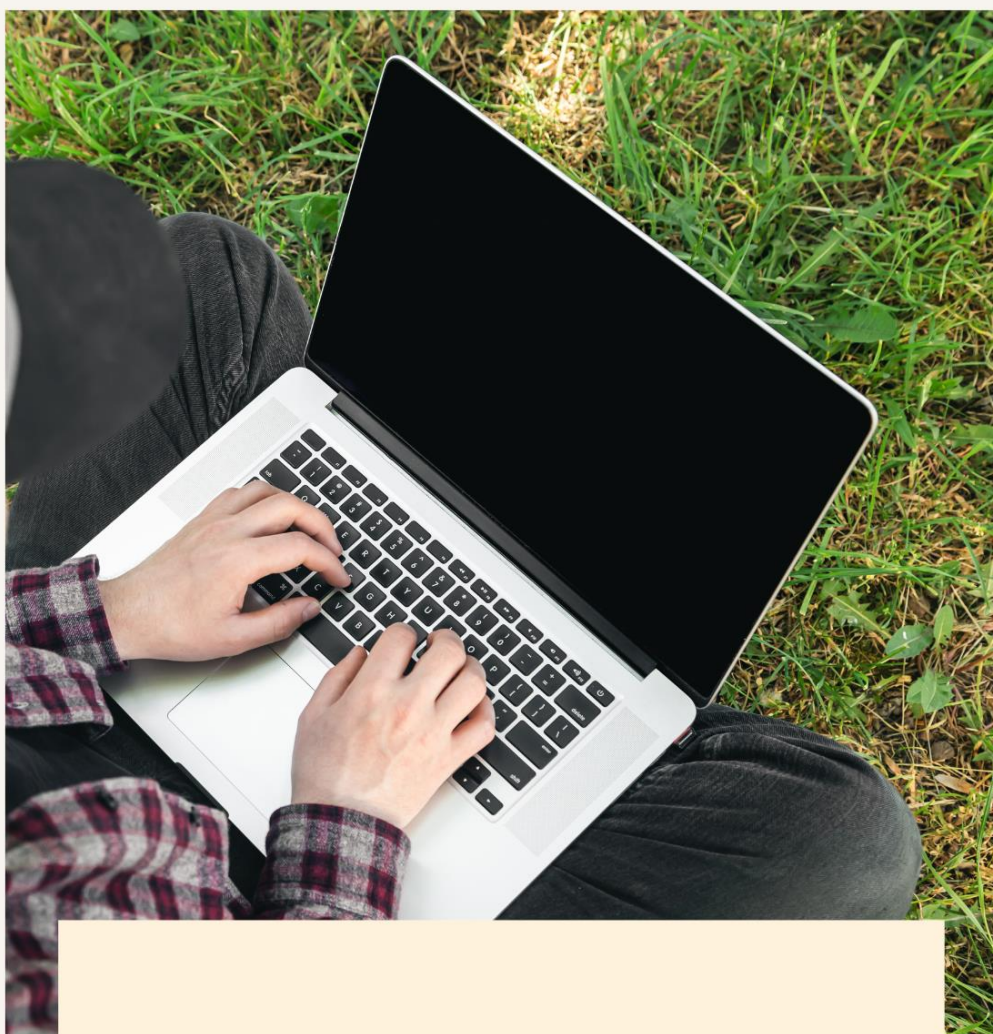




LABOURBOOK

ORARIO DI LAVORO

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare le principali peculiarità dell'orario di lavoro nel rapporto di lavoro, così da permettere e permetterci di gestirlo correttamente.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. NORMATIVA
2. DEFINIZIONE
3. TIPOLOGIE
 - a. Full time
 - b. Part time
 - c. Limiti
 - d. Intermittente
4. LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE
5. LAVORO NOTTURNO
6. LAVORO A TURNI
7. RIPOSI E PAUSE

ORARIO DI LAVORO

1. Normativa

La normativa sull'orario di lavoro è principalmente regolata dal Decreto Legislativo n. 66/2003 e successive modifiche, che recepiscono la Direttiva n. 93/104/CE. Inoltre, importanti chiarimenti sono stati forniti dal Ministero del Lavoro tramite la circolare n. 8/2005.

Le disposizioni normative si estendono a tutti i dipendenti, inclusi gli apprendisti maggiorenni (per gli apprendisti minorenni, invece, si applica la disciplina speciale della legge n. 977/1967 e successive modifiche).

Inoltre, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni relative all'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario lavorativo, in virtù delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. Si tratta di:

- dirigenti e personale con potere decisionale autonomo
- manodopera familiare
- lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose
- prestazioni nell'ambito del lavoro a domicilio e del telelavoro

2. Definizione

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”. Sono inclusi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori “sono obbligati ad essere presenti fisicamente sul luogo indicato dal datore di lavoro e a tenervi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità (CGUE, sent. 9 settembre 2003). Possono, quindi, rientrare nella definizione anche determinate fasi di non lavoro (ad esempio, le attività di vestizione e di svestizione, solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia imposto al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro).

Si precisa che il tempo trascorso dal lavoratore presso lo stabilimento o la sede di lavoro nel quale presta la propria attività non costituisce tempo di lavoro, qualora non sia presente la **messa a disposizione delle energie** del lavoratore a favore del datore di lavoro (Trib. Savona 17.2.2011; Trib. Savona 14.12.2010).

3. Tipologie

a. Full time

Per orario “full-time” si intende l’orario di lavoro normale, fissato in genere a 40 ore settimanali, calcolate non necessariamente sulla base della settimana lavorativa, ma per ogni periodo di 7 giorni. La definizione della durata massima settimanale dell'orario di lavoro è rimessa alla **contrattazione collettiva** (nazionale, territoriale o aziendale). Pertanto, non sempre, l’orario a tempo pieno corrisponde a 40 ore settimanali, ad esempio, il contratto collettivo delle cooperative sociali stabilisce in 38 ore – e non 40 – l’orario a tempo pieno.

b. Part time

Per orario “part-time” si intende un orario lavorativo inferiore rispetto a quello normale (c.d. “full-time”).

Esistono 3 tipologie di orario part-time:

Orizzontale	La riduzione dell’orario è prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro	Esempio: il dipendente lavora 4 ore giornaliere, invece di 8, dal lunedì al venerdì
Verticale	L’attività è svolta a tempo pieno per periodi predeterminati della settimana, del mese, o dell’anno	Esempio: il dipendente lavora 2 giorni alla settimana, 2 settimane al mese, ovvero 6 mesi all’anno
Misto	L’attività è caratterizzata da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto (o di non lavoro) ed altre a tempo pieno, nell’arco della settimana, del mese o dell’anno	Esempio: il dipendente lavora, in alcuni periodi dell’anno, tutti i giorni per 4 ore, mentre negli altri periodi lavora 8 ore giornaliere solamente 4 giorni alla settimana

Il contratto di lavoro deve indicare in modo preciso la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

La modulazione dell’orario può essere modificata attraverso l’inserimento di specifiche clausole nel contratto:

- ❖ **flessibili:** consentono di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e possono essere incluse in tutte e tre le tipologie di orario part-time;
- ❖ **elastiche:** permettono di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto inizialmente stabilito e possono essere previste nei rapporti part-time di tipo verticale o misto

c. Limiti

La normativa prevede un limite di durata media della prestazione lavorativa nell'arco di un periodo di sette giorni, che, non può superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, conteggiate come media in un periodo di riferimento di 4 mesi; i contratti collettivi possono ampliare tale periodo fino a 6 o 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

d. Intermittente

Il lavoro “intermittente” (noto anche come “a chiamata”) prevede l’espletamento di prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro.

Il rapporto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle ipotesi sottoindicate:

- ❖ svolgimento di prestazione di carattere discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno
- ❖ prestazioni rese da soggetti con età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni

Nelle ipotesi in cui la contrattazione collettiva non individua le attività per le quali è lecito il ricorso al lavoro intermittente è lecito il ricorso al lavoro intermittente per le mansioni previste dal Regio Decreto 2657/1923.

N.B. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per un massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, fanno eccezione a quanto sopra i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

4. Lavoro straordinario e supplementare

La legge definisce il lavoro straordinario come il lavoro prestato oltre l’orario normale di lavoro (generalmente oltre le 40 ore).

Con lavoro supplementare, invece, si intende il lavoro reso oltre l’orario concordato nel contratto individuale, ma comunque entro il limite del tempo pieno (c.d. “full-time”).

Fermi restando i limiti di durata massima settimanale di 48 ore, i contratti collettivi stabiliscono le modalità per il lavoro straordinario.

N.B. Nel caso in cui non ci sia una regolamentazione collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è consentito solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, con un limite massimo di 250 ore all'anno.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoro straordinario può essere richiesto per:

- casi di eccezionale necessità tecnico-produttiva e impossibilità di affrontarla assumendo altro personale;
- eventi di forza maggiore in cui l'omissione di lavoro straordinario potrebbe causare rischi gravi o immediati per le persone o la produzione;
- occasioni speciali legate all'attività produttiva come mostre, fiere ed eventi correlati, oltre alla preparazione di prototipi o modelli per tali eventi.

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni salariali stabilite nei contratti collettivi. Inoltre, tali contratti possono permettere ai lavoratori di ottenere riposi compensativi oltre alle maggiorazioni retributive o come alternativa ad esse.

Infine, qualora previsto contrattualmente, il lavoro straordinario può essere convertito in ore di permesso attraverso l'istituto della Banca Ore, consentendo ai lavoratori di accumulare un saldo di ore da utilizzare per ottenere riposi aggiuntivi, secondo le disposizioni contrattuali, e da pianificare secondo la propria scelta temporale.

Nella generalità dei casi, per la prestazione di lavoro straordinario non è richiesto il consenso del lavoratore, tranne per:

- lavoratori studenti iscritti e frequentanti regolarmente corsi di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale riconosciuti legalmente, ai quali devono essere assegnati turni di lavoro compatibili con gli impegni scolastico-accademici e che non sono tenuti a lavorare straordinariamente o durante i giorni di riposo settimanali;
- situazioni in cui il lavoratore abbia un motivo grave e documentato che impedisce la prestazione del lavoro straordinario.

5. Lavoro notturno

La legge definisce:

- ❖ **periodo notturno**: un periodo di almeno 7 ore consecutive, che comprende l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino.
- ❖ **lavoratore notturno**:
 - colui che, durante il periodo notturno, svolge almeno 3 ore del suo normale tempo di lavoro giornaliero;
 - colui che svolge durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro.

In mancanza di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che

svolga almeno 3 ore di lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

N.B. Suddetto limite minimo, in caso di lavoratore a tempo parziale, viene riproporzionato.

Non è possibile impiegare nel lavoro notturno le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- lavoratore/lavoratrice che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi 3 anni dalla sua entrata in famiglia, fino al dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- lavoratore/lavoratrice che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge n. 104/1992

6. Lavoro a turni

Il lavoro a turni si riferisce a qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche a squadre, in base al quale i lavoratori sono assegnati a turni successivi nello stesso posto di lavoro, seguendo un ritmo specifico. Tale ritmo può essere rotativo - sia continuo che discontinuo - richiedendo ai lavoratori di operare in orari diversi durante un periodo determinato di giorni o settimane.

7. Riposi e pause

Il periodo di riposo indica qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Esso è:

- ❖ **giornaliero**: ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad un minimo di 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa.

Questo periodo di riposo deve essere fruito in modo consecutivo, ad eccezione delle attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

- ❖ **Settimanale**: il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 24 ore ogni 7 giorni, di norma coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Questo periodo di riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica per personale impegnato in turnazioni particolari (ad es. attività di vendita al dettaglio; attività commerciali e stabilimenti balneari; servizi ed attività di pubblica utilità).

In merito alle pause, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad un intervallo di pausa per recuperare le energie psico-fisiche ed eventualmente per consumare il pasto, secondo le modalità e la durata stabilita dai CCNL, al fine di mitigare l'effetto del lavoro monotono e ripetitivo.