

LABOUR CONSULTING SRLTP – SINTESI SULL'ORARIO DI LAVORO ED I RIPOSI.

L'ORARIO DI LAVORO

Il testo della circolare nr. 8 del 3/3/05 del Min. del Lavoro fornisce chiarimenti sulla disciplina relativa a durata e svolgimento delle mansioni. Il ministero del Lavoro fornisce una serie di puntualizzazioni sull'organizzazione dell'orario dopo le modifiche apportate dal decreto legislativo 213/2004. Questa disciplina è applicabile a tutti i lavoratori subordinati, apprendisti maggiorenni compresi.

Orario normale di lavoro. Il limite massimo dell'orario di lavoro è fissato dalla legge, attualmente **il limite è di 40 ore per ogni periodo di sette giorni**. L'orario di lavoro, prima disciplinato dall'art. 13 della L. 196/97 in 40 ore settimanali ed 8 giornaliere (precedentemente era previsto in 8 ore giornaliere e 48 settimanali su sei giorni lavorativi, R.D.L. 692/23), a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 66/2003, è diventato "EUROPEO" (direttiva n. 93/104/CE) ed è tornato in parte alla vecchia disciplina. Ad esclusione della disciplina del riposo settimanale e delle ferie, **le disposizioni del decreto non si applicano ai dirigenti ed al personale direttivo delle aziende**.

I contratti collettivi possono prevedere una minore durata e riferire l'orario normale alla durata media in un periodo non superiore all'anno, in modo che nell'arco temporale sia rispettato il limite delle 40 ore settimanali. Eventuali ore d'incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario.

Durata massima dell'orario di lavoro. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensiva sia del lavoro ordinario che straordinario è stabilita dai contratti collettivi e riguarda, in generale, sia il settore privato che quello pubblico. **L'orario potrà superare la media di 48 ore, compreso lo straordinario, ogni sette giorni, su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi (salva diversa indicazione del CCNL).**

Lavoro straordinario. Il lavoro straordinario può essere normalmente giustificato dalle seguenti situazioni:

- secondo le ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva;
- per esigenze tecnico-produttive con impossibilità di fronteggiarle con assunzioni di altri lavoratori;
- nei casi di forza maggiore, pericolo grave e immediato o danno alle persone o alla produzione;
- per altri eventi particolari (per esempio mostre e fiere).

La durata del lavoro straordinario è fissata dai contratti collettivi. In mancanza, **non potrà superare le 250 ore annue. I periodi di ferie e malattia non sono considerati ai fini della media.**

Le ore di straordinario, cioè quelle che superano l'orario normale di lavoro, sono pagate a parte, con una maggiorazione, rispetto alla retribuzione ordinaria.

Lavoro notturno. Il lavoro notturno è svolto tra le 24 e le 6 (ma in alcuni CCNL si va dalle 22.00 alle 06.00 o dalle 22.00 alle 07.00 per gli impiegati). È lavoratore notturno colui che svolge, durante tali periodi, **almeno tre ore del suo orario giornaliero di lavoro**.

Se la contrattazione collettiva non disciplina la materia, è considerato lavoratore notturno colui che durante il periodo **notturno svolga almeno una parte del suo orario giornaliero, per un minimo di 80 giorni all'anno.**

Il lavoratore notturno va sottoposto a visita medica preventiva e periodica biennale. È vietata l'esecuzione di lavoro notturno, dalle 24 alle 6, da parte delle donne incinte, dall'accertamento della gravidanza fino a un anno di età del bambino.

Alcuni lavoratori possono chiedere l'esonero. Si tratta di: lavoratrice subordinata, madre di un figlio inferiore di tre anni o, qualora non abbia esercitato tale facoltà, lavoratore padre convivente che sia lavoratore subordinato; unico genitore affidatario e convivente di un minore di 12 anni; coloro che hanno a carico un disabile ecc. .

Pausa minima giornaliera di durata non inferiore a dieci minuti qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore;

Il riposo giornaliero è fissato in undici ore ogni ventiquattro con la facoltà di fruizione non consecutiva per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati.

Il riposo settimanale deve essere pari ad almeno 24 ore ininterrotte (tale periodo si somma a quello giornaliero delle 11 ore). La disciplina dei riposi settimanali non subisce variazioni sostanziali, ivi compresa la coincidenza, di norma, del riposo settimanale con la domenica, ma alla contrattazione collettiva è attribuita la facoltà di stabilire previsioni diverse. Il riposo settimanale non può coincidere con una festività (domenica esclusa), quindi se il lavoratore ha lavorato sei giorni consecutivi (prescindendo delle modalità), il 7° giorno deve essere di riposo. Se il riposo non può essere concesso per motivi di servizio particolari, il riposo andrà recuperato nei 7 giorni successivi (in sostanza il lavoratore che non ha riposato nella prima settimana, accumulerà due riposi nella seconda settimana dovendo interrompere ogni attività il 13° ed il 14° giorno.

FERIE E FESTIVITÀ

Il numero di giorni di ferie pagate dipende dal contratto, in generale si maturano circa due giorni di ferie per ogni mese di lavoro (es. 160 h / 12 mesi = 13,33 ore al mese). Se ci si ammala durante le ferie, i giorni trascorsi in malattia non vengono calcolati come ferie (ovviamente se la malattia è ritenuta incompatibile con il riposo psico-fisico delle ferie). In ogni caso, **il D.Lgs. 66/2003, ha previsto che le ore minime di ferie annue che tutti devono fruire (e ripetiamolo, tutti devono fruire salvo motivi di lavoro che non permettano in alcun modo la completa fruizione) siano 160. E' obbligatorio comunque fruire almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione** (su richiesta del lavoratore, in modo consecutivo) e le restanti due eventualmente non fruite nell'anno di maturazione, entro i 18 mesi successivi.

NB: In tema di riposi (vedi sopra), è bene evidenziare che, ove il lavoratore abbia lavorato per una o due settimane consecutivamente, cioè per 6 o 12 giorni consecutivi, il 7° giorno nel primo caso o il 13° e 14° giorno nel secondo, non potranno essere fruite ferie, ma dovranno essere considerati riposi settimanali (nel primo caso) o recupero riposo settimanale e riposo settimanale (nel secondo caso).

Il lavoratore ha diritto, oltre a ferie e riposo settimanale, anche ad astenersi dal lavoro in occasione delle **festività retribuite infrasettimanali**.

Le festività riconosciute sono:

1° gennaio (capodanno); 6 gennaio (epifania); 25 aprile (liberazione); lunedì dell'Angelo; 1° maggio (festa del lavoro); 2 giugno (festa della Repubblica); 15 agosto (giorno dell'Assunzione); 1° novembre (ognissanti); 8 dicembre (Immacolata concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre (Santo Stefano); la festa del patrono.

Se la festività coincide con la domenica, il lavoratore riceverà, in aggiunta alla normale retribuzione, una quota di retribuzione generalmente pari a 1/26 della retribuzione fissa (ma la misura è stabilita dal Ccnl). In alcuni contratti sono retribuite anche le festività cadenti di sabato. Quando la festività cade in giornata lavorativa, il lavoratore dovrà astenersi dalla prestazione lavorativa senza alcuna perdita della retribuzione (in questi casi la retribuzione c.d. "mensilizzata" prescindendo dalle ore lavorabili del mese, è comprensiva delle eventuali festività infrasettimanali).

Ovviamente, nel caso in cui il lavoratore, sia esso retribuito in forma mensilizzata o in forma salariata ad ore, presti attività lavorativa in occasione di un giorno festivo, spetterà lo straordinario festivo.

Segue a pagina 3, scheda di riepilogo.

SCHEMA DI RIEPILOGO DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO - D.Lg.s nr. 66/2003

I lavoratori minorenni riferiscono invece alla Legge 977/1967

| MATERIA | MISURA NORMALE | MISURA MASSIMA | MISURA MINIMA | SANZIONE | OBBLIGHI / INDICAZIONI |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ORARIO SETTIMANALE (SU 7 GG. CONSECUTIVI) | 40 ore | 48 ore | Nessuna | PREVISTA | *** |
| ORARIO GIORNALIERO | 8 ore | 13 ore | Nessuna | PREVISTA | Riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive. |
| LAVORO NOTTURNO (VIETATO ALLE LAVORATRICI MADRI SINO AD 1 ANNO DI ETÀ' DEL FIGLIO). | 8 ore | 8 di lavoro ore su 24 ore | 3 ore lav. nell'arco delle fasce previste | PREVISTA | Dalle 24.00 alle 05.00 (salve eccezioni del CCNL)- limite 8 ore lavorate in notturno su 24 ore - il lav. non può prestare straordinario (salvo rare eccezioni) |
| LAV. STRAORDINARIO SETTIMANALE | *** | *** | Nessuna | PREVISTA | Riposo settimanale minimo di 24 ore consecutive. |
| LAV. STRAORDINARIO ANNUO | *** | 250 ore | Nessuna | PREVISTA | Ragioni di tipo tecnico - produttivo - organizzativo eccezionali o mostre / fiere |
| PAUSA PER ADDETTI V.D.T > 20 ORE SETT. | *** | Nessuna | 15 minuti | PREVISTA | Ogni 120 minuti di esposizione diretta al V.D.T |
| FLESSIBILITA' | *** | Vedi CCNL | Nessuna | *** | *** |
| PAUSA DI LAVORO DOPO MAX 6 ORE ININTERROTTE. | *** | Nessuna | 10 minuti | PREVISTA | Assorbibile e non aggiuntiva a quelle previste da fonti aziendali. |
| RIPOSO GIORNALIERO (MOLTO IMPORTANTE EVITARE CAMBI TURNO) | *** | Nessuna | 11 ore ininterrotte nell'arco di 24 ore "solari" | PREVISTA | Anche in caso di più rapporti di lavoro (p. time o doppio lavoro). |
| RIPOSO SETTIMANALE (ANCHE SE DIRIGENTI O IMP. DIRETTIVI) | Sabato Domenica | Nessuna | 24 ore ininterrotte | PREVISTA | Riposo consecutivo 24 ore. |
| FERIE ANNUALI | Vedi Ccnl | Vedi CCNL | 160 ore | PREVISTA | Non monetizzabili sino a 160 ore - delle 160 ore, 80 ore possono essere fruito su richiesta, senza interruzione. Almeno due settimane delle 4 sett. devono essere fruito nell'anno di maturazione. |
| PERMESSI ANNUI RETRIBUITI (ROL, PAR, ECC.) | Vedi CCNL | Vedi CCNL | Vedi CCNL | Nessuna | Fruibili ad ore. |
| EX FEST. | Vedi CCNL | Vedi CCNL | Vedi CCNL | Nessuna | Fruibili ad ore. |

- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE** Contratto stipulato a seguito dell'accordo delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori appartenenti alle varie categorie per stabilire il trattamento economico minimo e le condizioni di lavoro cui devono conformarsi i contratti individuali stipulati sul territorio nazionale
- **TARIFFA A COTTIMO** La retribuzione è a cottimo quando il compenso è stabilito in base alla quantità di prodotto realizzato (cottimo a misura) o sulla base del tempo impiegato per raggiungere un determinato risultato (cottimo a tempo)