

Orario di lavoro

Da Wikipedia, l'enciclopedia libera.

Nella legge italiana, per **orario di lavoro** si intende:

« qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. »

(d.lgs. n. 66/2003, art. 1, comma 2, lett. a)

Riferimenti legislativi

La Costituzione non fornisce alcuna definizione di orario di lavoro né pone limiti, l'art. 36 comma 2 Cost. si limita a rinviare alla legge la fissazione di un tetto massimo di durata giornaliera, e l'art. 2107 cod. civ., a sua volta, fa rinvio a leggi speciali e alla contrattazione collettiva la determinazione temporale della giornata e della settimana lavorativa.

Per lungo tempo la disciplina sull'orario di lavoro è stata dettata dal r.d.l. n. 692/1923 il quale fissava in 8 ore giornaliere e 48 ore settimanali il tetto massimo di esigibilità del lavoro. Lo stesso provvedimento si preoccupava di fissare dei limiti anche al lavoro straordinario, rispettivamente in 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali. Questa disciplina è stata soggetta a parziale revisione dalla legge n. 196/1997 che, seguendo le linee guida tracciate dalla prassi della contrattazione collettiva, ha ridotto l'orario settimanale di lavoro in 40 ore settimanali ed in 8 giornaliere.

Ambiti applicativi della nuova disciplina

La nuova disciplina di cui al d.lgs. 66/2003 trova applicazione generale per tutti i tipi di contratti lavorativi, compreso il settore pubblico nonché apprendisti maggiorenni, con alcune eccezioni relative al lavoro di:

- gente di mare
- personale di volo d'aviazione civile
- personale scolastico
- lavoratori minorenni

Sono inoltre esclusi i lavoratori il cui orario di lavoro, a causa dell'attività lavorativa svolta, non è predeterminato, o è lasciato alla determinazione del lavoratore:

- dirigenti
- personale direttivo di aziende
- personale avente potere decisionale autonomo
- personale addetto alla manodopera familiare
- lavoratori nel settore liturgico
- lavoro a domicilio
- telelavoro

Orario "normale" di lavoro

Il d.lgs. 66/2003, riprendendo l'approccio di cui alla legge n. 196/1997, definisce *orario normale* il limite delle 40 ore settimanali sancito da questo ultimo provvedimento. La contrattazione collettiva potrà, sulla scorta della direttiva 93/104/CE e successiva modifica 2000/34/CE, apportare delle variazioni all'orario settimanale di lavoro (c.d. *orario multiperiodale*) rapportandolo ad una durata media in relazione ad un

periodo predeterminato non superiore all'anno. È inoltre consentito alla contrattazione, in base all'art. 4 d.lgs. 66/2003, di fissare una *durata massima* dell'orario di lavoro purché non superiore alle 48 ore settimanali (comprensive di straordinario) in relazione ad un periodo non superiore a 4 mesi (periodo che può essere innalzato fino a 6 mesi o fino a 12 mesi se sussistono ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro). Il superamento della soglia delle 48 ore obbliga il datore di lavoro di unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, ad informare tempestivamente la direzione provinciale del lavoro.

Definizione di settimana lavorativa

Non esiste una nozione rigida di settimana lavorativa, pertanto è da considerare tale ogni periodo di sette giorni. I datori di lavoro hanno la facoltà di far decorrere la settimana stessa a partire da qualsiasi giorno, oppure di considerare settimana lavorativa quella stabilita dal calendario - dal lunedì alla domenica - Tutto ciò è importantissimo per calcolare il limite orario settimanale soprattutto per chi lavora a turni o in settori dove non viene considerata la settimana di calendario - turismo, servizi essenziali, produzioni a ciclo continuo, etc. ==

Orario di lavoro giornaliero

Nella nuova legge esiste un limite massimo all'orario di lavoro giornaliero, le 8 ore (più un massimo di 2 ore di straordinario) da un vincolo da rispettare per ogni giorno di lavoro diventano una media riferita a un periodo di 4 mesi. Il limite giornaliero, comprensivo di straordinari, si deduce solo indirettamente, in base all'art. 7 che stabilisce che *"il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore"*.

Deroghe al limite di 13 ore giornaliere

Nemmeno il limite di 13 ore è tassativo. La contrattazione collettiva o aziendale, il Ministro per decreto possono derogare il limite giornaliero di 13 ore, purché sia compensato da un orario inferiore nelle settimane successive o da riposi compensativi (art. 17). La previsione di tale deroga configura una palese violazione del 2o comma dell'art 36 Cost, il quale attribuisce alla legge il compito di stabilire la durata massima della giornata

Pause durante l'orario di lavoro

Il Decreto n. 66/2003 non si esprime in merito allo svolgimento di pause durante l'orario di lavoro. Resta invariata la durata di 45 minuti per la pausa pranzo, per tutte le categorie di lavoratori. Per i turni di lavoro che eccedono le 6 ore al giorno, è fissata una pausa di 10 minuti (art. 8), per la cena, salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Il nuovo Testo Unico della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, G.U. n. 101 del 2008), art. 175, prevede per tutti i lavoratori che operino a un terminale un intervallo di 15 minuti ogni 120 di attività continuativa al *computer* da dedicare ad attività non legate al terminale stesso, salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva più favorevole per il lavoratore. Le violazioni sono puniti con un'ammenda e un arresto minimo di tre mesi (art. 177, comma a).

Eccezioni

L'art. 16 del d.lgs. n. 66/2003 prevede espressamente che la disciplina sull'orario settimanale non si applichi nei seguenti casi:

- le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;

- le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;
- le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
- le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;
- i commessi viaggiatori o piazzisti;
- il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
- gli operai agricoli a tempo determinato;
- i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
- il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
- il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
- i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
- le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
 1. personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
 2. personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
 3. personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
 4. personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
- personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
- personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

I lavoratori a bordo di navi da pesca marittime

I lavoratori a bordo di navi da pesca marittime godono di un regime differenziato, come sancito dall'art. 18 d.lgs. 66/2003. In questi casi la durata di lavoro media è di 48 ore settimanali calcolate su un periodo di riferimento di un anno. Il numero massimo consentito a bordo è di 14 ore riferito ad una giornata lavorativa o in alternativa di 72 ore settimanali. L'orario di riposo deve essere di non meno 10 ore riferito ad una giornata lavorativa o in alternativa di 77 ore settimanali.

Il lavoro straordinario

La disciplina originaria sul **lavoro straordinario** è contenuta nell'art. 2108 comma 1 cod. civ., con una formula abbastanza eloquente: *In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.* A fissare dei limiti temporali del ricorso allo straordinario provvedeva ancora il vecchio r.d.l. 692/1923, che sanciva 2 ore giornaliere o 12 ore settimanali, limite la cui fissazione, la legge 196/1997 delegava alla contrattazione collettiva (applicandosi quella legale solo in caso di inerzia) e il cui

superamento era consentito nei casi di forza maggiore, pericolo, danno alla produzione o alle persone. Sul punto il d.lgs. 66/2003 provvede ad un riordino generale:

Volontarietà dello straordinario

A seguito del Decreto n. 66 del 2003, il lavoro straordinario è stato ulteriormente disciplinato e regolamentato, mantenendo in ogni caso la volontarietà del lavoratore. **Attenzione:** I CCNL - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro -diversi per ogni settore di attività, trattano specificatamente questo argomento, pertanto non esiste una regola unica e spesso sono migliorativi rispetto alla Legge prevedendo ancora la volontarietà del lavoratore al lavoro straordinario ed il monte ore annuo effettuabile.

Per via dell'orario medio di lavoro, lo straordinario è retribuito ogni sei mesi, verificando se le ore superano una media di 40 per settimana. In assenza di una durata normale dell'orario di lavoro in 8 ore e di un limite tassativo allo straordinario (due ore al giorno), non sussiste più a priori una differenza fra orario normale e straordinario, e l'interessato non potrebbe nemmeno esercitare in concreto questo diritto.

Limiti temporali

Il tetto massimo del lavoro straordinario si riferisce ora alla durata media dell'orario settimanale (che come abbiamo visto prima non può superare le 48 ore settimanali in riferimento ad un periodo di almeno 4 mesi) che in caso di superamento fanno scattare l'obbligo di segnalazione del datore di lavoro impiegante più di 10 dipendenti alla Direzione provinciale del lavoro. La regolamentazione del ricorso viene lasciata direttamente alla contrattazione collettiva, richiamandosi quella legale solo in supponenza:

- preventivo accordo tra datore e lavoratore,
- tetto massimo di 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario è ammesso, in assenza di specifica individuazione della contrattazione collettiva nelle seguenti ipotesi:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive,
- casi di forza maggiore,
- eventi particolari.

Maggiorazioni retributive

L'art. 2108 cod. civ. prevede che il lavoro straordinario venga retribuito con una maggiorazione rispetto all'orario normale di lavoro. Tale maggiorazione in origine era prevista dal r.d.l. 692/1923 nella misura del 10%, mentre ora l'ammontare viene lasciato alla contrattazione collettiva, la quale può anche prevedere dei riposi supplementari (anche in alternativa all'eventuale maggiorazione retributiva).

Un decreto del IV Governo Berlusconi del 21 Maggio 2008, ha introdotto una tassazione ferma al 10% per le voci variabili del salario, fino a un massimale di 3.000 euro e 30.000 lordi di reddito annuo. La detassazione a favore delle imprese non vincola il datore di lavoro a una maggiore retribuzione del lavoro straordinario o dei premi, non sempre quindi è restituita in parte ai dipendenti.

Profili di incostituzionalità

Il decreto 66/2003 presenterebbe, secondo una interpretazione sindacale, presunti profili di incostituzionalità:

- rispetto ai principi delle leggi delega italiane (n.39 del 2002 e art. 76 della Costituzione) perché:

- viola due contenuti della direttiva: la clausola di non-regresso ed eccede gli ambiti della direttiva stessa, che non parla di ridefinizione della durata normale dell'orario di lavoro;
 - una legge delega o un decreto attuativo non possono intervenire nella definizione delle competenze dei contratti collettivi di diritto comune, che invece il decreto 66/2003 autorizza a derogare al tetto giornaliero di 13 ore di lavoro;
- nel merito:
 - il tetto giornaliero di 13 ore di lavoro *medie* viola l'art. 36, comma 2 della Costituzione ("*La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge*") che non specifica se trattasi di durata media o di un limite tassativo, ma che come tale è inteso da una consolidata giurisprudenza;
 - la durata media dell'orario di lavoro settimanale viola l'art. 6, n. 1, della dir. n. 104 (ora art. 6, lett. a, dir. 2003/88), che prevede un limite interpretabile come tassativo dal testo della direttiva stessa;
 - la garanzia di 24 ore consecutive di riposo settimanale, derogabile in base all'art. 9, contraddice una giurisprudenza quarantennale.

Tratto dal CCNL Chimico farmaceutico

CAPITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 8 - Orario di lavoro

PARTE I

PREMESSA

- La durata normale dell'orario è disciplinata dalle norme di legge e nulla viene innovato a tali disposizioni.
- Le esigenze di produttività e di competitività delle imprese richiedono anche un continuo ricorso a prestazioni lavorative legate a regimi di orario che realizzino il pieno utilizzo degli impianti e rispondano alle reali variabilità dei mercati cogliendone tutte le opportunità.
- I regimi di orario devono essere coerenti con le esigenze delle imprese in termini tecnico-organizzativi.
- In relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che la durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico-organizzative settoriali su un periodo di 12 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie.
- i diversi strumenti contrattualmente definiti vanno utilizzati coerentemente con le loro specifiche finalità.

A) Gli organici devono essere dimensionati alle effettive esigenze di produzione, delle sedi lavorative e di sicurezza degli impianti in modo da realizzare la rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, consentendo il godimento delle ferie, delle festività, dei riposi spettanti, tenendo altresì conto dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze.

B) Orari annui di lavoro

1) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.

L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 247,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliere, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro medio settimanale è di 37 ore e 45 minuti.

Omissis

D) L'orario di lavoro programmato, giornaliero, settimanale e pluriperiodale, sarà esposto in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.

E) Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie

In applicazione del D.Lgs. n. 66/2003 è convenuto quanto segue:

1) Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali e considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B) punto 1).

2) A far data dal 1° giugno 2006 le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza, con le maggiorazioni retributive previste dall'articolo 9 e, secondo quanto previsto dal successivo punto 3), con una delle seguenti opzioni:

- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi
- 100% di riposi compensativi
- 100% di quote orarie retributive

3) Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui al precedente punto 2)(*).

I riposi compensativi saranno accantonati nel conto ore di cui alla successiva lettera F). La corresponsione delle quote retributive avverrà nel mese di competenza.

Il lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno potrà modificare con formale comunicazione la propria opzione per l'anno successivo. Nel caso in cui ciò non avvenga si intenderà confermata per l'anno successivo l'opzione in essere.

4) Nelle ipotesi di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), non costituisce prestazione eccedente o straordinaria quella calendarizzata attuata oltre l'orario medio settimanale che realizzi corrispondenti compensazioni nell'ambito del calendario di lavoro definito.

5) Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere carattere eccezionale. Esso, al di là dei casi in cui le relative esigenze trovino specifiche risposte nell'ambito dei regimi di orario previsti, deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano, ad esempio in tale ipotesi, la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze stagionali, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze dal lavoro.

6) Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.

7) Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente Contratto, prestazioni eccedenti o straordinarie nonché lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie – fermo restando quanto previsto al precedente punto 6) – nonché il lavoro festivo, dovranno essere disposti ed autorizzati dalla Direzione aziendale.

8) Nel caso di regimi di orario su base settimanale le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla RSU i dati a consuntivo concernenti le prestazioni eccedenti o straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto 5).

Nel caso di orari pluriperiodali le informazioni di cui sopra saranno fornite con cadenza quadrimestrale.

Le Direzioni aziendali entro il mese di novembre forniranno alla RSU in modo complessivo le informazioni di cui ai commi precedenti.

(*) Norma transitorie: relativamente al 2006 tale scelta andrà formalmente effettuata entro il 30 giugno.

Omissis

l) Lavoro festivo

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 11 del CCNL.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo.

Omissis

Chiarimenti a verbale

1) il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività, in aggiunta all'indennità di turno, la sola maggiorazione del 50% di cui all'art. 9 del presente Contratto.

2) Gli orari settimanali previsti al presente articolo sono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario di cui all'articolo 13. La eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto all'articolo 14 del CCNL.

3) L'assenza in giornata per la quale, nell'ambito del regime di orario adottato nell'impresa, è prevista una prestazione lavorativa inferiore o superiore a otto ore, sarà considerata pari ad otto ore in caso di ferie e in tutti i casi in cui la relativa causale preveda il diritto ad una giornata di retribuzione. Sarà pari alle ore di prestazione prevista, secondo il regime di orario adottato, in tutti gli altri casi di assenza retribuita o non retribuita.

- 4) La prestazione lavorativa dell'operatore di vendita, già denominato viaggiatore o piazzista, si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate. La collocazione nella settimana delle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.
- 5) Nei caso di orari pluriperiodali di cui alla lettera C), punto 2), le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro medio settimanale di cui alla lettera B), punto 1) non danno luogo a corrispondenti riposi compensativi nell'ambito del rispetto dei limiti di prestazione annua previsti.
- 6) La normativa sul conto ore di cui alla lettera F) del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a termine di durata fino a 12 mesi.
- 7) In relazione a quanto previsto all'articolo 16, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 66/2003 si conviene che i lavoratori esterni, in quanto assimilabili ai commessi viaggiatori o piazzisti, sono ricompresi nel trattamento di deroga alla disciplina della durata settimanale dell'orario.

Si conviene inoltre di assimilare questi lavoratori al personale di cui al comma 5 dell'articolo 17 del D.Lgs, n. 66/2003 per quanto riguarda la non applicazione delle disposizioni degli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13 (relative, tra l'altro, a orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause).

Quanto sopra non modifica gli accordi aziendali in atto.

Dichiarazione delle Parti stipulanti

Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nella Parte I del presente Contratto, la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

In questo contesto, le Parti, a livello nazionale, esamineranno anche eventuali casi particolari in rapporto alla situazione di mercato, alle caratteristiche tecnologiche, organizzative e occupazionali delle imprese e con particolare riferimento a quelle dislocate nel Mezzogiorno, al fine di accertare la possibilità di conseguire una maggiore produttività tecnico-economica combinando una maggiore durata nel periodo settimanale di utilizzo degli impianti con diversi regimi dell'orario di lavoro del personale addottovi. Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione, in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (5 giornate), di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto che le innovazioni introdotte nell'art. 8 con il rinnovo del 10 maggio 2006 sono tra loro strettamente correlate e hanno carattere sperimentale per la vigenza del quadriennio contrattuale.