sia diretta che indiretta, sull'insorgenza di una malattia professionale. E questa insorgenza può riguardare in particolare i cosiddetti **lavoratori "senza tempo"**, chiamati anche "time-less workers", la cui durata della prestazione lavorativa non è predeterminabile o ai quali, in generale, "sono riconosciuti maggiori margini di autonomia e flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e, più in generale, nella collocazione temporale della prestazione".

Ad affrontare questo importante tema è un saggio pubblicato sul **numero 2/2025** della rivista "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", pubblicazione online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino, dal titolo "**Al crocevia fra orario di lavoro, tutela della salute e malattie professionali: il caso dei lavoratori 'senza tempo'**" e a cura di Gabriella Leone, professoressa associata in Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Il saggio, che si colloca nell'ambito del progetto «*Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours*», a cui partecipano l'Università di Bari Aldo Moro e l'Università degli Studi di Milano, non solo analizza il ruolo che l'**orario di lavoro** ha nella insorgenza di una malattia professionale, ma mira, come indicato nell'abstract, a fornire un contributo alla lettura dell'art. 17, comma 5, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66 "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*".

Ci soffermiamo oggi su alcuni dei tanti aspetti trattati da Gabriella Leone con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- Orario di lavoro e lavoratori senza tempo: il d.lgs. n. 66/2003
- Orario di lavoro e lavoratori senza tempo: la sorveglianza sanitaria

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0899] ?#>

# Orario di lavoro e lavoratori senza tempo: il d.lgs. n. 66/2003

Nella premessa del saggio si segnala che l'**art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66/2003** sottrae dall'applicazione di "alcune previsioni che fondano la fitta trama regolativa dell'orario di lavoro", i **lavoratori** *'la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi'*, individuandone "alcuni in una successiva elencazione non tassativa, ma, allo stesso tempo, da interpretare restrittivamente".

Riprendiamo integralmente l'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66/2003:

*5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:*

*a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;*

*b) di manodopera familiare;*

*c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;*

*d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.*

E se tale "sottrazione" riguarda, *'in particolare'*, anche le prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro, quest'ultimo riferimento "ha, poi, posto le basi per una sua presunta apertura allo smart working, resa possibile dalla formulazione di cui all'art. 18, comma 1, della l. n. 81/2017 che lo qualifica come *'modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro'* e che consente che lo svolgimento della prestazione avvenga in parte all'esterno dei locali aziendali".

Tuttavia per i lavoratori "senza tempo", "per l'espressa previsione che apre l'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66/2003, non possono operare i **'principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori'**". E dunque la disposizione normativa "non può assumere il significato di una loro esclusione integrale dalla tutela in materia di orario, poiché ciò si porrebbe in contrasto proprio con l'esplicito richiamo ai principi medesimi". La norma può solo eventualmente "giustificare diversi criteri di misurazione dell'orario stesso, al fine di realizzare le inderogabili istanze protettive che essa stessa richiama".

In definitiva l'**orario di lavoro** "ha una valenza non solo interna alla dimensione contrattuale, in primis in relazione alla controprestazione retributiva, ma anche esterna, per esempio nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, laddove, sebbene non esplicitamente richiamato, esso emerge comunque nell'applicazione delle relative disposizioni e nell'interpretazione che ad esse è stata fornita, ed evoca insuperabili interconnessioni con il tema generale della salute dei lavoratori".

## Orario di lavoro e lavoratori senza tempo: la sorveglianza sanitaria

Il saggio che si sofferma poi sul tema dello stress lavoro-correlato e delle malattie professionali

conclude che l'**orario di lavoro** "è il criterio di determinazione quantitativa sia della prestazione sia dell'esposizione al rischio", nonché, "esso stesso, se eccessivo, **fattore di rischio**".

Da questo punto di vista, "la sua quantificazione normativa in termini di durata e di articolazione interna è intrinsecamente orientata alla tutela del lavoratore, e, per quanto lo sfilacciamento delle coordinate spazio-temporali di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato evocano nuovi scenari, **essa non può non essere gestita dal datore di lavoro in materia di sicurezza**". E se la prevenzione è affidata alla valutazione di *'tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori'* (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008), nella estensione dell'obbligo "rientrano sia rischi generali, oggettivi, come, per esempio, quelli relativi alla *'sistemazione dei luoghi di lavoro'*, sia rischi particolari, soggettivi, perché legati a fattori che si raccordano alle peculiarità del singolo lavoratore, fra cui emergono, ancora una volta, lo stress lavoro-correlato e altri aspetti meno indagati, elencati in via esemplificativa. Genere, età, nazionalità, tipologia contrattuale non esauriscono, in altri termini, l'ambito dell'azione doverosa del datore di lavoro, che ben può estendersi a rischi non tipizzati fra i quali può certamente rientrare anche l'**orario di lavoro**, a maggior ragione se (legittimamente) 'eccedente' la collocazione o la durata standard".

Ed è sulla valutazione dei rischi che "si fonda la successiva doverosa indicazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate, fra cui, come detto, c'è il **controllo sanitario**". E la stretta correlazione fra quest'ultimo e la dimensione temporale del lavoro "emerge, d'altra parte, sia nel d.lgs. n. 66/2003 (art. 14, comma 1), sebbene limitatamente al lavoro notturno, sia nella definizione di sorveglianza sanitaria accolta dal d.lgs. n. 81/2008 che esplicitamente ricomprende, fra gli atti medici che la compongono, quelli inerenti *'alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa'* [art. 2, lett. m)]".

In questo senso si indica che "l'eventuale presenza di tipologie lavorative caratterizzate da una durata dell'orario di lavoro che *'non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi'* dovrebbe essere inquadrata come rischio in sé e ciò grazie alla partecipazione, alla valutazione dei rischi, anche del medico competente, il cui coinvolgimento in questa fase, oggi solo eventuale, meriterebbe, anche per queste ragioni, di diventare obbligatorio".

In particolare si ritiene opportuno che il datore di lavoro "organizzi, per i lavoratori 'senza tempo', un **efficace controllo sanitario** che indagherà il concreto dispiegarsi dell'orario di lavoro sulla loro salute", un controllo sanitario che "non solo consentirebbe di valutare in itinere l'impatto che l'orario di lavoro, potenzialmente più gravoso per questi soggetti rispetto alla generalità dei dipendenti, ha sullo stato di salute del singolo lavoratore, ma giustificerebbe una sua informazione e formazione anche su tale specifico rischio al fine di renderlo, in generale, più consapevole".

Dunque la chiave di lettura conseguente all'**incrocio delle due normative** (quella previdenziale relativa alle malattie professionali e quella sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, richiamata dall'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66/2003) passa dunque - ad avviso dell'autrice del saggio ? - dal **rafforzamento della sorveglianza sanitaria**, che potrebbe, per esempio, non solo escludere i neoassunti, meno consapevoli dei rischi ad esse connessi, da modalità di lavoro che esulano dai vincoli della normativa sull'orario di lavoro nei termini prima descritti, ma anche sospendere l'esposizione a tale specifico rischio al primo manifestarsi di forme di compromissione dell'integrità psicofisica del lavoratore, riespandendo la regola eccezionalmente esclusa, ovvero disponendo l'immediata applicazione del d.lgs. n. 66/2003, anche per evitare l'aggravamento della compromissione medesima". Rafforzamento che potrebbe agevolare il lavoratore "anche nei controlli medici successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, e potrebbe, forse, contribuire a delineare tempestivamente l'origine professionale anche di patologie insorte successivamente ad essa, con riflessi importanti, sul piano probatorio, nel caso delle malattie cd. non tabellate".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del saggio che si sofferma su molti altri aspetti e temi:

- i lavoratori senza tempo nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali
- orario di lavoro e organizzazione: stress lavoro-correlato e malattia (anche professionale)
- intensificazione del lavoro e salute.
- orario di lavoro e nesso causale nelle malattie professionali.
- il duplice significato del termine «lavorazione».
- lo smart working fra norme generali e norme speciali. necessità di una riforma della normativa sulle tecnopatie.

RTM

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Al crocevia fra orario di lavoro, tutela della salute e malattie professionali: il caso dei lavoratori 'senza tempo'", a cura di Gabriella Leone (professoressa associata in Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2025.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)