

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: LA NORMATIVA SUGLI ORARI DI LAVORO

La disciplina dell'orario di lavoro, si applica a tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti maggiorenni con solo alcune eccezioni. In questa scheda riepiloghiamo la disciplina.

LA NORMATIVA SUGLI ORARI DI LAVORO	
PREMESSA	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. Quindi sono compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo di lavoro e a tenervisi a disposizione del datore di lavoro per poter fornire la sua opera. Esempio: tempo tuta (vestizione e svestizione) - reperibilità (l'indennità di reperibilità è disciplinata dal CCNL o da accordi aziendali). Sono esclusi dalla disciplina degli orari di lavoro le seguenti categorie: ♦ lavoro della Gente di mare di cui alla Direttiva n. 1999/63/CE; ♦ personale di volo nella aviazione civile di cui alla Direttiva n. 2000/79/C; ♦ personale della scuola di cui al D.Lgs 297/1994; ♦ personale delle Forze di Polizia, delle Forze Armate, Polizia Municipale e Provinciale, in relazione alle attività operative istituzionali e agli addetti alla vigilanza privata; ♦ lavoratori mobili, per quanto attiene ai profili di cui alla Direttiva n. 2002/15/CE con specifico riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.
NORMALE ORARIO DI LAVORO	L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e i contratti collettivi possono definire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore l'anno. I contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali, possono stabilire: ♦ la durata massima settimanale dell'orario di lavoro; ♦ ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

	 Per fare fronte ad esigenze cicliche e di discontinuità della prestazione può applicarsi l'orario multiperiodale, consistente nella possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva, riferibile ad un periodo non superiore all'anno.						
LAVORO STRAORDINARIO	Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro e deve essere utilizzato in modo contenuto. La normativa prevede un limite massimo di 48 ore medie settimanali, comprensive dello straordinario, calcolate sul periodo di riferimento previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito quando disciplinato dal contratto collettivo applicato oppure, in assenza di tale disciplina, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. In quest'ultimo caso, il limite è di 250 ore annue, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva. Lo straordinario è inoltre ammesso, anche in assenza di accordi, se si rientra nei casi di: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>forza maggiore o situazioni che possano determinare un grave e immediato pericolo o danni a persone o produzione</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>eventi particolari (ad esempio mostre, fiere, manifestazioni, allestimento di prototipi o modelli)</td></tr> </table> Le ore di lavoro straordinario devono essere contabilizzate separatamente e retribuite con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo. In alternativa o in aggiunta, la contrattazione può prevedere la fruizione di riposi compensativi. La <u>circolare ministeriale n. 8 del 03.03.2005</u> chiarisce che la violazione sanzionabile si configura solo in caso di superamento del limite legale di 250 ore annue (salvo deroghe previste dalla legge), anche quando il contratto collettivo stabilisca un limite inferiore.  Quando non è possibile rilevare con precisione le ore di lavoro straordinario effettivamente svolte, il datore di lavoro può riconoscere un compenso forfettario, concordato preventivamente con il lavoratore, fisso nel tempo e finalizzato a remunerare un monte ore di straordinario presunto, indipendentemente dalle ore effettivamente prestate.	a)	eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni	b)	forza maggiore o situazioni che possano determinare un grave e immediato pericolo o danni a persone o produzione	c)	eventi particolari (ad esempio mostre, fiere, manifestazioni, allestimento di prototipi o modelli)
a)	eccezionali esigenze tecnico-produttive non fronteggiabili con nuove assunzioni						
b)	forza maggiore o situazioni che possano determinare un grave e immediato pericolo o danni a persone o produzione						
c)	eventi particolari (ad esempio mostre, fiere, manifestazioni, allestimento di prototipi o modelli)						
LAVORO NOTTURNO	Il lavoro notturno rappresenta una particolare modalità di organizzazione dell'attività lavorativa, che comporta specifici obblighi per il datore di lavoro						

e particolari tutele per i dipendenti coinvolti. La disciplina di riferimento è contenuta principalmente nel D.Lgs 66/2003.

E' considerato lavoratore notturno:

- ♦ il lavoratore che svolge normalmente almeno 3 ore del proprio orario giornaliero durante il periodo notturno;
- ♦ il lavoratore che presta parte della propria attività lavorativa in orario notturno secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- ♦ in assenza di una disciplina collettiva specifica, il lavoratore che svolge lavoro notturno per almeno 80 giornate lavorative all'anno, con il requisito minimo di tre ore di attività notturna per ciascuna giornata.

La normativa e i chiarimenti ministeriali hanno precisato che tali criteri sono alternativi e non concorrenti: è sufficiente il verificarsi di una sola delle condizioni previste affinché trovi applicazione la disciplina speciale riservata ai lavoratori notturni.

Nella **prassi** si distinguono **due diverse tipologie di lavoratori notturni**:

a)	lavoratori notturni orizzontali , che svolgono abitualmente e continuativamente almeno 3 ore di lavoro nel periodo notturno. Rientrano in questa categoria, ad esempio, gli addetti ai servizi di vigilanza
b)	lavoratori notturni verticali , che concentrano le prestazioni notturne in determinati periodi dell'anno o nell'ambito di specifici turni produttivi, come accade frequentemente nelle aziende a ciclo continuo

La distinzione non modifica il regime di tutela applicabile, ma aiuta a individuare le diverse modalità organizzative adottate dalle imprese.

L'art. 2108 del codice civile stabilisce che **il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.**

La misura della maggiorazione è generalmente disciplinata dalla contrattazione collettiva applicata in azienda, che può prevedere percentuali differenziate in funzione della fascia oraria, della tipologia di attività svolta e dell'organizzazione dei turni.

La normativa prevede specifiche limitazioni all'utilizzo del lavoro notturno per tutelare particolari categorie di lavoratori.



È vietato adibire al lavoro notturno le lavoratrici dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Possono inoltre rifiutare la prestazione notturna:

- ♦ la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni;
- ♦ il lavoratore padre convivente, qualora la madre non eserciti tale facoltà;

	♦ il genitore unico affidatario convivente con un figlio minore di 12 anni; ♦ i genitori adottivi o affidatari nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età; ♦ i lavoratori che assistono una persona con disabilità ai sensi della normativa vigente. Il rifiuto deve essere comunicato al datore di lavoro secondo le modalità e i termini previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'art. 13 del D.Lgs 66/2003 stabilisce che l'orario di lavoro non può superare le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore.
RIPOSO GIORNALIERO	Il riposo giornaliero è il periodo che non rientra nell'orario di lavoro. Ogni lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore, calcolate dall'inizio della prestazione lavorativa. Questo rappresenta un diritto minimo inderogabile, salvo specifiche eccezioni previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Il riposo deve essere fruito in modo continuativo, ad eccezione delle attività con lavoro frazionato o in regime di reperibilità, per le quali le modalità sono disciplinate dai contratti collettivi. Eventuali deroghe sono ammesse solo se vengono garantiti periodi equivalenti di riposo compensativo oppure, nei casi eccezionali in cui ciò non sia possibile, un'adeguata tutela del lavoratore. Il diritto alle 11 ore di riposo vale anche per chi ha più rapporti di lavoro. In tal caso, il lavoratore deve informare i datori di lavoro delle ore complessivamente lavorate per consentire il rispetto dei limiti di legge.
RIPOSO SETTIMANALE	Ogni lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, da fruire, di norma in coincidenza con la domenica e da sommare alle 11 ore di riposo giornaliero previste dalla normativa vigente. Il rispetto del riposo settimanale è valutato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. La regola generale può non trovare applicazione nei seguenti casi: ♦ attività di lavoro a turni, quando il cambio turno o squadra non consente la fruizione del riposo giornaliero o settimanale tra un turno e l'altro; ♦ attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; ♦ personale del settore ferroviario impegnato in: ✓ attività discontinue; ✓ servizio prestato a bordo dei treni; ✓ attività connesse alla continuità e regolarità del traffico ferroviario. Il riposo settimanale può essere programmato in un giorno diverso dalla domenica, anche mediante turnazione, per il personale impiegato in attività

che per esigenze organizzative, tecniche o di pubblica utilità richiedono continuità operativa, tra cui:

a)	processi industriali a ciclo continuo
b)	attività industriali che richiedono lavorazione continuativa per ragioni tecniche
c)	industrie stagionali e lavorazioni di materie prime deperibili
d)	servizi di pubblica utilità o di interesse collettivo
e)	attività che utilizzano impianti o macchinari ad alta intensità di capitale o tecnologia
f)	attività di commercio al dettaglio e servizi rivolti direttamente al pubblico
g)	attività commerciali e stabilimenti balneari

Restano **ferme** le **disposizioni speciali** che prevedono la fruizione del **riposo settimanale** in un **giorno diverso** dalla **domenica**, nonché le deroghe previste dalla normativa vigente per particolari settori, come quello dei pubblici spettacoli.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,

Distinti saluti