

L'orario di lavoro

Dispensa n° 02/2022

A cura
di Area Lavoro e Previdenza e Area Sindacale

Indice Contenuti

1. Introduzione	4
2. Definizione di orario di lavoro e destinatari	5
3. Orario normale di lavoro	8
4. Limiti	9
5. Lavoro straordinario	11
6. Riposo giornaliero	13
7. Pause	15
8. Riposo settimanale	17
9. Ferie annuali	20
10. Lavoro notturno	22
11. Sanzioni	25
12. Rinvii alla contrattazione collettiva	28
12.1 Ccnl Metalmeccanici	28
12.2 Ccnl Industria Chimica	31
12.3 Ccnl Industria Alimentare	34



Introduzione

La dispensa ha come obiettivo quello di illustrare la disciplina dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento D.Lgs. 66/2003 e dai principali contratti collettivi nazionali.

Dopo aver identificato il campo di applicazione della normativa, verranno esaminate le previsioni relative ai riposi (pause, riposi giornalieri, riposi settimanali, ferie), al lavoro straordinario, al lavoro notturno e alle sanzioni previste in caso di violazioni.

Infine, visto il ruolo centrale rappresentato dalla contrattazione collettiva, verranno analizzate le principali previsioni in tema di orario di lavoro disciplinate all'interno del CCNL Metalmeccanico, del CCNL Industria Chimica e del CCNL Industria Alimentare.

Milano, febbraio 2022



Definizione di orario di lavoro e destinatari

La normativa che disciplina l'orario di lavoro è il **Decreto Legislativo 66/2003**, insieme alla contrattazione collettiva che, come vedremo più avanti, svolge un ruolo centrale nella regolamentazione dei singoli istituti (pause, riposo giornaliero, durata settimanale dell'orario di lavoro, lavoro notturno).

L'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 66/2003, **definisce orario di lavoro** *“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”*.

Da questa definizione, possiamo desumere che è da considerarsi orario di lavoro anche l'arco temporale trascorso dal lavoratore all'interno dell'impresa per l'espletamento di quelle **attività “prodromiche e accessorie” allo svolgimento della prestazione lavorativa** stessa (vestizione – svestizione, tempo impiegato dal punto di raccolta, eventuali soste di lavoro in caso di lavori molto faticosi, ecc.).

Soprattutto sulla tematica del **c.d. tempo tuta**, si sono susseguite negli anni varie sentenze.

La Cassazione si è espressa in molte occasioni in merito, affermando che il tempo per la vestizione della divisa da lavoro non va computato nell'orario di lavoro laddove non risulti

provato che tale attività preparatoria sia assoggettata al potere conformativo del datore di lavoro, potendosi viceversa effettuare anche presso l'abitazione del dipendente¹.

E ancora, con l'ordinanza n. 7738/2018, ha sottolineato come nel rapporto di lavoro subordinato, il tempo per indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro, ove, attraverso la regolazione contrattuale, venga accertato che tale operazione è diretta dal datore con riguardo al tempo e al luogo di esecuzione della vestizione; l'eterodirezione può derivare dall'esplicita disciplina d'impresa o risultare implicitamente dalla natura degli indumenti, o dalla specifica funzione che devono assolvere, quando gli stessi siano diversi da quelli utilizzati o utilizzabili secondo un criterio di normalità sociale dell'abbigliamento.

Recentemente, anche il Ministero del Lavoro ha chiarito, con l'interpello n. 1 del 23 marzo 2020, che l'attività di vestizione e di svestizione deve essere inclusa nell'orario di lavoro **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.

Diverso il caso in cui, invece, al dipendente sia data facoltà di scegliere quando e dove cambiarsi. Tale operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e, in quanto tale, non dovrà essere retribuita.

Vediamo dunque, come l'orientamento giurisprudenziale e ministeriale, sia quello di considerare il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio ("tempo-tuta") tempo di lavoro soltanto ove qualificato da **eterodirezione**.

Non rientrano, invece, **nell'orario di lavoro**: la reperibilità, i riposi intermedi, il tempo impiegato per recarsi al lavoro, le soste di lavoro di durata compresa tra i 10 minuti e le 2 ore, il tempo impiegati per raggiungere la sede di lavoro durante la trasferta e le pause.

Tale disciplina si applica a tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato da parte di aziende appartenenti a tutti i settori di attività, compresi i lavoratori maggiorenni assunti con contratto di apprendistato.

Il legislatore prevede però specifiche **eccezioni**², rispetto alle quali non trova applicazione la normativa dell'orario di lavoro.

Infatti, il D.Lgs. 66/2003 **non si applica** alle seguenti categorie:

- gente di mare;
- personale di volo dell'aviazione civile;
- lavoratori mobili delle imprese di trasporto (profili di cui alla Dir. 2002/15 CE);
- personale della scuola di cui al D.Lgs. n. 297/94;
- personale delle Forze di Polizia, delle Forze armate;
- strutture giudiziarie penitenziarie;

¹ Sentenza Corte di Cassazione n° 505 dell'11/01/2019

² Art. 2, D.Lgs. 66/2003 e Circolare Ministero del Lavoro 8/2005

- biblioteche, musei, aree archeologiche;
- addetti al servizio di polizia municipale e provinciale;
- addetti ai servizi di vigilanza privata.

Sono, invece, previste delle specifiche **deroghe** per:

- i lavoratori elencati nell'art. 16 del D.Lgs. 66/2003, i quali sono sottratti alla durata settimanale dell'orario di lavoro;
- i lavoratori elencati nell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, i quali sono sottratti alla disciplina del riposo giornaliero, delle pause, del lavoro notturno, della durata massima settimanale. Tra questi ricordiamo i dirigenti, il personale direttivo, i lavoratori a domicilio e i telelavoratori.



Orario normale di lavoro

L'art. 3 del D.Lgs. 66/2003 recita che ***“l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali”***.

Vi è, però, la possibilità in capo ai contratti collettivi di stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (c.d. **orario multiperiodale**).

Nello specifico, le imprese per far fronte a variazioni cicliche delle esigenze produttive, possono avere orari settimanali superiori o inferiori a quello normale, purchè la media delle ore di lavoro prestate corrisponda a 40 ore settimanali, riferibile ad un periodo non superiore all'anno.

Si ricorda che, durante le settimane nelle quali l'orario eccederà le 40 ore, non sarà considerato lavoro straordinario e che le ore lavorate in più verranno recuperato nel corso dell'anno con periodi di riduzione di orario.



Limiti

Il legislatore non prevede un limite massimo di ore giornaliere relative allo svolgimento della prestazione lavorativa. Tale limite è stabilito dai contratti collettivi.

In ogni caso, pur non esistendo una previsione esplicita da parte della Legge del numero di ore lavorabili giornalmente, quest'ultimo può essere desunto dalla previsione del numero di ore di riposo giornaliero.

Il riposo giornaliero, infatti, prevede il **diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24**, ciò porta, per differenza, la **durata massima** della giornata lavorativa a **13 ore**.

L'orario medio di lavoro non può, invece, superare per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il legislatore ci ricorda, infine, che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, elevabili a sei mesi da parte dei contratti collettivi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi CCNL.

Sul tema della durata massima, è interessante ricordare una recente **sentenza della Corte di Giustizia Europea** (Sentenza C-55/18 del 14 maggio 2019) **relativa alla misurazione e rilevazione dell'orario di lavoro**.

Nel caso di specie erano coinvolte un'associazione sindacale spagnola e una società datrice di lavoro.

Il sindacato chiedeva che venisse imposto al datore l'obbligo di avvalersi di un sistema idoneo a registrare l'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun dipendente e che, lo stesso, fosse in grado di informare i rappresentanti sindacali circa le ore di lavoro straordinario svolte.

La Corte di Giustizia Europea, dopo un lungo iter, ha concluso sancendo il dovere, **gravante su tutti gli Stati membri dell'Unione Europea**, di "imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre **un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero** svolto da ciascun lavoratore".

La Corte ha altresì chiarito che spetterà agli Stati membri definire le modalità concrete di attuazione di tale sistema, in particolare la forma che esso deve assumere, tenendo conto delle specificità proprie di ogni settore di attività interessato, e altresì delle particolarità delle dimensioni di talune imprese.

5

Lavoro straordinario

L'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 definisce l'orario straordinario come l'orario prestato oltre l'orario normale di lavoro.

Il legislatore prevede, altresì, che il ricorso al lavoro straordinario debba essere **contenuto**.

Infatti, il lavoro straordinario sommato al lavoro normale, non deve superare il limite massimo settimanale ed i contratti collettivi regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni dello stesso.

Nell'ipotesi di assenza di previsione da parte dei contratti collettivi, il ricorso all'orario straordinario è ammesso, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un periodo massimo che non superi le **250 ore annuali**.

Il lavoro straordinario, salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, è altresì ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti.

Da ultimo, si ricorda che il lavoro straordinario deve essere **computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro**, i quali possono in ogni caso prevedere che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Il riposo compensativo usufruito secondo le modalità di cui sopra, fa sì che le ore di lavoro straordinario prestate non si computino ai fini della media delle 48 ore per ogni periodo di sette giorni.

6

Riposo giornaliero

L'art. 7 del D.Lgs. 66/03 prevede che, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo **consecutivo** fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il periodo di riposo minimo (11 ore) non è derogabile ed eventuali accordi in diminuzione sono da ritenersi nulli.

L'art. 17 del medesimo decreto, prevede inoltre specifiche **deroghe** relativamente alla misura e alla consecutività dei riposi giornalieri, le stesse sono riportate nella tabella sottostante.

Legge	Per attività caratterizzata da: <ul style="list-style-type: none">• periodi di lavoro frazionati durante la giornata• regimi di reperibilità (L. 133/08)
Contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none">• introdotte dai CCNL <i>in assenza di disciplina</i> <ul style="list-style-type: none">• contratti collettivi territoriali;• contratti aziendali

<p>Decreto Ministeriale</p> <p>*non emanato</p>	<p>In mancanza di disciplina collettiva con decreto del Ministero del Lavoro* per particolari attività caratterizzate:</p> <ul style="list-style-type: none">• per la distanza luogo di lavoro/luogo di residenza/diversi luoghi di lavoro;• attività di guardia/sorveglianza;• per le necessità di assicurare continuità del servizio della produzione;• per l'organizzazione su turni nel caso di cambio di squadra;• lavori frazionati durante la giornata in particolare per gli addetti alle attività di pulizie.
---	--



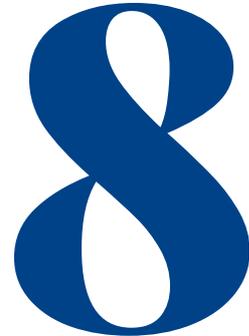
Pause

Nelle ipotesi in cui l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad un intervallo di pausa le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo (art. 8, co. 1, D.Lgs. 66/2003).

Il legislatore stabilisce che, in assenza di previsione da parte della contrattazione collettiva, al lavoratore debba essere concessa una pausa, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo (in caso di giornata c.d. spezzata la pausa può coincidere con la pausa pranzo).

A tal proposito, è interessante una recente pronuncia della Corte di Giustizia CE-UE (Sentenza 09 settembre 2021, n. C-107/19) la quale afferma che “in base all’articolo 2 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003 **la pausa** concessa a un lavoratore durante il suo orario di lavoro giornaliero, durante la quale egli, se necessario, deve essere pronto a partire per un intervento entro due minuti, **costituisce «orario di lavoro»**, ai sensi di tale disposizione, **quando da una valutazione globale di tutte le circostanze pertinenti risulta che i vincoli imposti a detto lavoratore durante la pausa di cui trattasi sono di natura tale da pregiudicare in modo oggettivo e assai significativo la facoltà, per quest’ultimo, di gestire liberamente il tempo** durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare tale tempo ai propri interessi.

Dunque, la pausa in cui il prestatore resta a disposizione del datore di lavoro, che può richiedere il suo pronto intervento, costituisce orario di lavoro.



Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ad un riposo di settimanale ogni 7 giorni di durata pari ad almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (art. 9, co. 1, D.Lgs. 66/2003).

Sulla corretta interpretazione del **principio del cumulo tra i due riposi**, si è espresso il Ministero del Lavoro con Interpello n. 30/2007.

Confcommercio ha, infatti, chiesto al Ministero se tale criterio consistesse nel solo divieto di comprendere ovvero di assorbire le 11 ore del riposo giornaliero entro le 24 del riposo settimanale, oppure debba comportare anche la “continuità” dei due riposi, per un totale di 35 ore consecutive.

Alla base del dubbio vi sarebbe la circostanza secondo cui “il primo comma dell'articolo 9 del D.Lgs. 66/03, da un punto di vista strettamente letterale, stabilisce che il riposo settimanale è "da cumulare" con le ore di riposo giornaliero. Ma il concetto di cumulo comporta solo che i due riposi si sommino (trentacinque ore complessive) ma non anche che debbano essere fruiti in modo consecutivo”³.

Il Ministero ha affermato che il riferimento alle “35 ore complessive” indica una precisa scelta dell'interprete nel senso di un **cumulo “effettivo” e non puramente “formale” tra i diversi tipi di riposo** ma che tale principio può legittimamente essere derogato dai

³Interpello Ministero del Lavoro 30/2007

contratti collettivi, sia pure a condizione che la concreta soluzione organizzativa individuata dall'azienda consenta di evitare la deroga anche al principio di non sovrapposibilità (o "infungibilità") dei due riposi. In tale ultimo caso, difatti, l'interpretazione della norma verrebbe a configgere con quella fornita dalla Corte Costituzionale in materia di infungibilità tra le diverse tipologie di riposi (Corte Cost. 28 aprile 1976, n. 102).

In conclusione, non può ritenersi esteso al periodo di 35 ore il vincolo della consecutività (inderogabile) applicabile al singolo riposo settimanale di 24 ore.

Per quanto concerne, invece, la previsione che il riposo coincida con la domenica, si segnala l'**interpello del Ministero del Lavoro n. 26/2011**, con il quale la Confindustria ha chiesto se fosse possibile fruire del riposo settimanale "in un **giorno diverso dalla domenica**", ogni qualvolta specifiche esigenze dell'azienda di carattere tecnico - organizzativo e produttivo richiedano la predisposizione di uno o più turni di lavoro da espletarsi anche in tale giornata.

Il Ministero ha risposto che "nell'ipotesi in cui l'azienda adotti un modello di lavoro a turni, finalizzato ad assicurare la continuità della produzione, sia possibile per il personale coinvolto nel sistema di turnazione (compreso il personale addetto allo svolgimento di lavori preparatori, complementari o la cui presenza è obbligatoria per legge) fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica a prescindere dal tipo di lavorazione effettuata. Resta comunque fermo l'obbligo di rispettare il comma 1 del citato art. 9, secondo il quale il riposo settimanale va comunque goduto ogni sette giorni, va cumulato con le ore di riposo giornaliero e può essere calcolato "come media in un periodo non superiore a 14 giorni".⁴

Si ricorda, infatti, che il riposo di cui sopra, non è obbligatoriamente da fruire con cadenza settimanale, ma che il datore di lavoro può concederlo calcolandolo come **media in un periodo non superiore a 14 giorni**.

Nello specifico, la media viene calcolata partendo dall'ultimo giorno di riposo fruito dal lavoratore e andando a ritroso di 13 giorni.

In questo arco temporale, il lavoratore dovrà aver goduto di un ulteriore giorno di riposo⁵.

L'art. 9 prevede specifiche **deroghe** relativamente alla periodicità e alla consecutività del riposo.

Le **eccezioni** riguardano:

- le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa 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;

⁴ Interpello Ministero del Lavoro 26/2011

⁵ Nota Ministero del Lavoro n. 19428 del 14/12/2009

- le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari; le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario.

In ogni caso, i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4 D.Lgs. 66/2003.

Per quanto riguarda invece, la **coincidenza del riposo con la domenica**, lo stesso può essere fissato in un giorno diverso e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

1. operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
2. attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
3. industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
4. i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
5. attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
6. attività di cui all'articolo 7 della Legge 22 febbraio 1934, n. 370;
7. attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della Legge 24 ottobre 2000, n. 323.



Ferie annuali

Il lavoratore dipendente ha **diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite**, per reintegrare le energie psicofisiche, **non inferiore a quattro settimane**.

Per quanto riguarda la fruizione di queste quattro settimane, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, bisogna distinguere due periodi.

Primo periodo: 2 settimane da fruirsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione.

Secondo periodo: 2 settimane da fruirsi, anche in modo frazionato, nell'arco dei 18 mesi successivi l'anno di maturazione.

Si ricorda che, il legislatore prevede uno specifico **divieto di monetizzare i periodi di ferie non goduti**, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

Sul tema, interessante una **sentenza della Corte di Cassazione (n. 26160 del 17/11/2020)**, la quale ha affermato che **costituisce base contributiva imponibile l'importo corrispondente alle ferie non godute** dal lavoratore una volta decorso il termine previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 66/2003 (18 mesi dalla maturazione del diritto alla fruizione) a prescindere dal momento in cui l'indennità sostitutiva viene monetizzata (quindi alla cessazione del rapporto di lavoro). Infatti, la Corte sottolinea come i contributi previdenziali **siano dovuti** per le ferie non godute e non retribuite nel corso del rapporto

di lavoro. L'obbligo contributivo sussiste a prescindere dal fatto che **l'indennità possa essere monetizzata solo alla cessazione del rapporto** che diventa, quindi, irrilevante ai fini previdenziali.

Un aspetto interessante da approfondire è quello relativo al **rapporto delle ferie con altri istituti**.

Questo può, infatti, essere interrotto per determinate cause ovvero sovrapporsi ad altri eventi.

<p>Malattia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • insorta prima dell'inizio delle ferie e protrattasi durante le stesse • sopravvenuta • del figlio fino a 8 anni 	<p>La malattia decorre regolarmente senza incidere sulle ferie (che verranno godute in un momento successivo).</p> <p>È sospeso il godimento delle ferie a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la malattia sia stata tempestivamente comunicata - siano state adempiute le condizioni cui la contrattazione collettiva subordina l'effetto sospensivo <p>In caso di ricovero ospedaliero interrompe il decorso delle ferie in godimento da parte del genitore.</p>
<p>Festività</p>	<p>I giorni festivi non possono essere computati nella durata minima delle ferie. Nel caso in cui la giornata festiva ricada nel periodo feriale, è possibile prolungare le ferie ovvero corrispondere il relativo trattamento economico. Salvo che i CCNL prevedevano qualcosa di diverso, tale scelta è rimessa all'azienda.</p>
<p>Periodo di prova e preavviso</p>	<p>È vietata la sovrapposizione del periodo di ferie con i periodi di prova e di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.</p>

10

Lavoro notturno

La prestazione lavorativa può essere svolta anche durante l'orario notturno con specifici limiti previsti dal legislatore.

Nello specifico la Legge definisce **periodo notturno** un «periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino».

Mentre viene definito **lavoratore notturno**:

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Sulla definizione di lavoratore notturno, si è anche recentemente espresso **l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 1050 del 26 novembre 2020**.

L'INL ha fornito chiarimenti sul tema, partendo dalla definizione di "*periodo notturno*" e affermando che, ai fini dell'individuazione delle sette ore consecutive di lavoro si dovrà

fare riferimento all'orario di lavoro osservato **secondo le indicazioni del contratto collettivo e del contratto individuale**.

Per quanto concerne, invece, **la definizione di lavoratore notturno**, l'Ispettorato ha chiarito che:

- è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e quindi stabilmente a svolgere tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno (cioè in un arco temporale, come sopra declinato, comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino);
- in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro individuato dalle disposizioni del contratto collettivo. In tal caso al contratto collettivo è quindi demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe pertanto essere inferiore o superiore alle tre ore stabilite ex lege), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno";
- in assenza di disciplina collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno ottanta giorni lavorativi all'anno⁶.

Nel caso in cui la contrattazione si limiti a riproporre il testo della norma senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", **troverà applicazione la disciplina normativa**.

Lo stesso vale laddove la contrattazione si limiti ad individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale - utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal legislatore.

Per quanto riguarda, invece, i **limiti**, l'art. 11 del D.Lgs. 66/2003 prevede il **divieto assoluto** di adibire al lavoro notturno le donne in gestazione dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono invece **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 unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore con a carico soggetto disabile ex lege 104/92.

⁶ Nota INL n. 1050 del 26 novembre 2020

In ogni caso, i contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

Nelle ipotesi in cui le **condizioni del lavoratore non siano più idonee** allo svolgimento della prestazione di lavoro notturno, sarà possibile trasferire lo stesso al lavoro diurno, sempre che sia disponibile un posto di lavoro per mansioni equivalenti.

Sarà compito della contrattazione collettiva individuare le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione non risulti applicabile.

Per quanto riguarda, invece, **la durata dell'orario notturno**, lo stesso non può superare le 8 ore in media nell'arco delle 24 ore, calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il limite, in assenza di previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa.

Prima di introdurre il lavoro notturno, l'azienda ha **l'obbligo di consultare le RSA** (se costituite) ovvero, in mancanza, le organizzazioni territoriali dei lavoratori.

Il datore deve, inoltre, **valutare lo stato di salute dei lavoratori notturni attraverso controlli preventivi e periodici** (almeno ogni 2 anni) a cura e spese dello stesso, tramite strutture sanitarie o il medico competente.

11

Sanzioni

Nella tabella sottostante vengono riassunte tutte le **sanzioni** previste dalla norma in caso di inosservanza delle disposizioni previste dalla stessa.

Inosservanza delle disposizioni relative alla durata media dell'orario di lavoro	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da:</p> <ul style="list-style-type: none">• euro 240 a 1.080 nella generalità dei casi;• euro 960 a 3.600, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento;• euro 2.400 a 12.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento. In questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta.
Condizioni di ammissibilità del lavoro straordinario in mancanza di disciplina collettiva	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 25 a 770 euro.</p> <p>La sanzione aumenta da 154 a 1032 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative.</p> <p>Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.</p>

<p>Inosservanza delle disposizioni sul diritto al riposo giornaliero</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 120 a 360 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 720 a 2.400 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è da 2.160 a 3.600 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<p>Inosservanza del rispetto dei limiti di durata del lavoro notturno</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 51 a euro 154 al giorno per ciascun lavoratore impiegato oltre i termini.</p>
<p>Inosservanza delle disposizioni sul diritto al riposo settimanale</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 240 a 1.800 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all' articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 960 a 3.600 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all' articolo 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa è da 2.400 a 12.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<p>Inosservanza delle disposizioni relative alle ferie annuali</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 120 a 720 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 480 a 1.800 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 960 a 5.400 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<p>Inosservanza dei limiti di durata del lavoro notturno</p>	<p>Sanzione amministrativa da euro 51 a euro 154 al giorno per ciascun lavoratore.</p>

<p>Violazione del divieto di adibire al lavoro notturno le donne in gravidanza e fino al 1 anno di vita del bambino;</p> <p>Adibizione al lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicata al datore entro le 24 ore precedenti l'inizio della prestazione</p>	<p>Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da euro 516 a euro 2.582.</p>
<p>Violazione delle disposizioni in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni</p>	<p>Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da euro 1.549 a euro 4.131.</p>

12

Rinvii alla contrattazione collettiva

12.1 CCNL METALMECCANICI

Durata massima

Per quanto riguarda, **la durata massima**, il CCNL Metalmeccanici, art. 5 comma 1 Sezione Quarta Titolo III, conferma il dettato legislativo con una durata dell'orario settimanale pari a 40 ore.

In particolare, il CCNL prevede che la durata possa essere computata come media in un periodo di 12 mesi.

Nei casi di impianti che richiedano un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana (**ciclo continuo**) la durata normale risulta da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore a settimana.

La **ripartizione giornaliera** dell'orario di lavoro viene stabilita dalla direzione aziendale, anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

Viene anche definito nello stesso art. 5, per ragioni produttive, **un orario plurisettimanale**, come media di 40 ore settimanali in un periodo non superiore a 12 mesi, con un orario settimanale massimo di 48 ore intervallato da settimane di 32 ore, per un massimo di 80 ore annue.

Lavoro straordinario

L'art. 7, Sezione Quarta Titolo III, considera **lavoro straordinario** quello eseguito dopo l'orario giornaliero, fissato dall'azienda.

Le modalità di esecuzione prevedono che il lavoro straordinario sia contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Per regola generale nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare lavoro straordinario, notturno o festivo, **salvo giustificato motivo**.

Se l'orario settimanale è distribuito su 5 giorni è ammesso il ricorso al lavoro straordinario nella giornata di sabato qualora richiesto da esigenze di riparazione o manutenzione, altrimenti dovrà essere concordato con la RSU, fatte salve le c.d. "**quote esenti**" dall'informativa e dall'accordo per un massimo di 80 ore annue.

Il CCNL prevede un massimo di 200 ore annue di straordinario effettuabili individualmente che, per le aziende fino a 200 dipendenti sale a 250 ore, coincidente con il limite di Legge.

Per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché varo e prove di collaudo in mare il limite è di 250 ore indipendentemente dalla dimensione aziendale.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggi, il CCNL prevede un limite di 260 ore annue indipendentemente dalla dimensione aziendale.

Il lavoro straordinario viene compensato dal CCNL mediante **percentuali di maggiorazione**, che sono computate sulla retribuzione oraria come definita contrattualmente dall'articolo 3 secondo comma, Sezione Quarta Titolo IV. Le percentuali sono determinate attraverso una specifica tabella.

Il CCNL prevede anche l'istituzione di una **Banca Ore** mediante la quale i lavoratori possono chiedere il riposo compensativo per le ore straordinarie prestate mensilmente. In tale caso l'azienda pagherà unicamente il 50% della maggiorazione prevista e il lavoratore accantonerà l'ora prestata in un apposito contenitore da cui potrà attingere secondo le modalità di fruizione dei Permessi Annuì Retribuiti.

Pause

Il CCNL Metalmeccanici, in tema di pause, prevede per i lavoratori addetti a turni avvicendati **un intervallo di mezz'ora** retribuito per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Ferie

L'art. 10 Sezione Quarta Titolo III del CCNL prevede che i lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a **4 settimane**.

Le ferie vengono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più e i lavoratori che maturano una anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti, hanno diritto ad una settimana in più di ferie.

Ogni settimana di ferie viene ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo. Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie viene stabilita dall'azienda, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Lavoro notturno

Il CCNL all'art. 7, Sezione Quarta Titolo III, prevede che il **lavoro notturno**, ai fini retributivi, decorra dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo di lavoratori.

Tuttavia, **non si considera lavoro notturno** quello compiuto dalle h. 06.00, nel limite di un'ora giornaliera per la predisposizione e il funzionamento degli impianti.

Il lavoro svolto in regime notturno viene compensato dal CCNL mediante **percentuali di maggiorazione** da calcolarsi sulla retribuzione oraria come definita contrattualmente dall'articolo 3 secondo comma, Sezione Quarta Titolo IV.

12.2 CCNL INDUSTRIA CHIMICA

Durata massima

L'orario di lavoro viene disciplinato nel CCNL chimico al capitolo III art. 8.

L'orario di lavoro per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti 2x5, 2x6, 3x5, 3x6 ha di norma una durata compresa tra 37 h e 45 m e 40 h medie settimanali.

Gli orari settimanali vengono realizzati attraverso la distribuzione su 48 settimane dei riposi aggiuntivi e delle riduzioni di orario disciplinati dal CCNL. L'eventuale quota residua sarà goduta attraverso corrispondenti riposi. Le rimanenti 4 settimane si intendono coincidenti con il periodo feriale minimo previsto dal CCNL.

L'orario annuo 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 giornaliera, al lordo delle festività e delle ferie.

L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliera.

La collocazione dei 28,5 giorni conseguenti, che comprendono sia i riposi a fronte di festività, sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario previste dall'Accordo interconfederale del 1983, sia le ulteriori 6,5 giornate, sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle imprese sarà contrattata a livello aziendale, senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

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, 6 mesi per i lavoratori mobili per i quali si applica il D.Lgs. n. 234/2007.

Qualora si necessitasse una diversa distribuzione dell'orario lavorativo in atto, che tendenzialmente dovrà essere annuale, le relative modalità attuative saranno oggetto di **contrattazione con la RSU**, con eventuale assistenza delle Strutture territoriali imprenditoriali e di quelle sindacali firmatarie del CCNL.

La contrattazione dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione del calendario di avvio, o nel caso di modifiche nel corso della sua realizzazione, entro 10 giorni dalla comunicazione del nuovo programma.

Lavoro straordinario

Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale come definito contrattualmente.

Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate, nel mese di competenza con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL.

All'art. 9 e con le seguenti opzioni:

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

Il lavoratore dovrà formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni e potrà modificare entro il 31 dicembre di ogni anno, 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.

Il ricorso a prestazioni eccedenti o straordinarie deve avere **carattere eccezionale** e le eventuali ipotesi di prestazioni eccedenti o straordinarie dovranno essere contrattate preventivamente tra Direzione e RSU.

Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla Legge e dal CCNL, prestazioni eccedenti o straordinarie, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Le prestazioni eccedenti o straordinarie dovranno essere disposte e autorizzate dalla Direzione aziendale.

E', inoltre, istituito un "conto ore" nel quale confluiranno riposi compensativi delle prestazioni eccedenti o straordinarie da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora la maturazione dei riposi non fosse realizzata entro l'anno successivo a quello di maturazione il CCNL prevede la legittimità di considerare utile per la fruizione stessa un ulteriore anno purché le relative intese per la programmazione dei riposi si realizzino entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Ferie

L'art. 13 PARTE PRIMA prevede un **periodo di ferie differenziato in funzione dell'anzianità di servizio:**

- fino a 10 anni: 4 settimane
- oltre i 10 anni: 5 settimane

Ai lavoratori con qualifica di Quadro, Impiegato e QS al 31.08.1990, dopo il diciottesimo anno di anzianità di servizio, è riconosciuto un periodo di ferie annue di 5 settimane e 2 giorni.

In caso di **ferie frazionate**, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni.

Il lavoratore potrà chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione. Qualora ciò non risultasse praticabile, fermo restando che almeno due settimane di ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di maturazione, è ammessa la possibilità di fruizione del restante periodo di ferie **entro 30 mesi** dal termine dell'anno di maturazione.

La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro 6 mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Lavoro notturno

Per i lavoratori non turnisti è considerato **lavoro notturno** quello effettuato nel periodo di 9 ore da stabilirsi tra le ore 20 e le ore 8 antimeridiane.

Per tale prestazione viene riconosciuta la **maggiorazione del 50%** (ad eccezione del settore Lubrificanti e GPL nel quale viene considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 6 antimeridiane).

In caso di introduzione del lavoro notturno, l'impresa dovrà informare preventivamente la RSU ovvero in assenza di RSU dovrà inviare l'informativa alle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL.

Nel primo caso (presenza RSU) la fase del confronto dovrà essere conclusa entro 15 giorni di tempo dall'informativa e per tale periodo le decisioni aziendali saranno sospese.

In caso di informativa alle OO.SS le tempistiche sono ridotte e un eventuale confronto dovrà esaurirsi entro 10 giorni dall'informativa.

Lavoro festivo

È considerato **lavoro festivo** quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività indicati nel CCNL (art. 11 - PARTE PRIMA).

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.

12.3 CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

Durata massima

Ai sensi dell'art. 30 - Capitolo VII, **la durata normale** del singolo lavoratore è fissata in 40 ore settimanali.

Ai fini contrattuali la prestazione normale per i lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali utilizzando i riposi settimanali (di cui comma 14 art. 30).

Sulla base di quanto chiarito a verbale, l'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di 1 ora alla settimana della quantità di riposi individuali a prescindere dall'eventuale coincidenza nella stessa settimana di vari titoli di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale, in relazione a ragioni tecnico-organizzative di mercato, connesse a periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionale, saranno oggetto di apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare per tali programmazioni e per il godimento delle ore di riposo individuali.

L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni: eventuali eccezioni per la distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Le ore non lavorate per **ferie e festività nazionali e infrasettimanali** saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

In sostituzione delle festività abolite dalla Legge 54/1977 e dal D.P.R. n. 792/1985 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali, retribuiti, pari a 32 ore. Detti riposi sono maturabili per dodicesimi su base annua.

Per la festività del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Il monte annuo di riduzione a titolo di **riposi individuali**, già previsto dai precedenti contratti, è pari a 76 ore.

Per **i lavoratori turnisti**, che prestano attività su **tre turni per cinque giorni** alla settimana, è prevista l'ulteriore riduzione di 4 ore, a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale.

Per **i lavoratori turnisti** che prestano la loro attività su **tre turni per sei giorni** alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista l'ulteriore riduzione di 12 ore (comprehensive delle quattro precedentemente citate) sempre a titolo di riposi individuali.

Per **i lavoratori** che prestano la loro attività a **ciclo continuo su tre turni per sette giorni alla settimana** (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista l'ulteriore riduzione di 16 ore (comprehensive delle 8 precedentemente citate).

I riposi sopra richiamati, maturano pro quota su base annua con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dell'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni e su 3 turni per 7 giorni, i riposi di cui sopra saranno incrementati 4 ore.

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti al fine del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e confermando l'esclusione dei periodi stagionali, entro il primo trimestre di ciascun anno, si svolgerà un **incontro a livello aziendale tra Direzione Aziendale e RSU** nel corso del quale saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, di utilizzo dei riposi individuali in sostituzione di ex festività e quelli di riduzione di orario, nonché le prospettive di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario e di assunzioni dovute alla stagionalità. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni.

Per fare fronte a obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e al fine di rispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione/stoccaggio e vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, ai limiti di durabilità dei prodotti, fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e alla disponibilità di materia prima, l'orario settimanale di 40 ore può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo (per il superamento dell'orario settimanale medesimo) di 88 ore per anno solare o per esercizio, calcolate a livello individuale (sono fatte salve le intese fatte a livello aziendale).

In tali casi l'azienda informerà la RSU per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali entro il limite di 48 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori alle 40 ore.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmate saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le **ore effettivamente prestate oltre le 40 ore**, verrà corrisposta la maggiorazione del 40% e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che quelli di corrispondente riduzione di orario, anche agli effetti degli istituti contrattuali.

A livello di CCNL le Parti hanno altresì previsto la possibilità di definire intese, anche a titolo sperimentale, per il ricorso a soluzioni di orari ulteriori diverse rispetto a quelle precedentemente citate, in relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare.

Lavoro straordinario

Ai sensi dell'articolo 31 - Capitolo VII. ai fini legali, per **lavoro straordinario** si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre per **i lavoratori "discontinui"** (ex art. 25 CCNL), per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità quello prestato oltre gli orari previsti dalla Legge.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve trovare giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea, tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Secondo il CCNL **il lavoro straordinario è consentito esemplificativamente in caso di:**

- impraticabilità delle strade;
- interruzione di erogazione di energia;
- punte anomale di assenze dal lavoro;
- esigenze legate a commesse imprevedibili con vincolanti termini di consegne;
- necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento o al ripristino alla funzionalità o sicurezza degli impianti;
- esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessorie o complementari alle attività di lavorazione;
- necessità di far fronte a imprescindibili esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenze ricadute sulla qualità delle stesse;
- necessità non programmabili, connesse al ricevimento o spedizione di prodotti;
- necessità di far fronte a adempimenti amministrativi o di Legge concentrati in particolari momenti dell'anno (ex. bilanci o inventari). Relativamente a questa ipotesi di lavoro straordinario, verrà data successiva comunicazione alle RSU.

Al di fuori dei casi sopra indicati eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno preventivamente contrattate fra direzione e RSU nei limiti di 80 ore pro-capite.

Lavoro festivo

Per **lavoro festivo** si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 34 CCNL (giorni festivi, festività infrasettimanali e festività nazionali).

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di Legge.

L'articolo 34 CCNL disciplina altresì il trattamento economico di tali giornate.

Lavoro notturno

Ai sensi dell'art. 31 CCNL ai soli effetti retributivi per **lavoro notturno** si intende quello effettuato dal lavoratore dalle 22.00 alle 6.00.

Si considera lavoro notturno ai fini legali (D.Lgs. 66/2003) quello effettivamente prestato tra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al medesimo decreto, ferme restando le esclusioni previste dall'art. 11 comma 2 del medesimo D.Lgs. 66/2003.

Al fine di favorire il reinserimento in azienda delle **lavoratrici madri** potrà essere concesso, su richiesta della lavoratrice interessata, e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative aziendali, un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di 6 mesi continuativi a partire dal compimento dei 3 anni di vita del figlio.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduto dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del D.Lgs. 66/2003.

A tali organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, festivo, notturno ed a turni, dovrà essere autorizzato dalla Direzione aziendale.

Nessun lavoratore potrà rifiutarsi dall'effettuarlo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Ferie

Secondo l'art. 35 del CCNL il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un **periodo di riposo retribuito** nella misura di 22 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni, 26 giorni lavorativi in caso di distribuzione su 6 giorni, 22 giorni lavorativi per i

viaggiatori o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate.

In questo caso la giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione, sarà calcolata come mezza giornata di ferie.

Le festività cadenti con il periodo di ferie comportano un prolungamento del periodo medesimo.

Elenco Dispense pubblicate

- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 01/2021
- “Prescrizione e decadenza nel diritto del lavoro” N° 02/2021
- “Il licenziamento per scarso rendimento” N° 03/2021
- “Le clausole sociali della contrattazione collettiva” N° 04/2021
- “I Comitati Aziendali Europei” N° 05/2021
- “La mobilità internazionale del personale” N° 06/2021
- “Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria” N° 07/2021
- “Il premio di risultato” N° 08/2021
- “Dallo smart working nuovi scenari per le sedi aziendali” N° 09/2021
- “I numeri per le risorse umane” N° 10/2021
- “Competitività e Reputazione: quale ruolo gioca la Qualità?” N° 11/2021
- “Il reddito di lavoro dipendente - terza edizione” N° 12/2021
- “Congedi di maternità e paternità Congedi parentali” N° 13/2021
- “IP Lab - Conoscere e valorizzare la proprietà intellettuale in azienda” N° 01/2022

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

