



Dossier orari di lavoro. A cura di FP CGIL nazionale

Fonte:

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7730>

Â
Â

ORARIO DI LAVORO

Fonte: www.fpcgil.it

La materia ha subito importanti modifiche a seguito del Decreto legislativo 66/2003 cosÃ- come integrato dal Decreto Legislativo 213/2004. In esso sono contenuti numerosi rinvii alla contrattazione collettiva, sia nazionale che di secondo livello; Â quindi indispensabile riferirsi alla disciplina contrattuale dei singoli contratti per verificarne la regolamentazione che Â stata data.

Definizione dellâ€™orario di lavoro. Si considera orario di lavoro qualsiasi periodo il un cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nellâ€™esercizio della sua attivitÃ o delle sue funzioni.

Periodi da considerarsi orario di lavoro. Devono essere computate nellâ€™orario di lavoro:

i tempi di viaggio se tale periodo rientra nellâ€™orario di lavoro se Â funzionale rispetto alla prestazione

Il tempo per indossare gli indumenti di lavoro quando si realizzino, simultaneamente, le tre condizioni considerate necessarie dalla legge, cioÃ essere Â«al lavoroÂ», Â«a disposizione del datore di lavoroÂ» e Â«nellâ€™esercizio dellâ€™attivitÃ o delle funzioniÂ». Le tre condizioni previste dalla legge per la configurabilitÃ dellâ€™orario di lavoro si considerano realizzate quando lâ€™attivitÃ di vestizione (e vestizione) del prestatore di lavoro risulta eterodirettaÂ dal datore di lavoro.

Periodi da non considerarsi come orario di lavoro

i riposi intermedi, sia nellâ€™ipotesi in cui il lavoratore riposi allâ€™interno che allâ€™esterno del luogo di lavoro

il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro (tragitto casa lavoro e viceversa)

il tempo impiegato per raggiungere il luogo della trasferta o della missione

le soste di lavoro di durata inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiori a 2 ore, comprese tra lâ€™inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al lavoratore

i tempi di viaggio se tale periodo non rientra nellâ€™orario di lavoro quando non Â funzionale rispetto alla prestazione

Durata settimanale dellâ€™orario di lavoro. In base al decreto legislativo lâ€™orario di lavoro settimanale Â fissato in 40 ore settimanali, laddove per settimanali non necessariamente significa in base alla settimana, ma un periodo di 7 giorni.

I CCNL. I contratti collettivi di lavoro possono definire un orario settimanale inferiore alle 40 ore. In tutti i comparti pubblici e in alcuni privati, lâ€™orario di lavoro settimanale, come sopra definito, Â pari a 36 ore. Ne consegue che Â considerato lavoro straordinario quello effettuato dalla 41Â ora in avanti, mentre quello dalla 37Â alla 40Â ora Â considerato orario supplementare. Anche questâ€™ultimo, perÃ, Â retribuito con le maggiorazioni orarie del lavoro straordinario.

Limite massimo dellâ€™orario di lavoro. Lâ€™orario settimanale non puÃ, in ogni caso, superare le 48 ore settimanali, per un periodo di 7 giorni.Â In tale limite sono comprese le ore straordinarie.

Determinazione del periodo di riferimento. Il periodo di 7 giorni per determinare le 48 ore settimanali, va calcolato come media in un periodo non inferiore a 4 mesi, elevabile dai CCNL a 6 mesi oppure a 12 mesi. InoltreÂ i contratti collettivi possono consentire di lavorare oltre le 48 ore, ma le ore eccedenti vanno compensate con riposi.

I contratti collettivi stabiliscono lâ€™orario di lavoro, che per effetto del regime legale obbligatorio delle pause, riposi giornalieri e settimanali, non puÃ eccedere le 77 ore.

Si deve, quindi, verificare quanto i CCNL Pubblici e Privati dispongono in materia, ad esempio, nel comparto della SanitÃ Pubblica lâ€™orario di lavoro puÃ essere programmato plurisettimanalmente, fermo restando un limite di 28 ore settimanali ed un massimo di 44, per un massimo di tre mesi allâ€™anno)

Periodi da non considerare ai fini della media. Nel calcolo della media non sono presi in considerazione i periodi di:

- ferie annuali
- malattia
- infortunio
- gravidanza

Ad esempio, nel considerare il quadrimestre gennaio/aprile, tale periodo, a causa di assenze dovute a malattia, potrebbe scorrere nel mese di maggio.

Tutti i restanti periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro, restano compresi nell'arco temporale di riferimento, sia pure con indicazione pari a zero.

Il tetto delle 48 ore. Nel periodo di riferimento (4 - 6 o 12 mesi) il tetto delle 48 ore deve essere rispettato sia nel caso di orario rigido ed uniforme che nel caso di orario multiperiodale.

La legge non vieta prestazioni che superino le 48 nell'arco di sette giorni, dal momento che il limite legale va verificato su un periodo più ampio della settimana.

Nella settimana lavorativa si può superare il limite delle 48 ore settimanali, purché vi siano settimane lavorative con meno di 48 ore.

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore al periodo di riferimento, per il calcolo della media è necessario considerare l'effettiva durata del contratto di lavoro a termine.

Esempio metodologia per il calcolo della media. Ipotesi di non superamento del limite delle 48 ore.

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi. Poniamo che non vi siano state giornate di ferie o assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengono 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi)

Nelle 16 settimane considerate l'orario il seguente:

- 6 settimane a 52 ore settimanali
- 10 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(6 \times 52) + (10 \times 41) = 312 + 410 = 722$
- periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane

Applicando la formula avremo:

- $722/16 = 45.13$ ore

Ipotesi di superamento del limite delle 48 ore.

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi. Poniamo che non vi siano state giornate di ferie o assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengono 4 settimane ciascuna.

1. Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi)

2. Nelle 16 settimane considerate l'orario il seguente:

- 10 settimane a 52 ore settimanali
- 6 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(10 \times 52) + (6 \times 41) = 520 + 246 = 766$
- periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane

Applicando la formula avremo:

- $766/16 = 47.88$

Limite giornaliero dell'orario di lavoro. Il decreto legislativo 66/2003 ha abolito il precedente limite giornaliero dell'orario di lavoro. Dal momento che la legge stabilisce che il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, si ricava che la differenza tra le 24 ore e le 11 di riposo rappresenta il limite giornaliero pari a 13 ore, ferme restando le pause.

Le pause. Qualora l'orario giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa di durata non inferiore a 10 minuti. I CCNL stabiliscono le modalità e la durata della pausa, non necessariamente quando siano trascorse 6 ore di lavoro e può coincidere con la normale sospensione del lavoro in caso di orario di lavoro spezzato.

Pause di alleggerimento. La prestazione lavorativa può essere interrotta da pause di alleggerimento dei ritmi di lavoro, che non sono quindi pause vere e proprie, ma strumentali all'attività stessa, ad esempio, le pause previste per i lavoratori video terminalisti.

Lavoro notturno. L'attività notturna è quella che si svolge per un periodo di almeno 7 ore consecutive tra le ore 24 e le ore 5. Ad esempio il lavoro notturno quello svolto dalle:

- Ore 24 alle ore 7
- Tra le ore 23 e le ore 6
- Tra le ore 22 e le ore 5

È considerato lavoro notturno chiunque svolga, durante il periodo notturno, alternativamente: almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai CCNL. In mancanza di diversa previsione contrattuale è considerato lavoratore notturno colui che svolge lavoro notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

Tali requisiti devono essere considerati alternativi, inoltre deve considerarsi lavoratore notturno anche colui che non sia impiegato in modo normale durante il periodo notturno, ma che nell'arco dell'anno, svolga almeno 80 gironi di lavoro notturno.

Trattamento economico. Al lavoratore che effettua prestazioni notturne competono delle maggiorazioni, in percentuale o in cifra fissa, definite dai CCNL.

Durata. L'orario di lavoro notturno, in generale, non può superare le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore, calcolate dal momento dell'inizio della prestazione lavorativa.

Nel calcolo della media su cui calcolare il limite delle 8 ore non si deve tenere conto del periodo di riposo settimanale minimo quando questo cade nel periodo di riferimento stabilito dai CCNL.

Inoltre, la prestazione normale di lavoro è commisurata alla settimana lavorativa, ed è consentito di calcolare la media di 8 ore su tale periodo, salvo individuazione nei CCNL, anche aziendali, di un periodo più ampio sul quale calcolare il limite.

Va rilevato che la durata massima della settimana lavorativa non può superare le 48 ore comprensive delle ore di straordinario, la cui media può essere calcolata in un periodo di riferimento di quattro mesi, sei mesi o un anno.

Accertamenti sanitari. Il lavoratore notturno per poter svolgere la prestazione deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento delle strutture sanitarie pubbliche competenti o per tramite del medico competente. Nelle ipotesi in cui, i lavoratori notturni, la cui idoneità sia già stata verificata ai sensi delle leggi previgenti il Decreto Legislativo 66/2003, non devono essere sottoposti a nuovi accertamenti. Tuttavia, devono essere effettuati controlli preventivi e periodici volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno, almeno ogni due anni.

Consultazione Sindacale. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali, anche territoriali e si deve concludere entro un periodo di sette giorni.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile

In ogni caso è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

È vietato adibire al lavoro notturno i minori di 15 anni, gli apprendisti minorenni e quelli maggiorenni.

Riposi giornalieri. Fermo restando la durata settimanale dell'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un minimo di 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. Tuttavia il decreto consente delle deroghe, in particolare per i servizi alla persona, come ad esempio per la Sanità o nelle RSA, deroghe che possono essere previste dal CCNL ovvero di un accordo sindacale anche aziendale, e successiva comunicazione alla Direzione Provinciale del lavoro per evitare di incorrere nelle sanzioni previste.

Si ponga ad esempio quella particolare forma di orari di lavoro che prevedono il mattino/notte, a esempio: 7/13 - 22/6. In questo caso non vi sono 11 ore di riposo tra un turno e l'altro, quindi è necessario un accordo di deroga.

Riposo settimanale. Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le ore di riposo giornaliero, coincidente la domenica.

Eccezioni. A questa regola generale fanno eccezione:

- lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambia turno o squadra e non può usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale
- attività caratterizzata da periodi di lavoro frazionati durante la giornata

previste dai CCNL, a condizione che la concreta soluzione organizzativa non faccia sovrapporre i due riposi.

Fermo restando il divieto di sovrapposizione, il riposo settimanale e quello giornaliero possono anche essere fruiti non consecutivamente. Il periodo di riposo può essere calcolato come media per un periodo non superiore a 14 giorni. In pratica la media è calcolata partendo dall'ultimo giorno di riposo settimanale del lavoratore e procedendo a ritroso nei 13 giorni precedenti; in tale arco di tempo il lavoratore deve aver fruito di almeno un altro giorno di riposo.

Deroghe al riposo di domenica. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica, come nel caso di attività in servizi rilevanti per la collettività o di pubblica utilità. Flessibilità dell'orario. La contrattazione decentrata può stabilire un orario flessibile del lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita. I lavoratori che si trovano in particolari situazioni (lavoratrici madri, lavoratori handicappati, progetti di recupero per lavoratori in particolari condizioni psicofisiche), vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile.

Settimana corta. Le ore settimanali sono normalmente distribuite su 6 giorni lavorativi e possono essere ripartite su 5 dai CCNL. In caso di adozione della settimana corta il sabato, pur non lavorativo, è considerato giornata di lavoro e pertanto non può essere considerato periodo di riposo.

Lavoro a turni. Il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 all'art. 1 definisce come lavoro a turni "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane".

E poi definisce come lavoratore a turni "qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni". Si tratta di una nozione che ricalca quella fornita dalla Direttiva 93/104/CE.

Il legislatore ha distinto quindi tra lavoro a turni e a squadre, e tra lavoro a turni caratterizzato da turni rotativi e non.

Diverse sono le modalità in cui la fattispecie del lavoro a turni può atteggiarsi, distinguendosi al proposito tra lavoro a ciclo continuo, se gli impianti funzionano per tutta la giornata nell'intero arco settimanale, lavoro a ciclo semicontinuo, quando l'attività produttiva venga sospesa nel fine settimana, lavoro a ciclo discontinuo, se la produzione non procede nell'arco dell'intera giornata, ma prevede due o più turni, di durata complessivamente inferiore alle 24 ore giornaliere.

Recupero ritardi. Eventuali ritardi sull'orario di inizio del lavoro sono generalmente recuperati entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. Quando il recupero non viene effettuato viene operata una proporzionale decurtazione della retribuzione, cumulando le frazioni di ritardo fino ad un'ora o frazione non inferiore alla mezza ora.

Recupero e riposi compensativi. Quando il dipendente presta la propria attività oltre il normale orario giornaliero può chiedere, al posto della retribuzione, il recupero delle ore anche sotto forma di riposo compensativo, secondo le modalità fissate dalla contrattazione collettiva.

FONTI DI RIFERIMENTO

Costituzione della Repubblica

Art. 36. Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Legge 29 marzo 1983 n. 93 Art. 30