

GUIDA AGLI ORARI DI LAVORO

Introduzione

Costituzione della Repubblica Italiana. Art. 36 La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"

La tematica degli orari di lavoro rappresenta sicuramente uno degli aspetti più rilevanti nell'ambito della vita lavorativa (e non solo) di ciascun individuo.

Gli orari di lavoro hanno una forte incidenza sulla qualità della vita, nelle relazioni interpersonali, nella famiglia e per la tutela della salute.

I tempi della prestazione lavorativa, insieme alla sua remunerazione, hanno rappresentato da sempre il motivo più significativo di conflitto tra i lavoratori e il padronato.

La nascita dell'industria era avvenuta all'insegna delle forme di rapporto esistenti nel lavoro agricolo, considerando normale la prestazione lavorativa che si protraeva dall'alba al tramonto.

Le regole erano inesistenti, così come le pause nel corso della giornata e le ferie.

Le prime lotte operaie riuscirono a conquistare oltre cento anni fa la giornata lavorativa di 12 ore, dal lunedì al sabato, secondo la divisione classica di 12 ore per lavorare e 12 ore per riconquistare le energie.

Le lotte operaie per la riduzione dell'orario di lavoro avevano conseguito la conquista delle 10 ore già dall'inizio del 1900, mediamente 3000 ore all'anno, ma l'obiettivo più ambizioso della riduzione a 8 ore era già presente e aveva portato a lotte operaie importanti, come lo sciopero di 25 giorni dei 400 operai dell'Ansaldo di San Pier D'Arena, nel 1869.

La celebrazione del 1° Maggio nasce proprio dal ricordo degli operai assassinati a Chicago nel 1886, mentre manifestavano per rivendicare le 8 ore giornaliere.

Uno dei primi accordi sulla giornata lavorativa di 8 ore fu raggiunto a Torino nel 1919, tra la FIOM e il Consorzio Fabbriche Automobili, che seguiva un accordo pilota a livello nazionale, che fissava l'orario settimanale a 48 ore su 6 giorni.

Un anno dopo, nel 1920, viene conquistata la prima settimana di ferie.

L'allargamento delle lotte operaie per la riduzione dell'orario e le prime importanti conquiste, incoraggiarono anche tentativi di avanzamenti legislativi di riduzione dell'orario di lavoro, come la proposta di legge per le 40 ore settimanali, presentata senza successo dal socialista Filippo Turati nel 1920.

Il movimento di lotta sugli orari, nonostante l'avvento del fascismo, riuscì a consolidare e a generalizzare quelle conquiste, creando le condizioni per il varo del Regio decreto legislativo n. 692 del 1923 che regolava per legge l'orario di lavoro a 48 ore settimanali.

Già alla fine degli anni '50 in alcune grandi aziende come FIAT e Olivetti si realizzano alcuni importanti accordi di riduzione dell'orario che aprono la strada alle 40 ore di orario settimanale, con il sabato libero, raggiunto nel contratto dei metalmeccanici privati nel 1970, seguito nel 1972 dal contratto dei siderurgici pubblici che scende a 39 ore settimanali, e viene conquistato anche il diritto per tutti alle quattro settimane di ferie.

Le disposizioni di legge che hanno formato oggetto di questa guida sono state in larga parte recepite dai CCNL i quali, in molti casi, hanno disciplinato la materia dell'orario di lavoro difforme tra di loro.

Inoltre, va ricordato che per quanto riguarda i CCNL dei settori pubblici è necessario fare anche riferimento alla legislazione cosiddetta "Brunetta", a partire dal D.Lgs 150/2009.

PER TALI RAGIONI PER UN ESAME PUNTUALE DELLA MATERIA SI FA RINVIO A QUANTO PREVISTO DAI SINGOLI CCNL.

In appendice abbiamo riportato gli articoli afferenti gli orari di lavoro dei principali CCNL sottoscritti dalla FP- CGIL

INDICE

DISCIPLINA COMUNITARIA

DISCIPLINA GENERALE DECRETO LEGISLATIVO 66/2003

Principali novità introdotte dalla Legge 196/1997 ("Legge Treu")

Diminuzione del limite legale dell'orario settimanale di lavoro

Incentivi al ricorso a forme di orario ridotto

Incentivi alla adozione di contratti part – time

Principali novità introdotte dal D.Lgs. 66/2003 in tema di riposi

Riposo giornaliero

Pause

Riposo settimanale

Ferie annuali

Diritto al riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro

Diritti del lavoratore tenuto ad essere reperibile nelle giornate di domenica

Limitazioni al lavoro notturno

Il tempo per indossare la divisa di lavoro deve essere ricompreso nell'orario di lavoro

TIMBRATURA DEL "CARTELLINO"

ORARIO DI LAVORO DIPENDENTI PUBBLICI

ORARIO DI LAVORO NEL COMPARTO DELLA SANITÀ PUBBLICA

Pause

Libera professione

Riposo giornaliero

Riposo settimanale

Recuperi compensativi

Pronta disponibilità

Lavoro straordinario

Banca delle ore

Riunioni e attività formative

Articolazione in turni

Sovrapposizione oraria

Matrice del turno

La programmazione del turno di lavoro

Turni a schema variabile.

Turni a ciclo ripetitivo fisso

Esempio di matrice di turno a sette colonne:

Esempio di turno a matrice

È un turno con una sequenza a matrice 1

Turni di guardia medica

COMUNICAZIONE DEI TURNI DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO NEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

Tipologia

Clausole elastiche e flessibili

Lavoro supplementare

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

I CCNL

Limite annuo

Rifiuto della prestazione straordinaria

Eventi particolari

PAUSE GIORNALIERE

RIPOSO SETTIMANALE

Cumulo con il riposo giornaliero

Periodo di 14 giorni

Riposo giornaliero

CALCOLO DELLA MEDIA DELL'ORARIO DI LAVORO

Criteri di computo

1° Esempio metodologia per il calcolo della media

2° Esempio metodologia per il calcolo della media

ORARIO DI LAVORO DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA DEL FIGLIO/A

Riposi giornalieri parto gemellare

LAVORO NOTTURNO
ORARIO DI LAVORO DEI MINORI
LIMITE GIORNALIERO
ORARIO DI LAVORO MULIPERIODALE
LAVORO A TURNI E PENSIONE

Destinatari

Il periodo minimo di attività

L'Età Pensionabile nei lavori usuranti

Lavoratori Notturmi

La Decorrenza

Contributi misti

Le alternative

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

APPENDICE

CCNL COMPARTI PUBBLICI

CCNL COMPARTI PRIVATI

DISCIPLINA COMUNITARIA

La direttiva 2003/88/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4.11.2003, disciplina a livello comunitario l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Ai sensi dell'art. 1, la dir. 2003/88/Ce si applica a tutti i settori di attività, sia pubblici che privati ferme restando le deroghe e le eccezioni ammesse e prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di:

- Organizzazione dell'orario di lavoro;
- Periodi di riposo quotidiano;
- Periodi di pausa;
- Riposo settimanale;
- durata massima settimanale del lavoro e delle ferie annuali;
- lavoro notturno;
- lavoro a turni;
- ritmo di lavoro

In questo contesto è di fondamentale importanza evidenziare la flessibilità della direttiva stessa, dati gli ampi margini di deroga concessi dall'art. 18 alle parti sociali in materia di:

- riposo giornaliero (art. 3);
- pause (art. 4);
- riposo settimanale (art. 5);
- lavoro notturno (art. 8);
- periodi di riferimento (art. 16).

Le deroghe sono ammesse mediante contrattazione collettiva o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale o, conformemente alle regole fissate da dette parti sociali, mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali ad un livello inferiore, ma soltanto a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

La norma che ha dato attuazione in Italia alla normativa comunitaria in materia di orario di lavoro è il D.lgs n. 66 dell'8 aprile 2003 che è finalizzato a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro (art. 1).

Art. 1, comma 1, Dlgs n. 66/2003 Finalità

Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro.

Ai sensi del comma 2, art. 1, Dlgs n. 66/2003, agli effetti delle disposizioni di cui al decreto legislativo in questione, si intende per:

- 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:

- periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- lavoro straordinario: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
- periodo notturno: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- 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;
- lavoro a turni: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
- lavoratore a turni: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- lavoratore mobile: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- riposo adeguato: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
- contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

La normativa non trova, inoltre, applicazione anche nei riguardi:

- del personale della scuola di cui al D.lgs 16 aprile 1994, n. 297;
- del personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali;
- degli addetti ai servizi di vigilanza privata;
- dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, individuate con decreto ministeriale.

Con particolare riferimento a quest'ultimo punto si segnala che, nelle more dell'emanazione dei decreti ministeriali, si ritiene trovino applicazione le discipline previgenti, ove compatibili, anche contrattuali.

Con riferimento, poi ai vigili del fuoco, si segnala la sentenza della Corte di giustizia Ue del 25.11.2010, causa C429/ 09, relativa a un vigile del fuoco tedesco, cui è stato riconosciuto il diritto al risarcimento del danno per superamento non occasionale dell'orario massimo settimanale di 48 ore, in presenza di un nesso causale fra la violazione ed il danno subito.

Nel caso di specie, l'orario di servizio del vigile del fuoco prevedeva mediamente 54 ore per settimana organizzato su turni di 24 ore; ciascuno dei turni, durante i quali il vigile del fuoco era tenuto ad essere presente in caserma, era composto da un periodo di servizio attivo e da un periodo di permanenza, che poteva essere interrotto da un intervento.

Nonostante il D.lgs n. 66/2003 escluda dal suo campo di applicazione:

- i servizi di protezione civile, compresi quelli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- le strutture giudiziarie e penitenziarie;
- le strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- le biblioteche;
- i musei;
- le aree archeologiche dello Stato,

Anche se «in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco», la Corte di giustizia Ue ha affermato che il limite massimo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui deve

beneficiare ogni lavoratore, quale prescrizione minima, costituisce una norma del diritto sociale dell'Unione europea che riveste importanza particolare, la cui portata non può essere subordinata a qualsiasi condizione o restrizione e che conferisce ai singoli diritti che gli stessi possono far valere direttamente dinanzi ai giudici nazionali.

TIMBRATURA DEL CARTELLINO

La questione relativa alla timbratura del cartellino viene in rilievo soprattutto quando una volta fatta dal datore di lavoro la scelta di obbligare i propri dipendenti a timbrare il cartellino in entrata ed in uscita per la verifica dell'orario di lavoro effettuato i lavoratori di fatto provvedono alla timbratura d'uscita solo dopo aver svolto tutte le attività accessorie alla prestazione come la svestizione e la doccia. Infatti, nel momento in cui il timbro di uscita riporti un orario successivo a quello normalmente previsto, i dipendenti tendono a chiedere il pagamento dello straordinario.

In definitiva la questione è comunque analoga a quella del tempo tuta. Se il lavoratore è obbligato ad indossare la divisa o i dispositivi di protezione individuale antinfortunistici dal datore di lavoro sotto la sua direzione, non gli si può contestare che il timbro di entrata sia stato fatto prima delle suddette operazioni. Analogamente, nel caso suddetto non si può contestare al dipendente di aver timbrato l'uscita dopo essersi svestito.

Alle suddette considerazioni non si può opporre, tuttavia, che la contrattazione collettiva ha stabilito che l'orario di lavoro va misurato con l'orologio marcatempo posto in un determinato luogo di lavoro o reparto, né si può legittimamente pretendere che il lavoratore, entrato in uno stabilimento ed indossati i Dpi negli appositi spogliatoi, si rechi nel suo reparto posto ad una certa distanza e far decorrere l'orario di lavoro dalla timbratura effettuata solo all'ingresso del reparto.

La Cassazione nella sentenza n. 3763 del 14 aprile 1998 ha chiarito che i lavoratori, entrando nel posto di lavoro si sottopongono al potere direttivo del datore di lavoro e quando svolgono le operazioni preliminari previste da disposizioni aziendali, come indossare gli abiti da lavoro o munirsi delle attrezzature di lavoro, lo fanno in orario di lavoro.

Se così non fosse, per la Suprema Corte, il datore di lavoro che per esempio gestisca un'impresa edile potrebbe pretendere che i lavoratori, prima di timbrare il cartellino di ingresso, si muniscano degli attrezzi che sono a loro disposizione all'interno del luogo di lavoro.

DISCIPLINA GENERALE DECRETO LEGISLATIVO 66/2003

La disciplina dell'orario di lavoro è stata più volte modificata nel corso degli ultimi anni.

In un primo momento il legislatore era intervenuto con la Legge 196/1997 (cd. "Legge Treu").

Successivamente il D.Lgs. 66/2003, recependo le Direttive comunitarie 93/104/CE e 2000/34/CE, ha introdotto una regolamentazione quadro in materia di orario di lavoro e altre importanti questioni ad esso connesse.

Sulla scorta della nuova normativa, si può definire l'orario di lavoro come il periodo in cui il lavoratore è al lavoro e a disposizione del datore di lavoro, con l'obbligo di esercitare la sua attività o le sue funzioni.

Al contrario, qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro è definito come periodo di riposo.

Una importante limitazione definita dalla legge, ed integrata dalla contrattazione collettiva, riguarda il lavoro notturno.

La legge distingue poi tra orario di lavoro normale e orario di lavoro straordinario.

- Il primo è fissato in 40 ore settimanali, anche se la legge introduce una serie di deroghe a questa regola generale;
- i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere una durata inferiore;
- gli stessi contratti collettivi possono riferire la durata dell'orario normale settimanale alla media in un periodo plurisettimanale.

Ciò significa che in una certa settimana il lavoratore può essere chiamato a lavorare per più di 40 ore; ciò nonostante, il lavoro eccedente la quarantesima ora non sarà da considerarsi alla stregua del lavoro straordinario se, nel periodo plurisettimanale preso come riferimento, la media delle ore lavorate sarà comunque di 40.

A tale riguardo la legge precisa che, in ogni caso, nell'arco della settimana l'orario di lavoro non deve superare una media di 48 ore (compresi gli straordinari) in 4 mesi, elevabili dai contratti collettivi fino a 12 a fronte di ragioni obiettive specificate nel contratto stesso.

Opportunamente, la legge precisa che per il computo della media non bisogna considerare i periodi di ferie o di assenze per malattia; dalla disciplina del normale orario di lavoro e, in particolare, dal limite legislativo delle 40 ore, sono escluse numerose categorie di lavoratori, fatte comunque salve condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi.

Tra queste possiamo ricordare settori di primaria importanza (gas, energia elettrica, calore, acqua, smaltimento e trasporto dei rifiuti solidi urbani). Per costoro dovrà provvedere un apposito decreto del Ministero del Lavoro, che dovrà comunque uniformarsi ai principi del D.Lgs. 66/2003.

Come si diceva, dall'orario normale di lavoro, come sopra definito, si distingue quello straordinario che, com'è facilmente intuibile, non è altro che quello eccedente il normale orario di lavoro e che comunque, per espressa disposizione di legge, deve essere contenuto, nonché remunerato a parte e compensato con maggiorazioni previste dal contratto collettivo.

Quest'ultimo può consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori fruiscano di riposi compensativi.

Spetta in primo luogo ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi indicare le modalità di esecuzione del lavoro straordinario, fermo restando il già citato limite delle 48 ore medie di lavoro alla settimana, nell'arco di 4 mesi.

In assenza di tali accordi, la legge prevede che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo con il lavoratore e per un periodo non superiore a 250 ore all'anno.

Tuttavia, la legge prevede anche altri casi in cui lo straordinario è comunque ammesso, quindi a prescindere dalla volontà del singolo lavoratore e salva diversa disposizione da parte dei contratti collettivi:

- eccezionali esigenze tecnico - produttive, con impossibilità di fronteggiarle mediante l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o tali per cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave e immediato, o un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, ovvero allestimento di prototipi o modelli predisposti per le stesse.

Dalla lettura combinata del dettato costituzionale e della legislazione ordinaria si desumere il diritto al riposo del lavoratore dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Attenzione particolare merita il tema della reperibilità, ancora oggi oggetto di possibili modifiche in fase di recepimento delle direttive comunitarie.

In ogni caso sono previsti precisi diritti del lavoratore tenuto ad essere reperibile nelle giornate di domenica.

Un tema oggetto di numerose controversie riguarda il tempo necessario al lavoratore per indossare la divisa di lavoro: secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale esso deve essere ricompreso nell'orario di lavoro (cd. "tempo tuta").

Principali novità introdotte dalla Legge 196/1997 ("Legge Treu")

L'art. 13 della legge 196/97 (legge Treu) contiene importanti misure che apportano importanti novità alla disciplina dell'orario di lavoro. In sintesi, si può dire che la norma citata ha previsto quanto segue.

Diminuzione del limite legale dell'orario settimanale di lavoro. Più precisamente, in precedenza la legge prevedeva che la quantità di lavoro settimanale non potesse eccedere le 48 ore; ora la legge (allineandosi alla contrattazione collettiva, che di regola già aveva fissato un limite inferiore a quello legale) stabilisce che l'orario settimanale di lavoro non possa eccedere le 40 ore.

Inoltre, la legge Treu assegna ai contratti collettivi nazionali la possibilità di stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno: ciò dovrebbe comportare la scomparsa degli attuali permessi per ROL (riduzione dell'orario di lavoro), da sostituirsi con la effettiva riduzione dell'orario di lavoro settimanale in alcuni periodi dell'anno: in questo caso, l'orario di lavoro risulterebbe dalla media dell'orario in questi periodi a lavoro ridotto e dell'orario nei rimanenti periodi ad orario pieno e comunque non superiore a 40 ore.

Incentivi al ricorso a forme di orario ridotto. In altre parole, allo scopo di favorire la riduzione dell'orario di lavoro, la legge assegna al Ministro del lavoro e della previdenza sociale il compito di emanare, nel termine di 60 giorni, un decreto con cui stabilire, in sostanza, una riduzione dei contributi in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro, così incentivando la riduzione d'orario attraverso la diminuzione del costo del lavoro.

La legge precisa anche che, in via sperimentale e nel corso dei primi due anni di vigenza della legge stessa, le segnalate agevolazioni sono prioritariamente destinate ai casi in cui i contratti collettivi prevedano riduzioni d'orario finalizzate a nuove assunzioni a tempo indeterminato, ovvero nel caso in cui il contratto preveda una trasformazione di rapporti da tempo pieno a tempo parziale nell'ambito della gestione di esuberanti di personale.

Incentivi alla adozione di contratti part – time Con lo stesso decreto di cui si è sopra parlato, si dovranno prevedere riduzioni dei contributi in alcuni casi di contratti a tempo parziale:

- contratti part-time stipulati in aree depresse con lavoratori inoccupati di età compresa tra i 18 e i 25 anni;
- trasformazione a part-time di contratti con lavoratori che, nei successivi 3 anni, conseguano il diritto alla pensione, a condizione che contemporaneamente si assumano a part-time giovani inoccupati di età inferiore a 32 anni;

- contratti part-time stipulati con lavoratrici che tornino al lavoro dopo almeno 2 anni di inattività; contratti part-time stipulati nei settori della salvaguardia e del recupero dell'ambiente, del territorio, degli spazi urbani e dei beni culturali;
- contratti part-time stipulati da imprese che abbiano attuato interventi di risparmio energetico o di impiego di energie alternative).

Principali novità introdotte dal D.Lgs. 66/2003 in tema di riposi

Il D.Lgs. 66/2003 definisce periodo di riposo tutto ciò che non rientra nell'orario di lavoro. Tra i riposi in particolare possono essere ricordati:

Riposo giornaliero. Il lavoratore, ogni 24 ore, ha diritto a 11 ore di riposo. Questo riposo deve essere continuativo, a meno che il lavoro sia caratterizzato da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Pause. Se l'orario di lavoro giornaliero eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a una pausa per recuperare le energie psico-fisiche e per consumare il pasto.

Le modalità di fruizione e la durata di tali pause sono determinate dai contratti collettivi; in mancanza, al lavoratore deve comunque essere concessa una pausa da fruirsi tra l'inizio e la fine del periodo giornaliero di lavoro e della durata non inferiore a dieci minuti; la collocazione di questa pausa deve tener conto delle esigenze produttive.

In ogni caso, queste pause non sono retribuite, né possono essere considerate come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata sopra indicati.

Riposo settimanale. Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive.

Queste ore di riposo settimanale non compensano le 11 ore di riposo giornaliero di cui si è detto, ma si aggiungono ad esse.

Il diritto appena enunciato non è però previsto per alcune categorie di lavoratori (lavori a turno, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale; le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata; per alcune categorie di persone che lavorano nel settore dei trasporti ferroviari).

Il riposo settimanale deve, di regola, coincidere con la domenica, salvi i casi - previsti dalla legge - in cui il giorno di riposo settimanale può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica.

Ferie annuali. Il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, con facoltà dei contratti collettivi di stabilire condizioni di miglior favore.

Nel caso di mancata fruizione delle ferie, queste non possono essere sostituite con la relativa indennità per ferie non godute, se non al momento di risoluzione del rapporto.

Il riposo giornaliero e le pause possono essere derogati dai contratti collettivi nazionali.

In mancanza di questi accordi, è previsto un apposito decreto del Ministero del Lavoro per apportare e disciplinare le deroghe in casi previsti dalla legge, quali:

- attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore;
- attività di guardia e sorveglianza;
- attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, come nel caso degli ospedali

Oltre a queste deroghe abbastanza specifiche, ce ne sono altre molto più generiche e dalla portata allo stato imprevedibile che, comunque, rischiano addirittura di vanificare i diritti di cui si sta parlando, giacché la legge prevede l'introduzione di deroghe non solo a fronte di circostanze eccezionali e imprevedibili, ma addirittura quando si verifichi un sovraccarico prevedibile di attività.

In ogni caso, le diverse deroghe sono ammesse solo a condizione che al lavoratore sia accordato un equivalente periodo di riposo compensativo, sempre che - altra deroga - il riposo compensativo sia impossibile per motivi oggettivi.

Il quadro non può essere completo senza specificare che il D.Lgs. 66/2003 introduce altre deroghe, ancora più significative e radicali, nei confronti dell'orario ordinario e straordinario di lavoro, nonché dei riposi giornaliero e settimanale e delle pause.

Infatti, si dispone che tutti i diritti contemplati dalla riforma per gli istituti appena richiamati non operano nei confronti di alcune categorie di lavoratori, tra cui i dirigenti, la manodopera familiare, i lavoratori a domicilio o nel caso di telelavoro.

Diritto al riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Il lavoratore, qualora fosse chiamato a prestare la sua attività di domenica, dovrebbe percepire, oltre alla normale retribuzione, una indennità che sia sufficiente a compensare il sacrificio di lavorare in una giornata normalmente dedicata al riposo e allo svago.

Questa maggiorazione deve essere corrisposta anche nel caso di riposo compensativo, e - in caso di contestazione e sempre che al riguardo il contratto collettivo di lavoro nulla disponga - deve essere quantificata dal giudice in via equitativa.

Diverso è invece il problema della cadenza settimanale del riposo, ovvero del diritto al riposo dopo sei giorni continuativi di lavoro.

Questo diritto discende da numerose disposizioni legislative: l'art. 2109 c. 1 c.c. riconosce al lavoratore il diritto "ad un giorno di riposo ogni settimana"; l'art. 1 Legge 22/2/34 n. 370 dispone che al lavoratore "è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive"; l'art. 36 c. 3 Cost. dispone che "Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ... e non può rinunciarvi".

Dalle suddette norme di legge la giurisprudenza ha tratto la conclusione che il lavoratore ha diritto, dopo sei giorni continuativi di riposo, ad una giornata di riposo, dichiarando altresì nulle le eventuali disposizioni contrattuali contrarie.

Né la situazione potrebbe essere sanata anticipando il riposo settimanale: infatti, il principio del riposo settimanale risponde all'esigenza di tutelare la salute del lavoratore, consentendogli di recuperare le energie perdute.

Pertanto, mentre è possibile ristorare le energie già spese, non si può pensare di accumulare le energie in vista del loro futuro dispendio. Qualora venisse violato il diritto al riposo dopo sei giorni di lavoro continuativo, il lavoratore dovrebbe ricorrere al giudice, che risarcirà il danno conseguentemente subito secondo equità.

Nella quantificazione del danno, il giudice (considerando che la lesione del diritto in questione è configurabile come reato ex art. 27 Legge 370/34) dovrà tener conto anche della sua componente morale.

E' stato anche affermato che il risarcimento deve tener conto di ogni giornata lavorativa continuativamente prestata dopo la sesta, e deve essere commisurato alla normale retribuzione per ogni giornata lavorata dopo la sesta.

Diritti del lavoratore tenuto ad essere reperibile nelle giornate di domenica. E' indubbio che la reperibilità prestata per le giornate festive non consenta al lavoratore di godere pienamente del suo giorno di riposo, e ciò anche nel caso in cui tale reperibilità non si traduca, di fatto, in una prestazione lavorativa.

Per tale motivo si ritiene pacificamente che il disagio subito dal lavoratore a causa di tale reperibilità debba essere, in qualche modo compensato.

Al riguardo, la Corte di Cassazione aveva in un primo tempo affermato che la reperibilità, imponendo al lavoratore delle restrizioni significative, e dunque impedendogli di recuperare le proprie energie psicofisiche nella giornata domenicale, costituiva una violazione della norma Costituzionale (art. 36 Cost.) che prevede il diritto (irrinunciabile) del lavoratore al riposo settimanale.

Consequentemente, erano state dichiarate illegittime le clausole dei contratti collettivi che prevedevano l'obbligo di reperibilità, sebbene compensato economicamente.

Il più recente orientamento della Corte di cassazione tende invece ad escludere che si possa equiparare la reperibilità alla prestazione lavorativa in senso stretto.

Per tale motivo è stato negato, innanzitutto, che al lavoratore reperibile nella giornata domenicale spetti un giorno di riposo compensativo infrasettimanale.

Viceversa, al dipendente che debba garantire la propria reperibilità nella giornata domenicale spetterà soltanto un compenso economico per il disagio che tale situazione gli crea.

Per quel che riguarda la quantificazione di tale compenso (che, per le ragioni sopra indicate, non potrà coincidere con la retribuzione spettante in caso di prestazione lavorativa), si segnala una recente sentenza, sempre della Cassazione (n. 5245/95), che ha ritenuto equa una clausola del contratto collettivo dei dipendenti Sip (ora Telecom) che fissava nel 30% della retribuzione ordinaria l'importo spettante al lavoratore reperibile nel giorno di riposo.

Conviene precisare che il compenso di cui si parla, essendo specificamente ricollegato alla particolarità della prestazione richiesta, non entra a far parte definitivamente della retribuzione, ma potrà essere revocato al cessare dell'obbligo di reperibilità.

Limitazioni al lavoro notturno. Fino all'entrata in vigore il lavoro notturno era vietato alle lavoratrici nelle aziende manifatturiere, anche artigianali dall'art. 5 Legge 9/12/77 n. 903. Più precisamente, il divieto operava dalle ore 24 alle ore 6.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003, il lavoro notturno è subordinato all'accertamento di idoneità che può essere effettuata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

Viene demandato alla contrattazione collettiva l'individuazione di soggetti che possono essere esclusi dal lavoro notturno.

E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono inoltre 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 che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Il tempo per indossare la divisa di lavoro deve essere ricompreso nell'orario di lavoro. Il datore di lavoro può certamente imporre ai propri dipendenti di indossare una divisa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa: ciò evidentemente è un aspetto del potere imprenditoriale di organizzare liberamente l'attività produttiva.

Tuttavia, questo potere del datore di lavoro non può andare a danno dei lavoratori: così, per esempio, il datore di lavoro non potrebbe pretendere che siano i lavoratori ad affrontare i costi per l'acquisto o per la pulizia della divisa.

Per gli stessi motivi, il datore di lavoro non può neanche pretendere che il lavoratore vesta e svesta la divisa al di fuori dell'orario di lavoro.

Infatti, l'orario di lavoro rappresenta il confine tra il momento in cui il dipendente è soggetto al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, e il momento in cui il lavoratore è sottratto a tale potere.

In altre parole, il lavoratore è soggetto all'ordine, impartito dal datore di lavoro, di indossare la divisa solo nel lasso di tempo segnato dall'orario di lavoro; al di fuori di esso, ovviamente, il lavoratore non soggiace né a questa né ad altre manifestazioni del potere imprenditoriale.

Né si potrebbe obiettare, in contrario, che l'orario di lavoro è quello in cui il lavoratore esegue la propria prestazione lavorativa, strettamente intesa (per esempio, lavoro al tornio).

In realtà, la prestazione lavorativa non può essere intesa in senso così rigoroso; al contrario, ogni attività che sia comunque funzionale alla esecuzione della prestazione lavorativa principale deve essere ricompresa nella nozione di lavoro e, dunque, nell'ambito dell'orario lavorativo.

Tanto per restare all'esempio del tornitore, è evidente che il suo lavoro non consisterà solamente nell'operare alla macchina ma, per esempio, anche nel prelevare dal magazzino i pezzi che andranno lavorati.

Nessuno dubita che il tempo necessario a tale prelievo rientri nell'orario di lavoro del tornitore; analogamente deve essere per la vestizione / svestizione, in quanto attività ausiliaria alla prestazione lavorativa principale, imposta dal datore di lavoro per il migliore funzionamento dell'azienda.

Neppure si potrebbe assimilare l'operazione di cui si parla ad una sosta non retribuita.

Infatti, per legge (art. 6 u.c. RDL 13/11/24 n. 1825, convertito in Legge 18/3/26 n. 562), le uniche soste non retribuibili sono quelle nell'interesse del lavoratore, mentre devono essere retribuite quelle svolte nell'interesse del servizio.

ORARIO DI LAVORO DIPENDENTI PUBBLICI

Definizioni:

Orario di servizio. Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la fruizione dei servizi da parte degli utenti ed il funzionamento delle strutture e degli uffici.

Orario di lavoro. Si intende il periodo di tempo giornaliero, durante il quale ciascun dipendente assicura la presenza lavorativa, funzionale all'orario di Servizio e di apertura al pubblico.

Orario individuale di lavoro. L'orario di lavoro individuale per i dipendenti pubblici fissato in 36 ore settimanali, e può essere articolato su 5 o 6 giorni di lavoro.

Orario flessibile. Si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

Orario plurisettemanale. Consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

Orario straordinario. E' quello prestato oltre l'orario normale di lavoro. Esso va computato a parte e compensato con maggiorazioni retributive.

Nell'ambito del rapporto di pubblico impiego, il diritto al compenso per lavoro straordinario può essere riconosciuto solo in presenza di preventiva e formale autorizzazione.

ORARIO DI LAVORO NEL COMPARTO DELLA SANITÀ PUBBLICA

Orario individuale di lavoro. In applicazione all'art.5 CCNL 2006/2009 e del Dlgs n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali. In assenza di disciplina contrattuale l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

La durata media dell'orario di lavoro settimanale non deve superare le 48 ore, compreso il lavoro straordinario.

L'orario di lavoro giornaliero non può superare le 12 ore consecutive di lavoro ogni 24 ore, a qualunque titolo effettuate, compreso lo straordinario. In assenza di disciplina contrattuale l'orario di lavoro nelle 24 ore non può comunque superare le 13 ore.

Pause. Se l'orario di lavoro supera le 6 ore consecutive deve essere consentito un intervallo per pausa, le cui modalità e durata sono stabilite dai CCNL; e comunque non inferiore a 10 minuti. La regolamentazione delle pause è demandata alla contrattazione decentrata.

Libera professione. Gli orari aggiuntivi per la libera professione di supporto ai medici, è ammesso nel rispetto del riposo settimanale e computate nel limite massimo di 48 ore settimanali.

L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
Ottimizzazione, all'interno dei servizi/reparti, delle risorse umane assegnate.

- Miglioramento della qualità delle prestazioni.
- Ampliamento della fruibilità dei Servizi in favore dell'utenza ,particolarmente finalizzato alla eliminazione delle liste di attesa.
- Miglioramento dei rapporti funzionali con altre Strutture, Servizi ed altre Amministrazioni pubbliche.
- Erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per l'esigenza dell'utenza.
- Utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

Riposo giornaliero. Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Va, tuttavia, segnalato che sono numerosi gli accordi decentrati che prevedono la deroga alle 11 ore di riposo consecutive solitamente non si scende mai sotto le 9 ore.

Ci sono anche accordi che tra il turno del mattino e quello della notte devono essere garantite 6 ore di riposo.

Le ore vengono poi recuperate prima del rientro in servizio che, solitamente, avviene con il turno pomeridiano.

A seguito di alcuni interventi legislativi, per l'area pubblica del comparto e per i Medici, le deroghe, anche concesse a livello aziendale, decadranno a partire dal 25 novembre 2015.

Ciò si è reso necessario per non incorrere nelle sanzioni previste dalla Comunità Europea a seguito di sentenze della Corte di Giustizia Europea.

E le deroghe previste nei CCNL privati? La legislazione italiana, come detto, non riguarda i settori privati; tuttavia, non vi è dubbio che le sentenze Europee non pongono limiti settoriali di applicazione.

Ne consegue, a nostro parere, che anche per questi settori si dovrà prevedere la cessazione delle deroghe in sede di rinnovo dei prossimi CCNL.

Riposo settimanale. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il giorno di riposo settimanale può non coincidere con la domenica nel caso in cui il personale sia addetto ad attività e servizi di pubblica utilità.

Il lavoratore deve usufruire di 52 o 104 riposi, quindi 1 o 2 ogni 7 giorni, a seconda che l'orario di lavoro sia suddiviso sui 5 o 6 giorni lavorativi settimanali.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non è monetizzabile.

La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

Recuperi compensativi. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Ai dipendenti che svolgono servizio durante la festività nazionale coincidente con la domenica spetta invece il riposo compensativo.

Eventuali differenze di orario (a debito) che raggiunga per tre mesi consecutivi sei ore complessive, determinate da posticipazioni non compensate e non compensabili nella stessa giornata, dovranno essere recuperate, previa autorizzazione del responsabile della struttura, di norma entro il mese successivo a quello in cui il debito è stato maturato (il quarto mese dopo i tre in cui si è accumulato il debito).

Eventuali differenze di orario (a credito del dipendente) determinate da anticipazioni o posticipazioni autorizzate, non compensate nella stessa giornata per motivi di servizio o di lavoro straordinario, potranno dar luogo, a richiesta dell'interessato:

- a permesso compensativo orario o giornaliero da concordarsi con il responsabile della struttura (recupero compensativo);
- essere accantonate nella banca delle ore
- al compenso per lavoro straordinario, se autorizzato e compatibilmente con il budget assegnato all'U.O. di appartenenza e nel rispetto delle ore individuali previste dal vigente C.C.N.L.

Molti accordi decentrati prevedono che in caso di motivate esigenze personali o familiari, dovrà essere presentato un dettagliato piano di recupero, concordato con il responsabile della struttura di appartenenza e secondo le esigenze del servizio.

Qualora l'interessato/a non proceda al recupero si procede alla relativa trattenuta delle ore non lavorate negli emolumenti mensili, fatta salva la comunicazione per i relativi provvedimenti disciplinari.

Pronta disponibilità. Generalmente nelle aziende viene predisposto un piano annuale di pronta disponibilità, che è materia di concertazione.

E' caratterizzato dalla dall'immediata reperibilità e dall'obbligo di raggiungere il posto di lavoro solitamente entro 30 minuti.

Di regola la pronta disponibilità ha durata di 12 ore, le cui modalità variano da azienda ad azienda

Un nastro orario di reperibilità diffuso prevede che:

- Nei giorni feriali e festivi è articolata dalle ore 22 alle ore 8.
- Il sabato e la domenica può essere una reperibilità diurna dalle 8 alle ore 20
- Nei giorni feriali ove sia necessario coprire un intervallo maggiore di 12 ore, dalle 16 alle 20 la pronta disponibilità è effettuata da due lavoratori diversi:
- uno copre l'orario dalle 16 alle 20, con un valore orario di 1.89 (da contratto)
- l'altro dalle 20 alle 8, con un valore orario di 1.72 (da contratto)

L'attività viene computata e retribuita come lavoro straordinario ovvero, su richiesta, compensata con recupero orario e riposo compensativo.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il riposo compensativo è su richiesta ed il debito orario è compensato con le ore di straordinario accantonate o da accantonare di cui non si richiede il pagamento.

Di norma i turni mensili di pronta disponibilità sono di 6 al mese.

Lavoro straordinario. Il lavoro straordinario non può essere considerato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, ha carattere di eccezionalità, e se ne ricorre per rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il limite attuale fissato dalla contrattazione collettiva è di 180 ore; tale limite può essere superato per non più del 5% del personale e comunque non oltre le 250 ore. In difetto di disciplina applicabile il limite è di 250 ore annuali, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.

Banca delle ore. Il lavoratore può fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi.

Tali prestazioni possono essere compensate, a domanda del dipendente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, entro il termine massimo di tre mesi.

Altrimenti il lavoratore può aderire alla banca delle ore e richiedere che le ore vengano accantonate, quindi scegliere che vengano retribuite o recuperate come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario che vanno invece retribuite il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Se sceglie che vengano retribuite l'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

Se sceglie di recuperarle devono essere fruite entro l'anno successivo a quello di maturazione; l'eventuale differimento del recupero, per esigenze organizzative e di servizio, viene concordato con il dipendente e il responsabile della struttura.

Riunioni e attività formative. E' considerato orario di lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere contabilizzato e programmato, l'orario svolto per partecipare a riunioni di servizio ed a corsi di formazione obbligatoria previsti dal piano formativo aziendale, anche finalizzati ad ottenere il numero dei crediti previsti.

Articolazione in turni. La definizione degli orari di lavoro delle Strutture dell'azienda, avvengono sulla base delle seguenti tipologie di articolazione:

Su 3 turni (Ciclo continuo) per l'assistenza continua per 7 giorni. NOTA BENE: l'articolazione dei turni può essere la più svariata e può essere diversa negli ospedali afferenti lo stesso territorio.

Questo lavoro si è fatto riferimento ad un dei turni più diffusi e cioè al turno in quinta o in decima secondo schemi che non producano debito orario o orario eccedente il contrattuale.

L'orario di lavoro del personale che presta attività con orario di servizio nelle 24 ore è rigido e deve necessariamente rispettare l'articolazione dei turni mensili.

Su 2 turni per l'assistenza nelle 12 ore o per l'utilizzo, nel periodo, di macchinari e strumentazioni che possono essere utilizzati nell'arco delle 12 ore su 6 giorni.

L'orario di lavoro del personale turnista nelle 12 ore è rigido e si svolge secondo schemi che non producono debito orario o orario eccedente il contrattuale.

Per il personale che presta attività con orario di servizio nelle 12 ore, la turnazione si sviluppa su 2 turni; nel caso in cui dalla programmazione mensile derivi un debito orario, questo dovrà essere compensato a cadenza trimestrale con turni programmati

Prestazione unica giornaliera. Distribuita su 6 giorni settimanali a seconda delle esigenze della struttura organizzativa di

Continuativa su 6 giorni settimanali o spezzata su 5 giorni.

Per prestazione unica giornaliera con orario spezzato su 4 o 5 giorni si intende l'orario giornaliero che prevede un intervallo non retribuito (pausa pranzo) e lo svolgimento del servizio durante la fascia oraria antimeridiana e postmeridiana, così da prevedere una maggiore presenza del personale durante la fascia centrale lavorativa.

Personale amministrativo. NOTA BENE. Anche in questo caso la distribuzione dell'orario è varia: può essere di carattere ciclico (su 5 giorni), oppure con un orario fisso settimanale - solitamente dalle 8 alle 14- ma in questo caso sono sempre previsti dei rientri pomeridiani.

In molti luoghi di lavoro è contrattata una flessibilità sia in uscita che in entrata che varia tra i 10 e 15 minuti.

Sovrapposizione oraria. Si tratta della sovrapposizione per l'attività di cambio turno per i tempi di consegna e, laddove sono stati fatti accordi, per i tempi di vestizione e di svestizione. Non è dato sapere la quantità di accordi in tale senso.

Solitamente la sovrapposizione varia tra i 10 e i 20 minuti.

Ad esempio:

- mattino 6,50- 14,10
- pomeriggio 13,50-22,10
- notte dalle ore 21,50- 07,10 del giorno dopo

Matrice del turno. La tipologia di turni più diffusa e, va detto, gradita alla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, prevede che L'orario di servizio nelle 24 ore viene strutturato di norma, fermo restando le risorse umane disponibili e le esigenze di servizio, rispettando la sequenza : mattina / pomeriggio / notte / smonto notte / riposo . con articolazione oraria 7ore-8ore-9ore e programmazione trimestrale prevedendo il turno in 5° o il turno in 10°.

La programmazione del turno di lavoro. Il ciclo diurno naturalmente permette molto più facilmente la programmazione delle 36 ore settimanali, per i turni a ciclo continuo che sono quelli che danno più filo da torcere il calcolo in genere non è fatto settimanalmente, ma semmai mensilmente o annualmente, nel senso che con i turni classici capita di effettuare in alcune settimane più di 36 ore e in altre magari meno.

Questi turni a ciclo continuo quindi sulle 24 ore possono essere divisi secondo le modalità di progettazione in turni a schema variabile, e turni a ciclo ripetitivo.

Turni a schema variabile. Li distingue il continuo aggiornamento rispetto alla variazione delle situazioni sono più elastici ma più difficili.

Sarebbero i migliori se si fosse in grado davvero di allocare le risorse sulla base del grado di dipendenza.

In realtà la grave carenza di organici richiede la continua revisione della programmazione.

Cioè logiche dell'emergenza più che di programmazione, che portano a svantaggi sia per l'organizzazione che per i lavoratori che devono continuamente modificare il proprio ritmo di vita.

Turni a ciclo ripetitivo fisso. Permettono una rotazione omogenea del personale su tutti i turni. Risparmio di tempo per la programmazione.

Ci sono delle regole per la loro compilazione, devono partire per esempio da matrici fisse.

Esempio di matrice di turno a sette colonne:

Giorni	1	2	3	4	5	6	7
Op.1							
Op.2							
Op.2							

Op.3							
Op.4							

Si possono fare matrici a tre colonne o altro.

Queste matrici consentono di programmare tutto lo sviluppo del turno.

Se si procede in ordine di lettura da sinistra a destra e dall'alto al basso con una logica sequenziale nella distribuzione dei giorni di lavoro e riposo e ci si accerta che l'ultima sequenza in fondo a destra possa continuare con la prima parte in alto a sinistra si ha: che la matrice del turno rappresenta la sequenza che il primo operatore deve svolgere e la sequenza di turno di ciascun operatore.

La matrice diventa quella di nascita di tutte le matrici del ciclo basta farla slittare in alto di una riga collocando la prima riga nel posto dell'ultima e si avrà una seconda matrice del ciclo e così per tutte le settimane di cui è composto il ciclo.

Quelle più usate sono le matrici a sette colonne cioè sulla settimana, le sequenze di questi turni durano tanti giorni quant'è il numero degli operatori moltiplicato per sette.

Esempio di turno a matrice

Giorni	1	2	3	4	5	6	7
Op.1	M	M	P	N	R	R	R
Op.2	M	P	N	R	R	R	M
Op.3	P	N	R	R	M	M	P
Op.4	N	R	R	M	M	P	N
Op.5	R	R	M	M	P	N	R
Op.6	R	M	M	P	N	R	R

Ogni operatore completa il turno in 7 giorni x 6 operatori = 42 gg

Il numero di ore settimanali come si vede è diverso a seconda del turno che cade in questa settimana, per cui il conto in questo caso va fatto dopo 42 giorni per vedere quanto hanno maturato in più o in meno.

Uno dei turni più in uso è il turno in V magari con qualche modifica per i rientri.

Tale tipologia di turno è quella che non consente le 11 ore di riposo consecutivo, ore che però, in osservanza di quanto disposto dal decreto 66/2003 vengono recuperate subito dopo lo smonto notte in modo da garantire 35 ore consecutive di riposo e, in tal modo, rispettando la normativa.

È un turno con una sequenza a matrice 1

Giorni	Lu	Ma	Me	Gi	Ve	Sa	Do	Settimana
Op.1	M	P	N	R	R	M	P	1
Op.2	N	R	R	M	P	N	R	2
Op.3	R	M	P	N	R	R	M	3
Op.4	P	N	R	R	M	P	N	4
Op.5	R	R	M	P	N	R	R	5

Il ciclo si conclude e ricomincia dopo 5 settimane.

Il primo operatore fa (e questo dipende anche da quanto dura la notte il pomeriggio o la mattina, mettiamo il caso 6-7-11) fa 37 ore

- Il 2 ne fa 35
- Il 3 = 30
- Il 4 = 31
- Il 5 = 24

Alla fine delle cinque settimane dovrebbero avere fatto tutti 157 ore, siccome però il mese è in generale di 4 settimane e qualcosa il conto totale va fatto annuale.

Sulla programmazione annuale per effettuare le ore annue che questo turno non consente, vanno fatti degli aggiustamenti con rientri programmati nel giorno libero oppure cosa molto gradita dal personale, la mattina della notte (mediamente non più di due al mese che diverranno parte del turno.)

Esempio:

Giorni	Lu	Ma	Me	Gi	Ve	Sa	Do	Settimana
Op.1	M	P	N	R	R	M	P	1

Op.2	N	R	R	M	P	N	R	2
Op.3	R	M	P	M/N	R	R	M	3
Op.4	P	N	R	R	M	P	N	4
Op.5	R	M	M	P	N	R	R	5

TURNI DI GUARDIA MEDICA

In relazione ai turni di guardia medica si segnala la sentenza della Corte di giustizia Ce del 9.9.2003, procedimento C151/ 02, in cui è stato affermato che un servizio di guardia, effettuato in un determinato luogo dal medico, costituisce integralmente orario di lavoro, anche se allo stesso sia consentito riposarsi sul luogo di lavoro, quando i suoi servizi non siano richiesti.

Per la Corte il fattore determinante, per verificare se nei periodi di guardia effettuati dai medici negli ospedali sussistano gli elementi caratteristici della nozione di orario di lavoro, consiste nel fatto che questi siano obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal datore di lavoro ed a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente i loro servizi in caso di necessità. Il fatto che il datore di lavoro metta a disposizione del medico una stanza di riposo in cui stare il tempo in cui non debba effettuare alcun intervento, non modifica tale interpretazione.

D'altra parte, continua la Corte, i turni di guardia medica comportano obblighi più onerosi del turno di reperibilità in quanto è richiesta la presenza sul luogo di lavoro e quindi il conseguente allontanamento dall'ambiente familiare e sociale; anche la libertà di cui il medico gode è minore per la gestione del tempo in cui i suoi servizi non siano richiesti.

In definitiva, un medico di guardia cui è imposto di essere in un determinato luogo di lavoro per essere a disposizione, non può essere ritenuto a riposo quando non esercita effettivamente l'attività professionale.

COMUNICAZIONE DEI TURNI DI LAVORO

Un aspetto importante riguarda la comunicazione dei turni di lavoro, atteso è interesse dei prestatori di lavoro chiedere che questi siano organizzati con congruo anticipo, la contrattazione, anche di posto di lavoro, può prevedere un limite entro il quale i turni devono essere comunicati.

La nostra tesi è che in realtà questo costituisca un vero e proprio obbligo del datore lavoro il quale, solo in casi veramente eccezionali, può variare la programmazione dei turni già comunicata.

A ben vedere, agli obblighi dei lavoratori di diligenza, obbedienza e fedeltà, corrispondono gli obblighi del datore di lavoro che è tenuto:

- "ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», ai sensi dell'art. 2087 Codice Civile.”;
- "a comportarsi secondo le regole della correttezza, in virtù dell'art. 1175 del c.c., essendo il creditore della prestazione”;
- "ad eseguire il contratto seconda buona fede, ai sensi dell'art. 1375 c.c.”

Conseguentemente il datore di lavoro dovrebbe comunicare i turni ai lavoratori con congruo anticipo per permettere agli stessi di organizzare la propria vita, le attività extralavorative e le relazioni sociali, nonché il tempo da dedicare alla famiglia valori riconosciuti come aventi un elevato valore sociale.

Del resto a sostegno soccorre la Corte di Cassazione con sentenza n. 12962 del 21.5.2008, ha specificato che poiché il tempo libero ha una specifica importanza stante il rilievo sociale delle attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche ecc., o anche di un secondo lavoro, nel caso in cui non sia prevista una clausola esclusiva i lavoratori hanno diritto a conoscere i propri turni di servizio con ragionevole preavviso, laddove ragionevole non può essere l'avviso dato solo il giorno precedente la prestazione lavorativa.

ORARIO DI LAVORO NEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME

È part time il rapporto di lavoro caratterizzato da uno svolgimento della prestazione lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello normale previsto dal legislatore (art. 3, comma 1, Dlgs n. 66/2003) o dalla contrattazione collettiva.

Nel contratto di lavoro part time è necessario che siano indicate in modo preciso: la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario, con riferimento a: giorno; settimana; mese; anno.

Tipologia. Il contratto a tempo parziale può essere di tre tipi:

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

Nel primo caso, la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale di lavoro per cui, a titolo di esempio, il lavoratore presterà la propria attività per quattro ore giornaliere, laddove l'orario normale di lavoro previsto dal CCNL preveda una prestazione di 8 ore giornaliere per 5 giorni la settimana.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, per cui per esempio il lavoratore potrà lavorare a tempo pieno ma solo per alcuni giorni della settimana o per alcuni mesi dell'anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto combina le modalità del part time orizzontale con quelle del part time verticale.

Clausole elastiche e flessibili. Le clausole elastiche permettono di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa fino al limite dell'orario normale del tempo pieno, mentre le clausole flessibili consentono di distribuire la prestazione lavorativa in modo diverso a quanto stabilito, nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa.

Va ricordato che sussiste il diritto al ripensamento, vale a dire di revocare il consenso alle clausole anzidette.

I CCNL possono disciplinare le causali, fatte salve quelle già previste dalla legge:

- affetti da patologie oncologiche, con una riduzione della capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita (accertata da una commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente);
- ai lavoratori aventi il coniuge, un figlio o un genitore affetto da simili patologie, ovvero assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (che assuma connotazione di gravità ex art. 3, comma 3, legge n. 104 del 1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita);
- ai lavoratori con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, legge n. 104 del 1992;
- ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

I contratti collettivi nazionali stabiliscono:

- condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione
- ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche L'esercizio, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione
- temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

La disponibilità all'adozione delle clausole elastiche e flessibili richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Lavoro supplementare. Si intende lavoro supplementare quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro parttime concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, Dlgs n. 61/2000, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore.

Spetta ai contratti collettivi stabilire:

- numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili;
- causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;
- le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

Posto che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, in virtù della definizione di cui all'art. 1, comma 2, Dlgs n. 66/2003, è lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro fissato in 40 ore settimanali o avente una durata minore stabilita dai contratti collettivi.

Quindi, come già accennato in precedenza, il lavoro straordinario decorre, nella generalità dei casi ad esempio, che l'orario normale settimanale sia fissato in 36 ore, lo straordinario decorrerà dalla 37^a ora.

Retribuzione. Il ricorso all'orario straordinario deve essere:

- contenuto;
- computato a parte;
- compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro che vanno calcolate sulla paga ordinaria.

I CCNL. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

A tal proposito si rammenta che le ore di lavoro straordinario prestate e prese a riposo compensativo non si computano ai fini del calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro.

In caso di articolazione di un regime di orario multiperiodale sono da considerarsi ore di lavoro straordinario, e come tali devono essere computate e retribuite, le ore eccedenti l'orario stabilito per ciascun periodo di riferimento.

Quindi, ad esempio, se con riferimento ad un periodo di 6 mesi viene stabilito, come orario normale, un orario settimanale di 38 ore, lo straordinario scatterà dalle 49^a ora e non dalla 40^a.

Nel restante periodo di 6 mesi, per compensazione, sarà stabilito un orario normale settimanale di 40 ore settimanali e lo straordinario scatterà dalla 41^a ora di lavoro.

Nella busta paga, generalmente, viene riportato il numero delle ore di straordinario svolte nel mese di competenza e, spesso, anche la retribuzione lorda unitaria delle stesse.

Qualora essa non fosse indicata all'interno della busta, è possibile ricalcolarla abbastanza agevolmente.

È necessario prendere l'importo dello stipendio lordo annuo (riportato sicuramente nella busta paga in quanto obbligatorio per l'azienda) e dividerlo per le 12 mensilità, a prescindere dal fatto che vengano erogate anche la tredicesima e/o la quattordicesima.

Tale valore deve essere poi diviso per il dividendo mensile previsto dal CCNL. Si tratta, ad esempio, di 164 se in un contratto si prevedono 38 ore, di 156 se il contratto prevede 36 ore settimanali.

Se, per esempio, si guadagnano 20.000 euro lordi annui lavorando 38 ore settimanali, il valore lordo di straordinario dovrà essere il seguente:

- $20000/12 = 1666.66/164=10.62$ euro

A questo importo deve essere aggiunta la maggiorazione per lo straordinario prevista dal CCNL.

Ad esempio, per lo straordinario diurno il 15%, quindi:

- $62*15%=1.52+10.62=12.14$

Limite annuo. Fermo restando il limite della durata media dell'orario di lavoro, spetta ai contratti collettivi di lavoro regolamentare le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 250 ore annue.

Tuttavia la contrattazione collettiva può prevedere un limite annuo di lavoro straordinario inferiore alle 250 ore.

Rifiuto della prestazione straordinaria. Il lavoratore non può rifiutare di svolgere la prestazione straordinaria che gli viene richiesta, purché questa sia dentro i limiti annuali stabiliti dai contratti.

Se il lavoratore rifiuta, senza giustificato motivo, di prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto commette un inadempimento, sanzionabile disciplinarmente.

Ciò significa che il datore di lavoro, a fronte dell'illegittimo rifiuto del lavoratore di prestare il lavoro straordinario, potrà avviare nei suoi confronti un procedimento disciplinare e, all'esito, irrogargli una delle sanzioni disciplinari previste dalla legge o dal contratto collettivo, dalle più lievi (ammonizione o richiamo verbale o scritto, multa), alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per uno o più giorni, sino a giungere

al licenziamento per giusta causa nei casi più gravi (come potrebbe accadere in caso di irragionevoli rifiuti a fronte di esigenze eccezionali o di imminente pericolo di danno alle persone oppure in caso di recidiva regolarmente contestata).

L'onere della prova del giustificato motivo è posto in capo al lavoratore, soprattutto nell'ipotesi che al rifiuto della prestazione abbia fatto seguito un provvedimento disciplinare.

Eventi particolari. In aggiunta ai limiti fissati dal contratto collettivo o dalla legge, ai sensi dell'art. 5, comma 4, D.lgs n. 66/2003, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre 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

Come chiarito dal Ministero del lavoro con circolare n. 8/2005, anche nei suddetti casi, a fronte di richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto ad effettuare lavoro straordinario salvo la sussistenza di ragioni che gli consentano di rifiutare l'esecuzione.

PAUSE GIORNALIERE

Qualora l'orario giornaliero di lavoro ecceda il limite delle sei ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Le modalità e la durata dell'intervallo vanno stabilite dai contratti collettivi di lavoro ma, in difetto di disciplina collettiva che preveda una pausa per una qualsiasi finalità (anche diversa rispetto a quelle previste dal D.lgs n. 66/2003), al lavoratore va concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti consecutivi.

Inoltre, poiché la norma prevede che la pausa debba essere fruita «tra l'inizio e la fine» di ogni giornata lavorativa, va da sé che la stessa non potrà essere concessa né all'inizio (e quindi coincidere con eventuali minuti di tolleranza concessi ai lavoratori la mattina) né alla fine, permettendo ai prestatori di lavoro di terminare prima la giornata di lavoro.

La circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005 ha chiarito che l'eventuale «concentrazione» della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa che determina in sostanza una sorta di riduzione dell'orario di lavoro può essere ritenuta lecita come disciplina derogatoria ex art. 17, comma 1 e, quindi, mediante contrattazione collettiva, ma per il legittimo esercizio della stessa è necessario accordare ai lavoratori degli equivalenti periodi di riposo compensativo o, comunque, assicurare un'appropriata protezione.

In virtù della definizione di orario di lavoro, i periodi di pausa non vanno computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata e, inoltre, salvo trattamento migliorativo previsto dalla contrattazione collettiva, le pause non sono retribuite e, in particolare, non sono retribuiti:

- i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro;
- le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione.

Ai sensi dell'art. 17, comma 1, D.lgs n. 66/2003, la normativa in materia di pause giornaliere può essere derogata sia mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale, che a livello aziendale nel caso in cui il CCNL non disciplini la materia, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

RIPOSO SETTIMANALE

Stante l'art. 9, comma 1, D.lgs n. 66/2003, ed in linea con il dettato costituzionale (art. 36, comma 3, Costituzione) e del codice civile (art. 2109, comma 1), il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

La norma stabilisce alcuni principi applicabili al riposo settimanale e cioè:

- la periodicità;
- la coincidenza con la domenica;
- la durata;
- la consecutività con il riposo giornaliero.
- Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolari, come, ad esempio, nella sanità.

Cumulo con il riposo giornaliero. Il legislatore ha, altresì, previsto l'obbligo di cumulare il riposo settimanale con quello giornaliero, per cui il datore di lavoro è obbligato a concedere ai propri dipendenti

settimanalmente, almeno 35 ore di riposo consecutive (11 ore di riposo giornaliero + 24 ore di riposo settimanale).

Periodo di 14 giorni. Il Dl n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008 ha aggiunto all'art. 9, comma 1, la previsione per cui il riposo settimanale può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (norma valevole per i settori privati).

Per rispettare il dettato normativo, basta far riposare il lavoratore 2 giorni ogni 2 settimane senza che sussista la necessità che i 2 giorni siano consecutivi piuttosto che distribuiti nell'arco dei 14 giorni.

Si tratta di una norma voluta dall'allora Ministro del lavoro Sacconi che, va nella direzione contraria a quella di garantire al lavoratore il recupero psico-fisico e, a nostro parere, presenta molti aspetti di incostituzionalità. In ogni caso, allo stato, non trova applicazione nei CCNL i quali non possono essere derogati dalla disposizione anzidetta.

RIPOSO GIORNALIERO

Il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Le 24 ore vanno calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa e costituiscono un periodo minimo di riposo giornaliero che, al di fuori delle deroghe previste per legge, non può essere ridotto da accordi: l'eventuale accordo che diminuisca tale periodo è nullo ed è sostituito di diritto dalla disposizione normativa (Ministero del lavoro, circolare n. 8/2005).

Lo stesso Ministero, con la risposta all'interpello n. 1769/2006, richiamando la circolare n. 8/2005, ha affermato che l'art. 7 del Dlgs n. 66/2003 non può essere interpretato se non nel senso di stabilire un obbligo di riposo consecutivo di 11 ore per ogni periodo di 24 ore, vale a dire per ogni periodo di 24 ore a partire dall'inizio della prestazione lavorativa.

In tale occasione, il Ministero ha ricordato che l'art. 7 Dlgs n. 66/2003 può essere derogato solo mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione o, in mancanza di disciplina collettiva, la deroga può essere disposta dal Ministero del lavoro mediante un proprio decreto.

Nel periodo di riposo non si computano i riposi intermedi e le pause di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesto alcun tipo di prestazione lavorativa, in quanto non si tratta di un periodo di riposo continuativo.

Con la risposta all'interpello n. 31/2007, la Direzione generale per l'attività ispettiva, richiamando la circolare n. 8/2005 ha messo in evidenza che le condizioni irrinunciabili alle quali la disciplina derogatoria dei riposi settimanali dovrà conformarsi sono tre e cioè:

- la sussistenza di interessi apprezzabili;
- il rispetto della cadenza di un giorno di riposo ogni sei di lavoro;
- l'adozione di modalità tali da non superare i limiti di ragionevolezza con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

In effetti, una lettura costituzionalmente orientata della norma in materia di riposo porta a concludere che in caso di chiamate per interventi al di fuori dell'orario normale di lavoro, che comportino l'interruzione del riposo giornaliero, esso decorre nuovamente dal termine della prestazione resa in regime di reperibilità, rimanendo esclusa ogni ipotesi di cumulo con le ore di riposo godute precedentemente alla chiamata.

Da quanto sopra se ne deduce che qualora il lavoratore sia in regime di reperibilità mentre stia fruendo del riposo giornaliero, e venga chiamato per effettuare una prestazione al di fuori dell'orario di lavoro, il riposo ricomincerà a decorrere dalla conclusione della prestazione resa e non si cumulerà con le ore eventualmente già fruiti di riposo.

CALCOLO DELLA MEDIA DELL'ORARIO DI LAVORO

L'art. 6 della direttiva 2003/88/Ce, stabilisce che gli Stati membri prendano le misure necessarie affinché sempre in funzione degli imperativi di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori la durata media dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni non superi le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Quindi la sicurezza e la salute dei lavoratori deve sempre essere in primo piano, sia per il legislatore che legifera, che per il datore di lavoro che deve applicare la normativa.

In ottemperanza alla direttiva comunitaria, i commi 2 e 3, art. 4, Dlgs n. 66/2003, stabiliscono che l'orario settimanale di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni, calcolate come media in un periodo non superiore a quattro mesi.

In proposito, il Ministero del lavoro con la già citata circolare n. 8/2005, ha chiarito che il limite delle 48 ore medie, nel periodo di riferimento, va rispettato sia nel caso in cui il datore stabilisca un orario rigido e uniforme sia nel caso in cui l'orario di lavoro venga disciplinato in senso multi periodale mediante il rispetto del limite come media, per ogni periodo di sette giorni, in un determinato periodo.

In effetti, come la stessa circolare sottolinea, la norma non vieta prestazioni che superino, nell'arco di sette giorni, le 48 ore, perché il periodo di riferimento su cui va calcolata la media delle ore lavorate è più ampio della settimana.

Sarà quindi possibile che in una settimana lavorativa si superi il limite delle 48 ore settimanali e tale superamento sarà legittimo a patto che vi siano settimane lavorative in cui i lavoratori effettuino la loro prestazione per meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione: in definitiva occorre non superare il limite delle 48 ore come media nel periodo di riferimento.

La durata media dell'orario settimanale è fissata in 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinarie, per ogni periodo di 7 giorni, calcolate come media in un periodo di riferimento pari a 4 mesi.

Il periodo di riferimento su cui va calcolata la media può essere elevato da quattro a sei mesi dai contratti collettivi di lavoro.

Tuttavia, la contrattazione collettiva può portare il periodo di riferimento fino a dodici mesi purché a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro che devono essere specificate negli stessi contratti collettivi.

Criteri di computo. Ai fini del computo della media della durata media settimanale sia essa calcolata su quattro, sei o dodici mesi non vanno presi in considerazione:

- ferie annuali
- malattia
- infortunio
- gravidanza

Tutti gli altri periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto restano, invece, ricompresi nell'arco temporale di riferimento, con indicazione delle ore pari a zero.

In questo contesto è da tener presente che, come stabilito dal comma 2 del citato articolo 6, nel caso in cui il lavoratore usufruisca del riposo compensativo, le ore di lavoro straordinario effettuate non vanno computate ai fini della media.

Per verificare il superamento dell'orario medio nell'arco di un quadrimestre, al fine di identificare il periodo di riferimento su cui fare la media matematica occorrerà partire dal giorno in cui si effettua il calcolo ed andare indietro di quattro mesi più i giorni usufruiti a titolo di ferie, malattia, infortunio e gravidanza.

Per cui, ad esempio, se in quattro mesi un lavoratore ha fruito di 3 giorni di ferie, 5 di malattia e 2 di infortunio, il periodo di riferimento effettivo sarà di quattro mesi e 10 giorni (3 + 5 + 2).

A questo punto occorrerà sommare le ore lavorate nel periodo di riferimento (nell'esempio 4 mesi + 10 gg.) e dividerle per il numero delle settimane comprese nello stesso periodo.

Si avrà così la media matematica delle ore lavorate; se tale media supererà le 48 ore si avrà una violazione della norma di legge.

1° Esempio metodologia per il calcolo della media

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi.

Poniamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengono 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi).

Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 6 settimane a 52 ore settimanali
- 10 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(6 * 52) + (10 * 41) = 312 + 410 = 722$
- Periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane
- $722/16 = 45.13$ ore

La media delle 48 ore settimanali NON è stata superata

2° Esempio metodologia per il calcolo della media Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi)

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi). Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 10 settimane a 53 ore settimanali
- 6 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(10 * 53) + (6 * 41) = 530 + 246 = 776$
- Periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane
- $776/16 = 48.5$

La media delle 48 ore settimanali è stata superata.

LAVORO NOTTURNO

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, per lavoro notturno si intende per:

- periodo notturno: il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- 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.

La circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005, ha chiarito che si deve intendere lavoro notturno quello svolto tra le 24 e le 7, ovvero tra le 23 e le 6, ovvero tra le 22 e le 5, indipendentemente dall'eventuale maggiorazione retributiva prevista dalla contrattazione collettiva.

Quanto poi alla definizione di lavoratore notturno, la citata circolare ha specificato che il secondo criterio di definizione non va a sovrapporsi con il primo in quanto prende in considerazione lo svolgimento di una prestazione lavorativa in parte esercitata durante il periodo notturno, a prescindere che l'attività in oggetto rientri nell'orario normale di lavoro.

La Direzione generale per l'attività ispettiva, nella risposta all'interpello n. 388 del 12.4.2005 ha precisato che «tali requisiti devono essere considerati come alternativi, vale a dire che è sufficiente che solo uno dei due sia presente perché il lavoratore debba essere assoggettato alla particolare disciplina prevista per i lavoratori notturni».

Durata del lavoro notturno. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite e le 24 ore vanno calcolate dal momento di inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Per il Ministero del lavoro, come chiarito con circolare n. 8/2005, il suddetto limite, costituisce una media fra le ore lavorate e non lavorate pari ad $1/3$ ($8/24$) che, in mancanza di un'esplicita previsione normativa, può essere applicato su di un periodo di riferimento pari alla settimana lavorativa, fermo restando la possibilità della contrattazione collettiva di fissare un periodo più ampio sul quale calcolare la media.

Su tale punto si osserva che in materia di orario di lavoro il legislatore spesso usa il parametro della settimana come arco temporale della prestazione lavorativa come, ad esempio, in materia di orario normale di lavoro (art. 3 D.Lgs 66/2003) e di durata massima dell'orario di lavoro (Art. 4 D.Lgs 66/2003).

Tale interpretazione ministeriale introduce una forte flessibilizzazione della prestazione lavorativa in orario notturno, in quanto considerando il sopra citato rapporto tra ore non lavorate ($8/24$) come rapporto medio da riferire all'arco temporale della settimana, consente di effettuare nelle 24 ore più di 8 ore di lavoro notturno, purché nella settimana sia rispettata la media delle 8 ore su 24.

Inoltre, per alcune lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il limite orario è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore; in questo caso il limite è fisso e non va considerato come media.

L'individuazione di tali lavorazioni è rimessa ad un decreto del Ministro del lavoro previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nel computo della media su cui calcolare il limite delle 8 ore non si deve tener conto del periodo di riposo minimo settimanale quando questo ricade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi.

Limitazioni al lavoro notturno. L'art. 11 del Dlgs n. 66/2003 riprende il divieto di lavoro notturno previsto dall'art. 53 del Dlgs n. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per le donne, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

In merito, il Ministero del lavoro ha sottolineato che il divieto sussiste dall'accertamento dello stato di gravidanza o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

Il divieto è assoluto fino all'anno del bambino e non sono ammesse deroghe di alcun genere; tuttavia, nel caso in cui non sia possibile spostare la lavoratrice ad un lavoro diurno anche modificandole le mansioni, il datore di lavoro potrà chiedere alla Direzione territoriale del lavoro competente, l'astensione anticipata dal lavoro e la proroga del congedo di maternità, ai sensi dell'art. 17 del Dlgs n. 151/2001.

Il divieto di lavoro notturno, subordinato al dissenso dei lavoratori interessati, sussiste, ai sensi del medesimo art. 11, Dlgs n. 66/2003, e del comma 2, art. 53, Dlgs n. 151/2001, per:

1. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
2. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

3. la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
4. In relazione al divieto sussistente per i genitori dissenzienti, dall'anno del bambino e fino ai tre anni, si evidenzia che, dato il tenore letterale della norma, il diritto del padre a non svolgere lavoro notturno è un diritto derivato da quello della madre per cui il padre può non effettuare prestazioni dalle 24 alle 6 solo nel caso in cui anche la madre presti lavoro notturno e non si astenga. In riferimento, invece, all'unico genitore affidatario, il Ministero del lavoro con la risposta all'interpello n. 29/2008 ha stabilito che, dato il principio dell'affidamento condiviso, qualora il giudice abbia disposto che il minore conviva, a periodi alterni, con entrambi i genitori, questi ultimi potranno beneficiare di tale esenzione nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore.

Peraltro, la prova della convivenza può essere facilmente raggiunta esibendo copia del dispositivo della sentenza di affidamento congiunto al datore di lavoro il quale è tenuto a prenderne atto ed a modificare la propria organizzazione del lavoro notturno.

Per chiedere l'esenzione dal lavoro notturno per le categorie analizzate occorre esprimere il proprio dissenso scritto che va comunicato al proprio datore di lavoro entro le 24 ore antecedenti l'inizio della prestazione notturna (art. 18bis, Dlgs n. 66/2003). Tuttavia, nulla vieta ai lavoratori di presentare al datore di lavoro il proprio dissenso scritto anche per l'intero periodo in cui vige il diritto al dissenso.

Tutela dei lavoratori notturni. Data la particolare gravosità del lavoro notturno, il comma 2 dell'art. 11, Dlgs n. 66/2003, assegna ai contratti collettivi il compito di stabilire i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare il lavoro notturno.

A quanto sopra occorre aggiungere le altre tutele che la stessa norma assicura ai lavoratori notturni, ovvero:

- la garanzia, previa informativa alle rappresentanze sindacali, di un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno;
- la predisposizione, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, di appropriate misure di protezione personale e collettiva per i lavoratori notturni che effettuano lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dal Ministero del lavoro;
- la possibilità per i contratti collettivi di prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione con riferimento alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, come i tossicodipendenti o gli affetti da Hiv.

Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a valutare, a sua cura e spese, lo stato di salute dei lavoratori notturni, tramite le competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente:

- preventivamente, prima di adibire il lavoratore al lavoro notturno e periodicamente, almeno ogni due anni,
- al fine di poter verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti.

Nel caso in cui sopraggiunga l'inidoneità del lavoratore alle prestazioni di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il datore di lavoro è tenuto ad assegnare lo stesso al lavoro diurno, in altre mansioni, ma solo se esistenti e disponibili.

Spetta alla contrattazione collettiva definire le modalità di applicazione di quanto sopra e l'individuazione di soluzioni nel caso in cui l'assegnazione a lavoro diurno non sia applicabile.

ORARIO DI LAVORO DURANTE IL PRIMO ANNO DI VITA DEL FIGLIO/A

Ai sensi dell'art. 39 del Dlgs n. 151/2001 il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno, considerati lavorativi agli effetti della durata e della retribuzione spettante.

Qualora, però, l'orario giornaliero sia inferiore alle sei ore, il riposo giornaliero diventa uno solo.

Da quanto sopra ne deriva che le madri lavoratrici hanno diritto a:

- 2 ore di permesso giornalieri se il loro orario di lavoro è pari o superiore a sei ore di lavoro;
- 1 ora di permesso se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore.

A titolo di esempio, quindi, nel caso di una madre che abbia diritto a due ore di riposo giornaliero, le ore potrebbero essere così distribuite:

- all'inizio dell'orario di lavoro, iniziando in ritardo la propria prestazione lavorativa rispetto all'orario previsto di due ore; alla fine dell'orario di lavoro terminando in anticipo di due ore la giornata di lavoro;
- usufruendo di un'ora di permesso all'inizio ed un'ora di permesso alla fine della giornata lavorativa; usufruendo di due ore unite o separate nell'arco della giornata lavorativa.

L'art. 40 del Dlgs n. 151/2001 prevede che i periodi di riposo giornaliero siano riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso di figli affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Riposi giornalieri parto gemellare. Stante l'art. 41 del Testo unico sulla maternità e paternità, in caso di parto gemellare, ed a prescindere dal numero dei gemelli, i permessi giornalieri si raddoppiano, per cui, in caso di parto plurimo diventano: quattro ore, se l'orario giornaliero normale è pari o superiore a sei ore; due ore, se l'orario giornaliero normale è inferiore alle sei ore.

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 977/1967, si intende:

- bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;
- adolescente:
- il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;
- orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il minore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
- periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

Posto quanto sopra, ai sensi dell'art. 18 della medesima legge:

- per i bambini, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali;
- per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Tuttavia, occorre tenere conto che l'ammissione al lavoro è subordinata:

- al raggiungimento dell'età minima pari a 16 anni, escluso lo speciale regime previsto per il settore dello spettacolo, della cultura e dello sport e la possibilità, in caso di assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, di iniziare a lavorare a 15 anni;
- all'assolvimento dell'obbligo scolastico che consiste in dieci anni di frequenza, fermo restando che i quindicenni possono assolvervi anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione.

In virtù dell'art. 15 della legge n. 977/1967, è vietato adibire i minori a lavoro notturno e si intende per notte un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7, quale che sia l'ammontare delle ore lavorate nell'arco delle 24 ore, che comunque per legge non può superare le 7 ore per i bambini e le 8 ore per gli adolescenti.

LIMITE GIORNALIERO

Il limite giornaliero dell'orario di lavoro non è presente nel D.lgs n. 66/2003, tuttavia lo stesso si può ricavare attraverso un'interpretazione della disposizione su riposi giornalieri.

Infatti, se, ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto legislativo, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, il Ministero del lavoro, con circolare n. 8/2005 ne ha dedotto che il limite giornaliero dell'orario di lavoro diventa pari a tredici ore.

Calcolo del limite giornaliero

- Ore in un giorno = 24 ore
- Ore di riposo ogni 24 ore = 11

Limite giornaliero alla durata dell'orario di lavoro = $24 - 11 = 13$ (meno almeno 10 minuti di pausa (vedi))

ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

Per consentire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, hanno l'opportunità di introdurre il cd. regime degli orari multiperiodali, cioè ammettere la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale ma 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.

In pratica, in un'azienda in cui sia in vigore l'orario multiperiodale, si potrà superare l'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali in alcuni periodi dell'anno e ridurlo in altri periodi compensando il maggiore orario svolto, senza che il superamento dell'orario normale sia considerato straordinario.

Generalmente i contratti collettivi prevedono che i lavoratori percepiscano la retribuzione relativa all'orario settimanale come da CCNL, sia nei periodi di superamento dell'orario normale che nei periodi di riduzione per compensazione, anche se non mancano casi in cui sono stabilite delle maggiorazioni.

Sull'argomento, il Ministero del lavoro, con circolare n. 8/2005, ha chiarito che il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile (1° gennaio-31 dicembre) ma come un periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.

Inoltre, si deve tener presente che, in caso di organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale: pertanto qualora, ad esempio, in una settimana sia svolto un orario programmato di 50 ore la cinquantunesima ora di lavoro sarà imputata a lavoro straordinario.

Sempre il Ministero ha specificato che, qualora alcuni periodi di riposo coincidano con giornate in cui, a seguito della programmazione multiperiodale, sia stato previsto un orario superiore o inferiore a quello normale, le parti del rapporto sono tenute a concordare lo spostamento in altra data di un eguale incremento o riduzione della prestazione.

Le eventuali ore di incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario e devono essere compensate secondo le modalità previste dai contratti.

Infine, dalla risposta ministeriale all'interpello n. 2/2008, si deduce che, anche in presenza di orario multiperiodale va sempre rispettato il limite delle 48 ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento.

Ad esempio. In un periodo di 4 mesi dal primo gennaio al quattro aprile, l'orario di lavoro nel mese di gennaio potrebbe essere di 60 ore, nel mese di febbraio di 40 ore, nel mese di marzo 35 ore e nel mese di aprile 48 ore.

LAVORO A TURNI E PENSIONE

Per tutelare i lavoratori impiegati in attività particolarmente faticose e pesanti il decreto legislativo 67/2011 ha introdotto, dal 1° gennaio 2008, una disciplina che consente di anticipare l'età pensionabile che è stata mantenuta, seppur con alcune modifiche, dalla Legge Fornero del 2011.

Destinatari. La normativa di favore è attivabile dai soli lavoratori dipendenti (sia del settore privato che del pubblico impiego) che abbiano svolto nell'arco della propria vita lavorativa talune attività individuate nell'articolo 1 del Dlgs 67/2011. Le attività in questione sono riconducibili alle seguenti quattro macro-categorie.

a) Lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del ministero del lavoro del 19 Maggio 1999.

Si tratta dei lavoratori adibiti a lavori svolti in galleria, cava o miniera; i lavori ad alte temperature; i lavori in cassoni ad aria compressa; le attività per l'asportazione dell'amianto; le attività di lavorazione del vetro cavo; i lavori nella catena di montaggio; lavori svolti dai palombari; lavori espletati in spazi ristretti.

b) Lavoratori notturni come definiti e ripartiti ai soli fini del dlgs 67/2011 nelle seguenti categorie: 1) lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64; 2) lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

c) i lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro indicati nell'elenco n. 1 contenuto nell'allegato 1 allo stesso dlgs 67/2011, cui si applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2100 del cc, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un rimo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si sostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o della tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo qualità.

d) i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Il periodo minimo di attività. Per godere dei benefici è richiesta anche una ulteriore condizione: le attività sopra citate devono essere state svolte per almeno 7 anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci anni di attività lavorativa per le pensioni che vengono liquidate fino al 31 Dicembre 2017; per le pensioni aventi decorrenza dal 1° Gennaio 2018 tali attività devono essere state svolte invece per almeno la metà della vita lavorativa complessiva.

L'Età Pensionabile nei lavori usuranti. Il beneficio per questi lavoratori consiste nella possibilità di andare in pensione con il vecchio sistema delle quote se piu' favorevole rispetto alle regole di pensionamento introdotte con la Riforma Fornero. Nello specifico gli usuranti possono andare in pensione, dal 1° gennaio 2016, con una anzianità contributiva minima di 35 anni, una età minima pari a 61 anni e 7 mesi ed il contestuale perfezionamento del quorum 97,6.

Lavoratori Notturni. I requisiti sopra indicati si applicano con riferimento anche ai lavoratori notturni che svolgono attività lavorativa per almeno 3 ore (nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque)

nell'intero anno lavorativo; oppure per almeno 6 ore (sempre nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque) per almeno 78 giorni l'anno.

Se il lavoro notturno è svolto per meno di 78 giorni l'anno, i valori di età e di quota pensionistica sono aumentati di due anni se il lavoro notturno annuo è stato svolto per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 e di un anno se le giornate annue in cui si è svolto il lavoro notturno sono state da 72 a 77.

La Decorrenza. L'articolo 24, comma 17-bis del DL 201/2011 ha previsto che per i soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento in base alla disciplina appena esposta continuano a trovare applicazione la disciplina delle cd. finestre mobili di cui al DL 78/2010. Pertanto dopo il perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi è necessario attendere un ulteriore lasso di tempo (pari a 12 mesi) per la percezione del primo rateo.

Contributi misti. Il beneficio per gli usuranti, come detto, riguarda solo i lavoratori dipendenti. Tuttavia la domanda intesa ad ottenere il riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti può essere presentata anche da lavoratori dipendenti che raggiungono il requisito contributivo minimo cumulando la contribuzione versata in una delle Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi (es. commercianti o artigiani). In tal caso i requisiti anagrafici ed il quorum sono innalzati rispettivamente di un anno ciascuno e la decorrenza della pensione avviene trascorsi 18 mesi dal perfezionamento dei requisiti. In quanto la liquidazione della prestazione avviene a carico delle gestioni speciali.

Riassumendo i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori in parola sono, pertanto, i seguenti:

Lavori usuranti e notturni con più di 77 notti lavorate l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	61 anni e 3 mesi	35	97.3
2016-2018	61 anni e 7 mesi	35	97.6
Dal 2019	62 anni	35	98
Dal 2021	62 anni e 3 mesi	35	98.3
Finestra 12 mesi			

Nota. Con almeno 3 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo; oppure con almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per almeno 78 giorni l'anno.

Lavoratori notturni da 72 a 77 notti lavorate l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	62 anni e 3 mesi	35	98.3
2016-2018	62 anni e 7 mesi	35	98.6
Dal 2019	63 anni	35	100
Dal 2021	63 anni e 3 mesi	35	100.3
Finestra 12 mesi			

Nota. Almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 72 e i 77 giorni l'anno.

Lavoratori notturni da 64 a 71 notti durante l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	63 anni e 3 mesi	35	99.3
2016-2018	63 anni e 7 mesi	35	99.6
Dal 2019	64 anni	35	100
Dal 2021	64 anni e 3 mesi	35	100.3
Finestra 12 mesi			

Nota. Almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 64 e i 71 giorni l'anno.

Le alternative

Pensione anticipata	<ul style="list-style-type: none"> · 41 anni e 10 mesi se donna · 42 anni e 10 mesi se uomo · I contributi indipendentemente dall'età anagrafica
Pensione vecchiaia	<ul style="list-style-type: none"> · 66 anni e 7 mesi se lavoratori pubblici · 65 anni e 7 mesi lavoratori privati

Tutti i requisiti sono soggetti agli adeguamenti alla speranza di vita e, pertanto, come si evince dalle tabelle sono destinati a crescere ulteriormente dal 2019 in poi.

Come accennato resta comunque aperta la possibilità di ottenere, se più favorevole, la pensione con i requisiti previsti dalla Riforma Fornero. In particolare con la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi, 42 anni e 10 mesi di contributi gli uomini indipendentemente dall'età anagrafica) o con la pensione di vecchiaia a 66 anni e 7 mesi di età (65 anni e 7 mesi le lavoratrici dipendenti del settore privato) unitamente a 20 anni di contributi.

La Domanda per accedere ai benefici per i lavori usuranti. Per l'accesso al beneficio gli interessati devono presentare una apposita domanda alla sede INPS entro il 1° Marzo dell'anno in cui si maturano i requisiti agevolati volta ad ottenere il riconoscimento di lavoro usurante. La domanda in parola non è da confondere con la domanda di pensione che sarà presentata solo in un momento successivo, previa comunicazione di accoglimento della domanda di accertamento di aver svolto lavoro usurante.

La presentazione della domanda oltre i termini sopra indicati comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento del diritto alla decorrenza da uno a tre mesi a seconda dei mesi di ritardo.

Nello specifico il differimento è pari:

1) ad un mese, per un ritardo della presentazione massimo di un mese; 2) a due mesi, per un ritardo della presentazione superiore ad un mese ed inferiore a tre mesi; 3) a tre mesi per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

La possibilità di fruire dei benefici in parola dipende inoltre dalle coperture finanziarie che sono state messe a disposizione dal Dlgs 67/2011 di anno in anno.

Entro il 30 Ottobre di ogni anno l'Inps quindi comunicherà:

- a) l'accoglimento della domanda, con indicazione della prima decorrenza utile della pensione, qualora sia accertato il possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria;
- b) l'accertamento del possesso dei requisiti dello svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, con differimento della decorrenza della pensione in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria; in tal caso, la prima data utile per l'accesso alla pensione verrà indicata con successiva comunicazione in esito al monitoraggio delle risorse;
- c) il rigetto della domanda, qualora sia accertato il mancato possesso dei requisiti sullo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

La Domanda. La domanda deve essere presentata all'Istituto previdenziale presso il quale il lavoratore è iscritto, e deve essere corredata da copia o estratti della documentazione prevista dalla normativa vigente al momento dello svolgimento delle attività usuranti e dagli elementi di prova in data certa da cui emerga la sussistenza dei requisiti necessari per l'anticipo del pensionamento (cfr: Circolare del Ministero del Lavoro 22/2011). Per quanto riguarda la documentazione da produrre si rimanda al Dm 20 Settembre 2011.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 9 della legge n. 53/2000, per promuovere azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, i datori di lavoro privati possono ottenere finanziamenti pubblici presentando ed attuando progetti per le azioni positive per la flessibilità dell'orario di lavoro.

Le tipologie di progetti ammissibili ai finanziamenti sono le seguenti:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

I destinatari dei progetti sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

APPENDICE

CCNL COMPARTI PUBBLICI

CCNL SANITA' PUBBLICA

Diritto di assemblea Art. 2 CCNL integrativo del 20/09/2001

comma 1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione

Il contratto individuale di lavoro art. 14 CCNL del 01/09/1995 e art. 41 CCNL del 07/04/1999

comma 4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 16, comma 6 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 1° settembre 1995.

Orario di lavoro art. 26 CCNL del 07/04/1999 e art. 5 CCNL del 10/04/2008

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'

art. 4, comma 2, punto VIII (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.

2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;

- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:

- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore.
- f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
- g) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

6. La durata media dell'orario di lavoro, di cui all'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, ad un periodo di nove mesi e, a regime, ad un periodo di sei mesi, al fine di garantire, senza soluzione di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili⁵⁵.

7. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5, (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 7 aprile 1999, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.

8. Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'ARAN e alle Regioni, entro cinque giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 7.

9. L'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6 e 7 presuppone che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che gli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

10. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo in attuazione dell'art. 17 del d.lgs. 66/2003, sono fatte salve le vigenti disposizioni aziendali concordate con le organizzazioni sindacali in materia di orario di lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti.

Riduzione dell'orario art. 27 CCNL del 07/04/1999

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (*Orario di lavoro*) del CCNL 7 aprile 1999, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza,

i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

Assenze per malattia art. 23 CCNL del 01/09/1995, artt. 5 e 18 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 11 CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 7. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Comma 8. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche art. 14 CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 1, lettera C) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

Formazione e aggiornamento professionale ed ECM art. 29 CCNL del 07/04/1999

Comma 6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro.

Comma 11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n. 761, così come modificato dal comma 7, lett. d).

Comma 17. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 25,82 lordi, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

Obblighi del dipendente art. 28 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 19/04/2004

Comma 3 Lettera E) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

Lettera F) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

Lettera G) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico

Codice disciplinare art. 13 CCNL del 19/04/2004125 e art. 6 CCNL del 10/04/2008

Comma 4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: Lettera A) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro

Mensa art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009

Comma 3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti

Ferie e festività Art. 19 CCNL del 01/09/1995, art. 4 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 23 CCNL del 19/04/2004

Comma 4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale art. 24 CCNL del 07/04/1999 e art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al personale utilizzato ai sensi del comma 11, si applica l'art. 7 (*Servizio di pronta disponibilità*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
- c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (pag. 13) (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 7 aprile 1999, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000.

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

Art. 35, comma 2, CCNL integrativo del 20/09/2001

2. Il compenso per lavoro supplementare o straordinario di cui ai commi 3 e 4 del sostituito articolo 25 (*Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale*) del CCNL 7 aprile 1999 avviene con la tariffa prevista dall'art. 34 commi 7 ed 8 (*Lavoro straordinario*) del citato contratto sino al 30 dicembre 2001. Dal 31 dicembre la tariffa è aggiornata ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.

Retribuzione e sue definizioni art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 (*Riduzione dell'orario*) del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

Indennità per particolari condizioni di lavoro art. 44 CCNL del 01/09/1995, art. 41 CCNL del 07/04/1999 e art. 25 CCNL del 19/04/2004

Comma 3. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 01.09.1995 potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.

Comma 11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

Comma 12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

Lavoro straordinario art. 34 CCNL del 07/04/1999

Comma 8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

CCNL REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

Diritto di assemblea art. 56 CCNL 14.9.2000

Comma 1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Personale docente nelle scuole materne Art. 30 CCNL del 14/9/2000

Comma 1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole

Comma 2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.

Comma 4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL del 1.4.1999 (*Concertazione*)

Personale educativo degli asili nido Art. 31 CCNL del 14/9/2000

Comma 1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.

Comma 2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.

Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali (Art. 32 CCNL del 14/9/2000)

Comma 1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.

Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali Art. 32 bis CCNL del 14/9/2000

Comma 2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.

Orario di lavoro Art. 17 CCNL del 6/7/1995

Comma 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame (**Nota 1**) con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.

Comma 2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell' art. 50, comma 7, del DLgs 267/2000 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

Comma 3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione delle risorse umane
- miglioramento della qualità delle prestazioni
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
- rispetto dei carichi di lavoro.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987; *(Il riferimento deve essere inteso ora all'art.22 CCNL 14.9.2000;*
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266; **(Nota 2)**

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Nota 1. *E' necessario occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs. n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.*

Nota 2. *Si veda anche il DPR 8 febbraio 2001, n. 194.*

Riduzione dell'orario di lavoro Art. 22 CCNL del 1/4/1999

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995 *(Il riferimento alla lett. c dell'art. 17, comma 4, deve essere ora inteso all'art. 22 CCNL 14.9.2000;* finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Lavoro straordinario art. 38 CCNL 14.9.2000

Comma 5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- 1. al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- 2. al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 3. al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale art. 16 CCNL 5.10.2001

Comma 2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del CCNL del 14.9.2000 dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) *(CCNL 14.9.2000; il riferimento deve ora essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. d), CCNL 9.5.2006* nelle seguenti misure:

- a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
- b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.

Turnazioni Art. 22 CCNL del 14/9/2000

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) *turno diurno antimeridiano e pomeridiano* (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) (*)
- b) *turno notturno o festivo*: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui All'art.52, comma 2, lett. c) (*)
- c) *turno festivo notturno*: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui All'art.52, comma 2, lett. c). (*)

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL del 1.4.1999.

(*)CCNL 14.9.2000; il riferimento deve ora essere inteso all'art. 10, comma 2, lett. c), CCNL 9.5.2006;

Reperibilità Art. 23 CCNL del 14/9/2000, art. 11 CCNL del 5/10/200

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 (€ 10,32) per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL del 1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 (*Lavoro straordinario*) o dell'art.38-bis (*banca delle ore*), con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Ferie Art. 18 CCNL del 6/7/1995

Comma 5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche Art. 21 CCNL del 14/9/2000

Comma 1, lettera c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale Art. 5 CCNL del 14/9/2000

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Obblighi del dipendente art. 23 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 CCNL 22.1.2004

Comma 1 lettera e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

Lettera f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona

Codice disciplinare art. 3 CCNL 11.4.2008

Comma 4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro

CCNL MINISTERI

Diritto di assemblea art. 2, CCNL integrativo del 16/5/2001

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Il contratto individuale di lavoro Art. 14 CCNL del 16/5/1995

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 22, comma 2, (*Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 16/2/1999.

Orario di lavoro art. 19 CCNL del 16/5/1995; Allegato A, punto 4, CCNL integrativo del 22/10/1997

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8, comma 1 (*Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa*) del CCNL 16/2/1999, del presente contratto, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni da attivare ai sensi dell'art. 12 del DPR 266/87, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. Entro il 30 giugno del 2000 le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

Turnazioni art. 1, Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

- a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso esame con le OOSS, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali i predetti limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, di cui al successivo terzo comma, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede.
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
- f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno -festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 31 (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999 secondo le seguenti fattispecie:

- a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
- b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue:

- euro 12.91 lorde per ciascun turno festivo;
- euro 12.91 lorde per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);
- euro 25.82 lorde per ciascun turno notturno - festivo. 80

Per il Dipartimento delle Dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo art. 3 (*Orario di lavoro flessibile*) del CCNL 12/1/1996 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Orario plurisettimanale art. 2 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 19, comma 3 (*Orario di lavoro*) del CCNL 16/5/1995, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le OO.SS., secondo le forme previste dal CCNL.

2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
- al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Orario di lavoro flessibile art. 3 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di esame congiunto a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. n. 151 del 2001, L. 104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

Ritardi art. 5 Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" del 12/1/1996

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 28 (*Struttura della retribuzione*) del CCNL 16/2/1999.

Recupero e riposi compensativi art. 6, Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.

2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i sei mesi e dovranno essere concesse entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Pausa art. 7, Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'art. 3, comma 2 (*Orario di lavoro flessibile*) del CCNL 12/1/1996.

Reperibilità art. 8, Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei Ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 31 (*Fondo unico di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999 per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura non inferiore ad euro 17.35 Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero art. 9, Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali dell' Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro”, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

Ritardi art. 5 Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero art. 9, Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro” del 12/1/1996

1. In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali dell' Accordo riguardante le “Tipologie degli orari di lavoro”, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

Ferie art. 16 CCNL del 16/5/1995, come integrato dall'art. 34, comma 2, CCNL del 16/2/1999 5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Permessi brevi art. 20, CCNL del 16/5/1995

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

Assenze per malattia art. 21 CCNL del 16/5/1995, come integrato e modificato dall'art. 6 CCNL integrativo del 16/5/2001; Allegato A, punto 5 del CCNL integrativo del 22/10/1997 art. 28, comma 5, CCNL del 14/9/2007

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: (**Nota 2**)

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 (*Indennità di amministrazione*) del CCNL 16/2/1999. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.

7 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7 bis, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

7 quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 (*Permessi brevi*) del CCNL 16/5/1995. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche art. 11 CCNL integrativo del 16/5/2001

Comma 1 c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

Tutela dei dipendenti portatori di handicap art. 12 CCNL integrativo del 16/5/2001

Comma 1 c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art. 22 CCNL del 16/2/1999 come integrato dall'art. 22 CCNL integrativo del 16/5/2001

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 16/2/1999, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000.

Destinatari e procedure della formazione art. 25 CCNL del 14/9/2007

8. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

Obblighi del dipendente (art. 23 CCNL del 16/5/1995; art. 11, CCNL del 12/6/2003)

Comma 3 e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

Codice disciplinare art. 13 CCNL del 12/6/2003; art. 27, comma 1 e 2, CCNL del 14/9/2007

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti.

Disposizioni particolari art.18 CCNL del 12/6/2003

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Lavoro straordinario Art. 26 CCNL integrativo del 16/5/2001

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

4. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

Trattamento di trasferta art. 30 CCNL integrativo del 16/5/2001; art. 28, comma 1, CCNL del 14/9/2007

e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato.

2. Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore il dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore con la relativa pausa, prevista dall'art. 54 comma 4, ha diritto all'attribuzione del buono pasto secondo la disciplina contrattuale vigente. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale euro 22,26.. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive euro 44,26, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

Condizioni di attribuzione art. 4 dell'Accordo concessione dei buono pasto del 30/4/1996

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all' art. 1, 1° comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 19, comma 4 (Orario di lavoro) del CCNL 16/5/1995, all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 19, comma 4 del CCNL 16/5/1995, all'interno della quale va consumato il pasto

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Il contratto individuale di lavoro art. 14 CCNL 6.7.1995

Comma 4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata.

Orario di lavoro art. 17 CCNL 6.7.1995

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724. l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- a. utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
 - b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
 - c. in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - d. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

Riduzione dell'orario di lavoro art. 25 CCNL 6.7.1995

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.
2. Entro il 30 giugno del 2000 le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative eventualmente

Lavoro straordinario art. 17 CCNL 14.2.2001

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dagli enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. a)143, calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettemanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'ente ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 6.7.1995 (*Orario di lavoro*) Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 18 (*Banca delle ore*).

Turnazione art. 16 CCNL 14.2.2001

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) (CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 20 %;

- fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;

- fascia festiva-notturna: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del Ccnl del 16.2.1999 (*Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B*).

Reperibilità art. 19 CCNL 14.2.2001

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dagli enti, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra euro 7.75 e euro 12.91 la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 16.2.1999 (*Fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C*).

Riposo compensativo art. 20 CCNL 14.2.2001

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 6/7/1995 (*Orario di lavoro*), non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. a) (CCNL 14.2.2001, come modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003) maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 29, comma 2, lettera a) (CCNL 14.2.2001, come

modificato dall'art.27 CCNL 9.10.2003), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Ferie, recupero festività sopresse e festività del Santo Patrono art. 18 CCNL 6.7.1995 come integrato dall'art.46, comma 2, CCNL 16.2.1999

Comma 5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Permessi brevi art. 20 CCNL 6.7.1995

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessuna caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare la 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Assenze per malattia art. 21 CCNL 6.7.1995, come integrato dall'art. 7 CCNL 14.2.2001 e dall'art. 32, comma 2, CCNL 1.10.2007

Comma 7- ter. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art. 22 CCNL 16.2.1999

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa. Questa non può essere inferiore al 30 % di quella del lavoratore a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (*Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa*) e nel rispetto delle tipologie di regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ente. A tal fine si terrà conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, o anche prima della scadenza del biennio qualora ricorra la condizione necessaria della disponibilità del posto in organico.

Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale art. 23 CCNL 16.2.1999 come modificato ed integrato dall'art. 33 CCNL 14.2.2001

Comma 5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Comma 10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

Destinatari e procedure della formazione art.27 CCNL 1.10.2007

Comma 10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Obblighi del dipendente

(art. 26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003)

Comma 3.

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;

g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

Codice disciplinare (art.16 del CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007

Comma 4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia

Codice disciplinare art.16 del CCNL 9.10.2003 come modificato ed integrato dall'art. 29, comma 2, CCNL 1.10.2007

Comma 4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;

g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;

CCNL AGENZIE FISCALI

Diritto di assemblea art. 12 CCNL 28/5/2004

Comma 1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Agenzie per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Il contratto individuale di lavoro art. 30 CCNL 28/5/2004

Comma 4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata

Orario di lavoro art. 33 CCNL 28/5/2004

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, l'orario di lavoro, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 3 lett. B) (Contrattazione collettiva integrativa), del CCNL 28/5/2004, dai dirigenti responsabili.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Per il personale dell'Agenzia delle Dogane possono essere previste specifiche articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.

5. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

6. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

Turnazioni art. 34 CCNL 28/5/2004

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso contrattazione integrativa con le OO.SS., in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;

f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione integrativa di Agenzia, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 84 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL 28/5/2004 secondo le seguenti fattispecie:

a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;

b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse Agenzie gli importi minimi sono fissati come segue:

- € 12,91 lordi per ciascun turno festivo;

- € 12,91 lordi per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);

- € 25,82 lordi per ciascun turno notturno - festivo.

Per l'Agenzia delle Dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo art. 36 (Orario di lavoro flessibile) del CCNL 28/5/2004, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Orario plurisettimanale art. 35 CCNL 28/5/2004

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 33 (Orario di lavoro), comma 3 del CCNL 28/5/2004, viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di concertazione, con le OO. SS., secondo le forme previste dal CCNL.

2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

-il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;

-al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane;

- in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro tale limite può essere elevato, rispettivamente, a 26 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Orario di lavoro flessibile art. 36 CCNL 28/5/2004

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di contrattazione integrativa a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.Lgs. n. 151/2001, L. 104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

Rilevazione dell'orario art. 37 CCNL 28/5/2004

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

2. Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Ritardi art. 38 CCNL 28/5/2004

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (Indennità di Amministrazione) del CCNL 28/5/2004.

Recupero e riposi compensativi art. 39 CCNL 28/5/2004

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.

2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i quattro mesi e dovranno essere concesse entro 30 giorni dalla data della richiesta.

Pausa art. 40 CCNL 28/5/2004

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle Agenzie in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. operazioni di sdoganamento).

4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 36 (orario di lavoro flessibile), comma 2.

Reperibilità art. 41 CCNL 28/5/2004

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite a settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, quali, ad esempio, servizi di emergenza, relazioni internazionali, uffici di diretta collaborazione con gli organi di vertice dell'Agenzia. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 84 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) del CCNL 28/5/2004 per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore ad € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero art. 42 CCNL 28/5/2004

1. In sede di contrattazione integrativa possono definirsi, nel rispetto dei principi generali di cui al presente CCNL, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

Riduzione dell'orario art. 43 CCNL 28/5/2004

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo contratto integrativo di Agenzia, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

Permessi brevi art. 47 CCNL 28/5/2004

Comma 1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

Assenze per malattia art. 49 CCNL 28/5/2004, art. 16 CCNL 10/4/2008 e art. 6 CCNL 8/6/2006

Comma 7. Il trattamento economico⁶² spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 87 (Indennità di Amministrazione) del CCNL 28/5/2004. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. *Omissis*

Comma 10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, le agenzie favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

Comma 11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 47 (Permessi brevi) del CCNL 28/5/2004. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

Comma 13. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche art. 56 CCNL 28/5/2004 e art 9 CCNL 10/4/2008

Comma 1 lett. c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero

Tutela dei dipendenti portatori di handicap art. 57 CCNL 28/5/2004

Comma 1 lett. c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

Formazione art. 63 CCNL 28 maggio 2004 e art. 7 CCNL 10 aprile 2008

Comma 12. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Agenzia è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Agenzia. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. *Omissis*

Clausole speciali art. 64 CCNL 28/5/2004

Comma 6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Obblighi del dipendente art. 65 CCNL 28/5/2004

Comma 3 lett. e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

lett. f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona

Codice disciplinare art. 67 CCNL del 28 maggio 2004 e art. 8 CCNL 10 aprile 2008

Comma 2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

2 lett. a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro e degli obblighi connessi alla rilevazione delle presenze: timbratura del cartellino orologio, utilizzo del badge magnetico ed ogni altra forma di rilevazione dell'orario.

Comma 4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

Left. g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti.

Condizioni di attribuzione dei buoni pasto art. 98 CCNL 28/5/2004

Comma 1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti del comparto delle Agenzie fiscali, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

Comma 2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (Orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto.

Comma 3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (Orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto.

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Banca delle ore art. 18 CCNL 14.2.2001

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art. 31 in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare di cui all'art.31 (*Il richiamo deve essere correttamente inteso all'art. 33 del suddetto CCNL 14.2.2001, che ha integrato le previsioni dell'art. 23 del CCNL del 16.2.1999*); debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7. La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

SANITA' PUBBLICA

Banca delle ore art. 40 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL del 7 aprile 1999.

6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999 nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

MINISTERI

Banca delle ore art. 27 CCNL integrativo del 16/5/2001

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 26, comma 4 (*Lavoro straordinario*) CCNL integrativo del 16/5/2001 che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. A livello di amministrazione sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

AGENZIE FISCALI

Banca delle ore art. 88 CCNL 28/5/2004

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 86, comma 4 (Lavoro straordinario) che, in rapporto alle ore accantonate, vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'agenzia, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
5. A livello di Agenzia sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

CCNL COMPARTI PRIVATI

AGIDAE

ART. 43 - orario normale di lavoro

L'orario normale di lavoro è stabilito in 38 (trentotto) ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dall'Istituto.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente Contratto rinvia esplicitamente.

In relazione alla peculiarità dell'Area accoglienza-servizi-attività artistiche, culturali e sportive, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti.

Possono essere concordate tra le parti durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e, inoltre, articolazioni basate su una quantificazione annuale.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Le prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potranno essere effettuate per un numero di settimane superiore a tredici, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

Art. 44 - lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro programmato stabilito dall'art. 43 calcolato nella media semestrale.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 120 ore annue per dipendente.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a) lavoro diurno straordinario: 35%
- b) lavoro notturno straordinario: 40%
- c) lavoro festivo diurno straordinario: 50%
- d) lavoro festivo notturno straordinario: 60%.

La prestazione straordinaria eseguita nelle festività di cui all'art. 51 o nelle giornate programmate come riposo settimanale per le prestazioni non a turno è considerato straordinario festivo.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

Art. 45 - lavoro notturno

Per lavoro notturno s'intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Alle lavoratrici ed ai lavoratori verrà corrisposta, per ogni ora di lavoro notturno prestata, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

Art. 46 - lavoro festivo

Alle lavoratrici ed ai lavoratori il cui turno di servizio è prestato in giorno festivo (domeniche e festività di cui all'art. 51) compete, per ogni ora di lavoro festivo ordinario prestato, una maggiorazione del 15% della quota oraria lorda spettante.

Art. 47 - indennità per presenza notturna

1. Alle figure educative operanti in Strutture socio-assistenziali per minori, al fine di garantire la continuità di presenza educante, al momento dell'assunzione può essere richiesta, previo accordo sottoscritto dalle parti, la presenza notturna per non più di 3 notti per settimana, assicurando un ambiente adeguato per il riposo. Per ogni notte di presenza sarà riconosciuta una indennità forfettaria lorda di € 25,00. Le ore di presenza notturna non saranno conteggiate come orario di lavoro.

La richiesta dei Gestori come l'adesione della lavoratrice e del lavoratore sono revocabili con due mesi di preavviso.

2.L'Istituto potrà anche assumere apposito personale con mansione di prestazione esclusivamente d'attesa notturna, inquadrato nella categoria B2 con retribuzione pari al 60% della paga conglobata di riferimento. La prestazione potrà essere compresa in una fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 8.00. A detto personale sarà garantito il riposo settimanale previsto dalla normativa.

Art. 48 - disponibilità

Il dipendente che, al di fuori del proprio orario di lavoro, su richiesta dell'Istituto, accetti di rientrare in servizio per sostituire altri lavoratori assenti, ha diritto a una indennità di 15 euro, oltre ai permessi retribuiti pari al numero delle ore lavorate e compensate ai sensi dell'art. 69.

Art. 49 - reperibilità

Per reperibilità s'intende la disponibilità per il lavoratore al rientro in servizio durante il periodo di riposo su richiesta dell'Istituto.

Il nastro orario di reperibilità, concordato tra le parti, non potrà comunque essere superiore a dodici ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere.

L'Istituto non potrà richiedere la reperibilità più di 8 volte al mese. Il lavoratore in reperibilità sarà compensato con una indennità oraria di 1,5 euro.

In caso di servizio prestato, al lavoratore va comunque garantita una pausa di 11 ore prima della ripresa del servizio effettivo.

Art. 50 - riposo giornaliero

1. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive, nonché al riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

2.Le parti concordano che per il personale impegnato in lavoro organizzato in turni continuativi ed avvicendati, è possibile derogare al principio della consecutività del riposo giornaliero, con periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a nove ore consecutive.

AIAS

Art. 41 Orario di Lavoro

In applicazione dell'art.3, comma 2°, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, l'orario "normale" di lavoro settimanale, riferito alla durata media di ogni semestre solare, è fissato in 36 ore, che potrà essere distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Per le dipendenti ed i dipendenti inquadrati/i nelle categorie E e F l'orario "normale" di lavoro settimanale è fissato in 38 ore.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio.

In applicazione dell'art.4 del D.Lgs. n.66/2003 l'orario massimo settimanale non può superare le 48 ore di media, compreso il lavoro straordinario.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.4, comma 4°, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

Le parti convengono che qualora intervengano disposizioni legislative in materia di durata dell'orario di lavoro si rincontreranno al fine di riportare alle stesse i contenuti del presente articolo.

Art. 42 Riposo settimanale

Tutte i dipendenti hanno diritto a una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica.

Per il personale che opera su tre o quattro turni, nell'arco delle 24 ore, il riposo settimanale inizia il giorno successivo a quello di fine turno.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 43 Paga giornaliera e oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione tabellare (categoria e posizione economica);
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- eventuale assegno ad personam;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto continuativamente alla dipendente od al dipendente.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6 o, per i dipendenti inquadrati nelle categorie E ed F, per 6,34.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 44 Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente e del dipendente e dall'obbligo della stessa e lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata. La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto nonché le modalità dello stesso sono demandate alle singole Amministrazioni, sentite le RSU o le RSA, in caso di mancata costituzione delle RSU.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 45 del presente CCNL, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di € 21,00 lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minima durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato.

Di norma non possono essere previste per ciascuna dipendente o per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mensile.

Art. 63 Lavoro straordinario

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare le 250 ore annue per singolo dipendente addetto all'erogazione di prestazioni di riabilitazione sanitaria dirette al recupero funzionale e sociale dei soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali di cui all'art. 26 della legge n. 833/1978.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti dall'azienda.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale, come definito dall'art. 41.

Il lavoro straordinario sarà retribuito da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario, ad insindacabile valutazione dell'azienda, può essere alternativamente compensato con un riposo sostitutivo.

Il lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzato per iscritto dall'Amministrazione.

ANASTE

Art. 37 Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5 marzo 1977 n. 54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n. 792 sono state assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs n. 66/2003, le parti firmatarie convengono di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro, Settore Ispezione del Lavoro competente per territorio, la comunicazione dell'avvenuto superamento delle 48 ore settimanali di media, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi.

Secondo quanto previsto all'art. 17 del D.Lgs n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative.

Riduzione di orario

Fermo restando il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 (quarantacinque) ore, comprensive del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 5 dell'art. 6 del precedente CCNL 20 settembre 1991, si conviene di aggiungere un ulteriore giorno, pari a 6,33 ore, come recupero della festività del 2 giugno reintrodotta tra quelle citate all'art. 40 del presente CCNL in base alla L. n. 336 del 20 novembre 2000, per un totale convenzionale, quindi, di 51 (cinquantuno) ore.

Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Istituzioni e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le ore residue, su richiesta del lavoratore, potranno essere accantonate nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL.

Art.38 Banca ore

Nella Banca Ore verranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell'anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 37, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 69, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 40 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 39 Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 70. Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui si è prestato servizio notturno il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.

Art. 69 Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 25%

- b) " " notturno 40%
- c) " " domenicale e/o festivo 50%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile di cui all'art. 58, viene divisa per 164.

Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente CCNL, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.

Art. 70 Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- a) Servizio ordinario notturno in turno 20%
- b) " " notturno non programmato 25%
- c) " " domenicale e/o festivo 15%
- d) " " domenicale e/o festivo notturno 25%

Art. 72 Servizio di reperibilità

Pur con carattere di eccezionalità, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

La determinazione di detti servizi e del trattamento economico del periodo di reperibilità è materia demandata alla contrattazione territoriale o di Istituzione in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sottoscritti ai sensi dell'ex art. 56 del CCNL 2 agosto 1995.

ANFAAS

Art. 48 - orario normale

L'orario "normale" di lavoro è contrattualmente fissato:

- in 36 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie A,B,C,D
- in 38 ore settimanali di lavoro effettivo per tutto il personale inquadrato nelle categorie E, F.

Le lavoratrici e i lavoratori che in virtù della nuova classificazione prevista dall'art. 44 si collocheranno in categoria E o F, manterranno l'orario di 36 ore settimanali, quale condizione di miglior favore, se già in atto al momento della stipula del Contratto Collettivo di Lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ad un anno.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio e sempre che la lavoratrice e o il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni (art.1 D.lgs. n. 66/03).

E' espressamente escluso dalla computabilità il tempo impiegato per recarsi al lavoro.

L'articolazione dell'orario normale di lavoro settimanale, fermo restando la facoltà di articularlo su 5 o 6 giornate lavorative, sarà definita dalle Strutture Associate, sentite le rappresentanze sindacali.

Art. 49 - durata massima orario di lavoro

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore ed include le ore di lavoro straordinario.

La durata media settimanale dell'orario non potrà in alcun caso superare le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario e al netto delle ore di lavoro straordinario per le quali il lavoratore beneficia di un riposo compensativo in alternativa alla retribuzione.

In considerazione delle particolari finalità ed attività esercitate senza fine di lucro dalle Strutture Associate, il computo viene effettuato con riferimento ad un periodo non superiore all'anno e con esclusione dei periodi di ferie e di assenze per malattia.

Ai fini dell'obbligo di comunicazione di superamento delle 48 ore settimanali alla Direzione Provinciale del Lavoro e Servizio Ispezione competente per territorio, i termini della comunicazione decorreranno dalla scadenza del termine di riferimento come stabilito dal presente contratto.

Art.50 - Lavoro Straordinario

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come fissato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 100 ore annue per far fronte ad effettive esigenze di servizio, a richiesta del datore di lavoro in forma scritta.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di ordinaria programmazione del lavoro, il tetto annuo di ore straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede aziendale.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è comunque ammesso, in relazione a:

- casi eccezionali, esigenze tecnico produttive ed impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altre lavoratrici o lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave o immediato ovvero un danno alle persone o ai servizi;
- eventi particolari come manifestazioni collegate alle attività associative.

Il lavoro straordinario, deve essere computato a parte, separatamente dal computo delle ore ordinarie e compensato con una quota oraria della retribuzione ordinaria maggiorata del 20%.

Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno o nei giorni festivi per legge la quota di retribuzione oraria in atto è maggiorata del 30%.

Per le ore di straordinario prestato in orario di lavoro notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

A richiesta delle lavoratrice ed ai lavoratori possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, riposi compensativi. I riposi compensativi dovranno essere goduti entro 90 giorni computati dal primo giorno del mese successivo alla prestazione.

I riposi compensativi non si computano ai fini della media di cui all'art. 4 del D.lgs n. 66/03.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario per il personale a tempo pieno.

Art. 51 - Lavoro Notturno, Festivo

Lavoro notturno

Per lavoro notturno si intende la prestazione lavorativa ordinaria di almeno 7 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 24 e le ore 5 del mattino.

E' vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono 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 che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n.104/92 e successive modificazioni.

Alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità:

- euro 2,30 lorde per ogni ora di servizio effettivamente prestato nella fascia oraria tra le 22 alle 6.

Lavoro Festivo

Per lavoro festivo si intende la prestazione lavorativa ordinaria effettuata in giorno festivo.

Alla lavoratrice e al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità:

- euro 15,50 lorde per ogni prestazione effettivamente resa in giornata festiva e di durata superiore alla metà del turno, ridotta a euro 7,75 se la prestazione, sempre in giornata festiva, è di durata pari o inferiore alla metà del turno.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo, al dipendente, non può essere corrisposta più di un'indennità festiva.

Art. 52 - Riposi E Pause

In considerazione della natura delle attività svolte dalle Strutture associative caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, in deroga alla disciplina prevista dagli art. 7 e art. 8 del D.lgs n. 66/2003, le parti convengono:

- di considerare assolto il diritto della lavoratrice e del lavoratore a beneficiare della prevista pausa, ove l'orario giornaliero supera il limite di 6 ore consecutive e che per ragioni organizzative non interrompono il turno;
- di definire in minimo 8 ore consecutive il diritto della lavoratrice e del lavoratore al riposo giornaliero, fatte salve le attività caratterizzate da turni di lavoro frazionati durante la giornata.

L'articolazione dell'orario garantirà comunque adeguate misure di riposo.

La determinazione della durata del riposo giornaliero, nell'ambito della deroga pattuita, sarà definita in sede di confronto aziendale.

Riposo settimanale

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale in un giorno che, di norma, deve coincidere con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno.

Art. 55 - Pronta Disponibilita'

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità della dipendente o del dipendente e dall'obbligo di intervenire secondo le indicazioni ricevute nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 54 del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore, dà diritto ad un compenso di euro 20,66 lordi per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minor durata la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

In caso di chiamata l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio ed a richiesta dell'interessata o dell'interessato.

Non possono essere previste per ciascun dipendente più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

Art. 56 - Servizio Con Obbligo Di Residenza Nella Struttura

Nei casi di servizi residenziali continuativi, alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 75,00.

Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi caratteristiche di occasionalità e per periodi non superiori ai dieci giorni al mese, tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 5,00.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti, non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito dall'art. 48. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previste dall'art. 50.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla Struttura Associativa per accordo tra le parti in sede locale favorendo un equo meccanismo di rotazione.

ANPAS

Art. 26 Orario di lavoro

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 12 mesi, calcolato a decorrere dal 1° aprile 2006. Ciò è reso necessario l'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza. Le parti si incontreranno entro 24 mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le OO.SS. territoriali; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana.

I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Art 26 bis (Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del Dlgs 66/2003)

Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del D.lgs 66/2003 in materia di deroghe ai limiti ed alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto D.lgs, convengono quanto segue:

Deroga all'articolo 7 del Dlgs 66/2003 (riposo giornaliero)

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 7 del D.lgs 66/2003

(riposo giornaliero)

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

Nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;

- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL;
- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- Eventi di maxi emergenza;

- Grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati è ammessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'articolo 47 del CCNL.

Su richiesta del lavoratore le ore di straordinario potranno essere accantonate nella banca ore secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 47 e dall'articolo 48 del CCNL.

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del d.lgs 66/2003 si intende usufruito.

Deroga all'articolo 13 del Dlgs 66/2003 (durata del lavoro notturno)

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 13 del Dlgs 66/2003 (durata del lavoro notturno)

- Servizi di emergenza- urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;

- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;

- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente CCNL;

- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;

- Eventi di maxi emergenza;

- Grandi eventi, non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati l'orario di lavoro dei lavoratori notturni potrà superare le 8 ore di media nelle 24 ore. Il periodo su cui va misurata la prestazione media del lavoratore è la settimana lavorativa.

Art. 27 Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal successivo art. 49.

Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

Art. 46 Reperibilità

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.

E' caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 28 del presente accordo, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di € 1,85 per ogni ora.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 47 Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di Organizzazione.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, di cui all'art. 45, maggiorata del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 45 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione. Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui all'articolo successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

Art. 48 Banca delle ore

E' istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 47.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del lavoratore. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dal lavoratore come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'Organizzazione purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero di lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle Organizzazioni che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

La lavoratrice e il lavoratore escluso ha diritto a ripresentare la sua richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle Organizzazioni su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

COOPERATIVE SOCIALI

Art. 51 orario di lavoro

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Dalla data dell'1.1.1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data dell'1.1.92 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

Art. 52 Flessibilità

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario

Art. 53 Lavoro Straordinario

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 51.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a) lavoro diurno straordinario 15%
- b) lavoro notturno straordinario 30%
- c) lavoro festivo diurno straordinario 30%
- d) lavoro festivo notturno straordinario 50%

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di

cui all'art. 59 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

Art.54 Lavoro Notturno

1) Lavoro notturno ordinario.

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

Per tale lavoro è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 56.

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

2) Applicazione del decreto legislativo 66/03.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore Notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art.15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Art. 55 Lavoro Festivo E Domenicale

A decorrere dal 01/12/2009 per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 59 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Art. 57 Servizio Con Obbligo Di Residenza Nella Struttura

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di €. 77,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo

di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di € 5,16.

Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 58. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 53.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Art. 58 Pronta Disponibilità - Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9 lettera c) punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice e al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di € 1,55.

In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 48.

Di regola non potranno essere previste, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

SANITA' PRIVATA

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Le parti si incontreranno entro ventiquattro mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede. Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione, formalizzato nell'Intesa Governo-Parti Sociali del 22/12/98, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art. 59 del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

Art. 19 - Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni.

Gli artt.12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

Art. 20 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'articolo 7 lettera f).

Art. 28 - Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva. Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 59 - Lavoro supplementare e straordinario

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per il restante personale.

Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Il lavoro supplementare e straordinario saranno rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art.58, diviso il divisore mensile indicato all'art.58, con una maggiorazione del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art.29 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Amministrazione della struttura sanitaria. Sono fatte salve le condizioni previste dall'art. 20 della banca delle ore.

Art. 60 - Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine all'opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art.29 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 21,69 euro lorde per ogni 12 ore. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

UNEBA

Art. 50 Orario di lavoro

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi formerà oggetto di esame congiunto sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale. L'esame congiunto dovrà concludersi entro 10 giorni dal suo avvio.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario di cui all'ultimo paragrafo del presente articolo, ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato in via eccezionale, che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.

Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva.

Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso.

In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS. firmatarie e/o RSA/RSU.

I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiori alle 7 ore.

Sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del CCNL UNEBA 20.9.1991,

da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del CCNL UNEBA 18.4.2000 ed infine dai commi 12 e ss. dell'art.50 (Riduzioni di orario) del CCNL UNEBA 27.5.2004.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella <Banca-Ore> di cui all' art. 66 del presente CCNL.

Art. 51 Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 53.

Art. 52 Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

- | | | |
|----|------------------|-----|
| a) | diurno | 25% |
| b) | notturno | 40% |
| c) | festivo diurno | 50% |
| d) | festivo-notturno | 60% |

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 42 viene divisa per 164.

Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.

Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella <Banca-ore> di cui all' art. 66, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 53 Lavoro ordinario notturno e festivo

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- | | | |
|----|---|-----|
| a) | Servizio ordinario notturno in turno | 20% |
| b) | Servizio ordinario notturno non programmato | 25% |
| c) | Servizio ordinario domenicale e/o festivo | 15% |
| d) | Servizio ordinario festivo-notturno | 25% |

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.

E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D. Lgs. 8 aprile 2003 n.66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell' arco di due settimane.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art 42 viene divisa per 164.

Ai sensi del D.Lgs 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni che impongano il divieto di adibire il lavoratore o la lavoratrice al lavoro notturno il dipendente verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni equivalenti.

Qualora non sussistano tali mansioni si fa riferimento a quanto stabilito nell'art.41.

Art. 66 Banca Ore

Nella Banca Ore verrà accumulato l'accantonamento e/o la detrazione di ore che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell' anno, maturano a vari titoli. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall' art. 50, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 52, i riposi compensativi delle festività lavorate di cui all'art. 54, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui al medesimo art. 54 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.

La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.

Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

VALDESI

Art. 44 Orario Di Lavoro

La durata e la distribuzione dell'orario di lavoro sono determinate in armonia con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore; la sua distribuzione settimanale è di norma su 5 o 6 giorni lavorativi.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad una riduzione di orario su base annuale pari a 5 (cinque) giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 33 (trentatre) ore, comprensive delle festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 nonché della festività del 4 novembre; detta riduzione di orario sarà fruibile di norma in giornate intere o in frazioni orarie non inferiori a due ore.

Tali riduzioni verranno assorbite fino a concorrenza, nel caso di enti, opere ed istituti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.

L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello locale con le Rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con quelle dei lavoratori.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno dello stesso ente, opera ed istituto potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario (da un minimo di 24 ad un massimo di 48 ore) riferito al 1° comma.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale.

Per le lavoratrici e i lavoratori addetti a lavori a carattere discontinuo di cui al R.D. n. 2657/1923 (portinai, custodi, ecc.) ovvero in attività presso Comunità residenziali l'orario e l'organizzazione del lavoro seguono le norme che li riguardano in materia.

Per i docenti in scuole dell'infanzia, primarie e secondarie l'orario di lavoro prevede la distinzione tra orario di cattedra ed un orario destinato alle attività di istituto (per le scuole secondarie, di norma, l'orario di cattedra è di 18 ore settimanali e quello destinato alle attività di istituto è convenzionalmente di 20 ore); è possibile prevedere il prolungamento nell'orario di cattedra, fino ad un massimo di 8 ore settimanale, che comportano il riconoscimento della relativa indennità oraria. Tale materia è demandata alla contrattazione decentrata.

Le parti convengono che qualora intervengano disposizioni legislative in materia di durata dell'orario di lavoro si rincontreranno al fine di riportare alle stesse i contenuti del presente articolo.

Art. 45 Flessibilità

L'istituto si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro eccedenti l'orario prescritto che saranno accumulate e resteranno a disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo. Le ore, indicate mensilmente in busta paga, potranno essere usufruite come permessi retribuiti a richiesta del lavoratore anche per l'intera giornata, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il credito maturato e non recuperato entro il 31 dicembre di ogni anno, darà luogo alla corresponsione della sola maggiorazione prevista dal comma successivo.

Per il personale titolare di contratto ad orario full time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 25% della retribuzione oraria.

Per il personale titolare di contratto ad orario p/time viene riconosciuta una maggiorazione forfettaria pari al 35% della retribuzione oraria.

Eventuali debiti orari saranno compensati con rientri stabiliti dall'ente nell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso di tempi determinati eventuali debiti saranno compensati alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il presente accordo si applica anche ai lavoratori part-time che vi fanno esplicita richiesta salvo quanto previsto dalla vigente normativa in materia di part-time.

Ulteriori articolazioni dell'istituto, la verifica dell'andamento e la corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

Le ore accantonate e non usufruite entro il semestre successivo all'anno di riferimento saranno retribuite con la retribuzione del mese di luglio.

Entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, si definirà a livello aziendale con le OO.SS. l'armonizzazione con il disposto del presente articolo relativa alla gestione del residuo delle ore accantonate e non retribuite.

Art. 46 Riposo Settimanale

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana.

Art. 69 Lavoro Straordinario Diurno, Notturno, Festivo E Lavoro Supplementare

Fermo restando quanto detto all'art. 22 per il personale dipendente con contratto part time, il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Con periodicità annuale, in sede di trattativa decentrata, le parti si incontrano per definire i criteri generali per l'utilizzo di dette ore.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto di 100 ore e fino a 160 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le rappresentanze sindacali, per comprovate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.

Fermo restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e/o straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio; si considera lavoro festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 46 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Le quote di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno: 15%;
- lavoro straordinario notturno: 30%;
- lavoro straordinario festivo: 50%.

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro supplementare e straordinario diurno, festivo, notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 62 viene divisa per 164.

Il lavoro supplementare e quello straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'amministrazione.

FEDEREMABIENTE/ASSOAMIENTE

Art. 17 – Orario di lavoro

1.

A decorrere dall'1.5.2009, l'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 36 ore.

2. In deroga a quanto stabilito dal comma 1, l'orario normale settimanale di lavoro del personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo, articolate su tre turni giornalieri, resta confermato in 38 ore a decorrere dall'1.1.2005; fermo restando quanto stabilito nella nota a verbale in calce al presente articolo. 3. La nuova misura dell'orario normale di lavoro settimanale non determina modifica alcuna della produttività del lavoro individuale e collettiva.

4. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 50 ore.

5. La durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è di 10 ore.

6. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali aziendali. 75

7. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come 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. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore ha ultimato il servizio.

8. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di nastri lavorativi, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo.

9. Le operazioni accessorie quali: indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc. dovranno essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, salvo particolari situazioni derivanti dalle esigenze legate alle realtà logistiche e organizzative. 1

10. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.

11. Durante l'orario normale di lavoro, il dipendente ha diritto a una pausa giornaliera non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore. 1

2. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendalmente, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale.

13. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.

14. In caso di comandi giornalieri o di breve durata, per motivi di carattere eccezionale, in località diverse dall'abituale posto di lavoro, l'eventuale maggior tempo impiegato per raggiungere dal predetto posto di lavoro, con gli abituali mezzi di trasporto, le località comandate e viceversa, è considerato come lavoro effettivo eccedente l'orario normale di lavoro regolato dalle disposizioni di cui all'art. 20, sempreché sia stato disposto oltre l'orario di lavoro.

15. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

NOTA A VERBALE Con riguardo al personale turnista di cui al comma 2 del presente articolo, le Parti stipulanti si danno atto che: a) la riduzione dell'orario di lavoro concessa progressivamente a partire dall'1/1/1994 ai dipendenti di cui al comma 2 del presente articolo è stata attuata con il riconoscimento, a titolo compensativo, di un monte ore individuale di permessi retribuiti in ragione d'anno di servizio, computandosi pro quota le frazioni settimanali in relazione all'inizio e alla cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno. Tale monte ore individuale è pari a: 26 ore annue complessive dall'1/1/1994; 52 ore annue complessive dall'1/1/2004; a 78 ore annue complessive dall'1/1/2005; a 104 ore annue complessive dall'1/1/2010; b) compatibilmente con le esigenze di servizio, dette ore di permesso sono godute entro il mese di dicembre di ogni anno. Qualora non fruite entro tale termine, esse sono liquidate entro il mese di marzo dell'anno seguente, con riferimento ai valori di retribuzione globale in atto nel precedente mese di dicembre.

CHIARIMENTO A VERBALE Le Parti stipulanti, anche in considerazione di quanto stabilito dall'art. 17, commi 3 e 7, del CCNL 5.4.2008, si danno atto che la progressiva riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 36 ore, iniziata a partire dall'1.7.1986 ai sensi dell'art. 20, lett. A) del CCNL 4.2.1984 e conclusa a partire dall'1.5.2009 a termini dell'art. 17, comma 1, del CCNL 5.4.2008, è stata fin dall'inizio convenuta e finalizzata anche a ricomprendere in tale riduzione i tempi occorrenti a indossare/togliere gli indumenti di lavoro nonché occorrenti alle operazioni di pulizia e igiene personali. In tale prospettiva, il tempo di lavoro effettivo è stato ridotto mantenendo inalterata la retribuzione, con effetto, quindi, compensativo dei tempi necessari a svolgere tutte le operazioni accessorie di cui all'art. 17, comma 9. L'ambito generalizzato della riduzione dell'orario di lavoro è stato conseguentemente contemplato al fine di assicurare per tutto il personale una gestione uniforme nelle aziende.

Art. 18 – Orario di lavoro multiperiodale

1. L'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 6, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, nel rispetto delle norme che tutelano la salute e sicurezza dei lavoratori.

2. La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a 6 mesi. 77
3. Qualora la prestazione dell'orario giornaliero interessi l'arco temporale 22,00 / 06,00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore a 8 ore.
4. Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale di cui al comma precedente, le ore ordinarie di lavoro non possono superare le 42 ore settimanali né essere inferiori a 30 ore settimanali.
5. La durata del lavoro settimanale, differenziata per effetto dell'articolazione multiperiodale, non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore, né al trattamento per il lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore. I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze contrattuali mensili.
6. Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie: - i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale; - le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione: - le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria; - le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale, che dovranno essere fornite agli stessi sessanta giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale.
8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 2 e 4 del presente articolo.

NOTE A VERBALE 1.

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo sono utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato di cui all'art. 2, lett. C). 2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia di orario di lavoro multi periodale in vigore alla data del 21.3.2012.

Art. 19 – Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile

1. In relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17, commi 1 e 2, può essere realizzato come media nel periodo di una singola settimana ovvero in un periodo plurisettimanale prestabilito. 78
2. Conseguentemente, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, sempreché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2.
3. La media dell'orario settimanale di lavoro può essere realizzata: a) per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore; b) per periodi plurisettimanali consecutivi non superiori a due mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata normalmente non inferiore a 25 ore settimanali e non superiore a 50 ore settimanali.
4. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 – che possono riguardare singole attività o categorie di lavoratori – nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU o, in mancanza, le RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
5. Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati: a) con preavviso di 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana singola; b) con preavviso di 12 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettimanale.
6. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 3, le prestazioni lavorative, rese oltre l'orario settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2, e fino a 50 ore settimanali per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del: - 15 % per le prime 120 ore; - 20 % per le residue 30 ore. Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
7. Le variazioni dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro per effetto dei programmi di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 3 non danno diritto al trattamento per lavoro straordinario né danno luogo a riduzioni del trattamento retributivo contrattualmente dovuto.
8. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale.
9. Nei periodi in cui siano in atto programmi di attività lavorativa flessibile, ai sensi della lettera b) del comma 3, ai lavoratori interessati non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.
10. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi dei commi 3 e 4, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata

programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma. 79

11 fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 3, 5 e 6 del presente articolo.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che: l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo• non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale; gli eventuali accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile• continuano a trovare applicazione secondo le norme ivi stabilite.

Art. 20 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario di lavoro settimanale di cui all'art. 17, commi 1 e 2, e all'art. 18, comma 5, 2° periodo. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari, anche imprevedibili, esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, con un tetto massimo di 200 ore annue pro-capite non cumulabili.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali: a) straordinario diurno feriale: 15% sulle prime 50 ore annue; 31% sulle ore annue eccedenti, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3; b) straordinario diurno festivo: 65%; c) straordinario notturno feriale: 50%; d) straordinario notturno festivo: 75%.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario dalla cinquantunesima alla centesima ora compresa saranno compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale del 23% a seguito dell'espletamento di un esame congiunto preventivo, ai fini della tutela della sicurezza del lavoro, che l'azienda attiverà con la rappresentanza sindacale aziendale e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, sulle modalità e sui criteri attuativi del lavoro straordinario che dovranno essere predisposti dall'azienda (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"). Dell'effettuazione del predetto esame congiunto e della conseguente applicazione della percentuale di cui al presente comma l'azienda darà immediata comunicazione ai lavoratori con specifico ordine di servizio. Nell'obiettivo di fruire del regime legale della detassazione per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire misure, criteri e modalità per il lavoro straordinario e per il lavoro festivo. 80

4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale di lavoro non saranno considerate utili al computo del monte annuo di 200 ore; ferma restando la corresponsione della maggiorazione di lavoro straordinario in misura corrispondente a quella derivante dall'applicazione dei commi 2 e 3.

5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 21, comma 1. Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza. 6. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali: - festivo diurno: 50%; - festivo notturno: 75%.

7. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22.00 e le ore 06.00; fatto salvo quanto previsto al comma 12. Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

8. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

9. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22.00 alle 06.00.

10. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

11. Il lavoro notturno di cui al comma 7 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 12. Detta maggiorazione è omnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 74 relativamente al Trattamento di Fine Rapporto.

12. A decorrere dall'1.4.2012, relativamente ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6 e per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una 81 contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire

modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della sicurezza del lavoro. Qualora, entro 30 giorni dall'avvio della specifica trattativa - fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti - non sia stata sottoscritta la prevista intesa, le parti aziendali potranno richiedere l'assistenza delle parti nazionali stipulanti per il perfezionamento dell'intesa stessa. Nell'obiettivo di fruire dei regimi legali della detassazione e della decontribuzione, per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., le parti aziendali potranno definire misure, criteri, modalità per il lavoro notturno, eventualmente anche nell'ambito della trattativa di cui sopra. Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 3, 6, 11 e 12 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.

14. Con riguardo al lavoro straordinario e festivo, la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire un monte ore annuo di lavoro straordinario superiore a quello previsto dal comma 1.

15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza personale, fornisce informazione specifica alle rappresentanze sindacali aziendali e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto. 16. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

FEDERCULTURE

Art. 32 Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro è pari a 1666 ore all'anno, corrispondenti ad una media di 37 ore settimanali. La media oraria di 37 ore settimanali può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e può essere differenziata per settori ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua, che prevedano fasi di sospensione di attività. Per tutte le tipologie di articolazione dell'orario di lavoro ivi disciplinate, la durata massima dell'orario medio settimanale non potrà, in ogni caso, superare le 48 ore, comprensive del lavoro supplementare e dello straordinario, per ogni periodo di 7 giorni, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi, fatti salvi diversi accordi aziendali, in ragione delle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano i settori rappresentati dal presente CCNL, esplicitate all'art. 31 ed al sesto periodo della presente disposizione contrattuale. In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato, non può superare le 11 ore giornaliere per lo svolgimento delle attività ordinarie dell'Azienda e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente, in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria.

Date le particolari esigenze di servizio delle Aziende aderenti a Federculture, per le quali si richiede l'apertura al pubblico e la disponibilità del servizio nell'arco dell'intera settimana, ivi compresi domeniche e giorni festivi in orari prolungati durante la giornata, possono adottarsi, in ciascuna Azienda, le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio:

1.Orario standard E' quello effettuato con 37 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 4 o 5 giorni con intervallo e con eventuale flessibilità di inizio e fine orario di lavoro. **2.Orario su nastro lavorativo ampio** Si considera lavoro distribuito su nastro lavorativo ampio, quello che prevede la prestazione giornaliera effettuata in più riprese, fino ad un massimo di 2, in un arco temporale giornaliero compreso fra le 10 e le 14 ore. Nei periodi di effettuazione della prestazione secondo tale tipologia di orario i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di $\frac{1}{2}$ (mezza) ora di lavoro a settimana. **3.Orario in turno** Si considera lavoro in turno quello prestato, anche a squadre, da più lavoratori, in modo programmato, ciclico ed avvicendato, i quali occupano il medesimo posto di Lavoro per il quale la prestazione viene svolta ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. Nei periodi di effettuazione dell'orario in turno di tipo A di cui al successivo art. 38 i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana, mentre nel caso di effettuazione di turni di tipo B, la riduzione di orario di lavoro è di 2 (due) ore a settimana.

4.Orario plurisettemanale E' quello effettuato in particolari periodi dell'anno o in corrispondenza di alcune manifestazioni culturali, turistiche e sportive e comporta il superamento dell'orario medio settimanale con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno. Durante l'effettuazione dell'orario plurisettemanale, nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale, non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai lavoratori è corrisposta sempre la retribuzione relativa al normale orario medio contrattuale.

Nei periodi di effettuazione dell'orario plurisettemanale i lavoratori interessati fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 (due) giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 (quattro) settimane, o di 1 (uno) solo giorno per periodi

inferiori. 5.Orario con sospensione annuale E' quello effettuato in fasi cicliche programmate dell'anno o in corrispondenza di specifiche manifestazioni culturali, turistiche e sportive, implicanti l'esigenza del superamento dell'orario medio settimanale, e comporta una corrispondente sospensione della prestazione lavorativa in altre fasi temporali settimanali e/o mensili dell'anno.

I lavoratori destinatari di tale modalità oraria di svolgimento della prestazione lavorativa ricevono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale.

I suddetti lavoratori fruiscono, a compensazione del maggior disagio, della riduzione di 1 (una) ora di lavoro a settimana, corrispondenti a 45 ore su base annua e di 1 (una) settimana aggiuntiva di ferie. 6.Orari per favorire lo sviluppo formativo In sede di contrattazione aziendale, le Parti possono prevedere ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari disciplinati dal presente CCNL, da utilizzare per garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali alla luce dei principi enunciati dal Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzato nell'intesa del 22.12.1998. 7

Riduzioni di orario In funzione dell'adattabilità dell'orario di servizio e quindi dell'orario di lavoro alla necessità dell'utenza e dello specifico mercato, nonché per rispondere alle esigenze degli orari di vita dei lavoratori e in vista degli orientamenti di legge relativi alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sarà possibile a livello aziendale sperimentare, previa contrattazione tra le parti, ogni fattibile combinazione di fattori produttivi, considerando altre eventuali riduzioni di orario di lavoro relative a non più del 5% del totale del personale aziendale, a qualunque titolo assunto. L'articolazione dell'orario di lavoro viene stabilito dall'Azienda con apposito ordine di servizio, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e/o R.S.A o, in mancanza, agli organismi locali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Gli schemi orari, relativi a tutte le tipologie di orario di lavoro disciplinate dalla presente disposizione contrattuale, che si effettuano in ciascuna Azienda nei vari periodi, a livello generale e/o settoriale, sono esposti in apposite tabelle da affiggersi secondo le norme di legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE Le parti intendono precisare che, in tutte le ipotesi di passaggio dagli Enti Locali a realtà di natura privatistica applicanti il presente CCNL di personale dell'area della docenza (quale, a titolo esemplificativo, docenti, formatori ed educatori), per detto personale continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'orario di lavoro prevista dall'articolato del CCNL di provenienza, salvi restando i trattamenti di miglior favore concordati in sede aziendale.

Art. 34 Banca delle ore Le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro di riferimento o quello programmato, di istituire la Banca delle ore e, quindi, un conto ore individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie, sulla base di quanto previsto dal precedente articolo, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Il datore di lavoro si impegna a garantire, nel corso del competente anno di fruizione, anche in assenza di accordo aziendale, il godimento di almeno il 30% delle ore complessivamente richieste a tale titolo, nei periodi individuati dagli interessati, salvo comprovate improcrastinabili necessità aziendali, tali da giustificare un motivato differimento degli stessi entro i due mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce. Il restante 70% sarà usufruito, ove ve ne sia richiesta ai sensi del comma terzo, entro l'anno successivo a quello di maturazione armonizzando le esigenze aziendali con quelle del lavoratore.

Con specifico accordo aziendale, verranno definite le modalità di formale presentazione delle domande di usufruzione dei riposi compensativi, con l'espressa previsione di un obbligo di motivata risposta da parte del datore di lavoro, entro tempi certi, all'istanza presentata dal lavoratore. Al fine di garantire una corretta programmazione del lavoro, l'accordo aziendale di cui al periodo che precede definirà le modalità ed i termini di presentazione, per ciascun anno solare, di un calendario orientativo per il godimento dei riposi compensativi da parte di ciascun interessato. A livello aziendale sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore. Nello spirito della norma, possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 36 Riposo giornaliero, settimanale, pause giornalieri e lavoro festivo Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 32 e salva l'ipotesi di prestazione svolta in regime di reperibilità, il lavoratore ha diritto, in conformità della legislazione vigente in materia, ad almeno 11 (undici) ore di riposo consecutivo ogni 24 (ventiquattro) ore. Nell'arco della giornata lavorativa, qualora sia stato programmato un orario superiore a 6 (sei) ore ovvero si ecceda comunque detto limite temporale, il lavoratore avrà diritto ad una pausa di 15 (quindici) minuti consecutivi sino alla nona ora, e di ulteriori 15 (quindici) minuti in caso di superamento della nona ora, fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale, al raggiungimento del limite massimo dell'orario giornaliero, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per l'eventuale consumazione di un pasto.

Le modalità e la collocazione temporale di tale periodo di pausa sono stabilite dall'Azienda in ragione della propria organizzazione produttiva e del lavoro, previa consultazione con le RSU (o, in mancanza con le

RSA) presenti nell'unità produttiva, e comunicate ai lavoratori mediante affissione dell'avviso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Detti periodi dovranno essere collocati in momenti diversi e non contigui a quelli utilizzati per la fruizione del servizio mensa, per il quale troveranno applicazione le condizioni e le modalità dettate all'art. 66. Il medesimo trattamento viene riservato anche in favore dei lavoratori discontinui, per i quali i momenti di lavoro non effettivo sono considerati utili ai fini del raggiungimento della soglia delle 6 ore.

Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica. Tale periodo deve essere cumulato con le ore di riposo giornaliero di cui al primo periodo della presente disposizione contrattuale. In relazione all'articolazione dell'orario di servizio di ciascuna Azienda, il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica. Il giorno di riposo settimanale è considerato festivo a tutti gli effetti. I lavoratori che professano altre religioni fruiscono, qualora ne faccia richiesta, del riposo settimanale nel giorno ritenuto festivo del loro culto, anziché in quello della domenica. Le ore lavorative, non prestate nel giorno di riposo del proprio culto, vengono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcuna maggiorazione o compenso straordinario.

I dipendenti che, non su loro richiesta, svolgono servizio domenicale normale o nel giorno festivo del proprio culto dagli stessi optato in sostituzione della domenica, con riposo settimanale fissato in altro giorno, hanno diritto ad una indennità di lavoro domenicale pari a € 6,00. Il datore di lavoro deve preavvertire il lavoratore circa lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale non più tardi del secondo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno, ed effettivamente prestato, viene compensato con la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria come lavoro festivo.

E' considerato lavoro festivo quello prestato nel giorno di riposo settimanale e nei giorni previsti dal successivo art. 40. Il lavoro prestato in giorno festivo è compensato con la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale oraria.

Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi, anche infrasettimanali, salvo la necessità di garantirgli un periodo equivalente di riposo compensativo.

Art. 37 Lavoro notturno Ferma restando la definizione di "periodo notturno" di cui all'art. 1, comma 2, lett. d) del d.lgs. n. 66/2003, deve intendersi lavoratore notturno colui il quale, svolge nel predetto periodo, alternativamente: a) almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; b) almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; limite, riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in ragione della complessiva riduzione dell'orario di lavoro.

Le parti, inoltre, nel ribadire il sistema delle relazioni sindacali relativo alla gestione del lavoro notturno in azienda, confermano la percentuale di maggiorazione del 10% della retribuzione individuale oraria, relativamente al

compenso per le prestazioni di lavoro rese a qualsiasi titolo dal dipendente nel periodo compreso tra le 22,00 di sera e le 6,00 del mattino seguente. Tale indennità si cumula ad altre in caso di concorrenza di più maggiorazioni.

A partire dallo stato di accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 22,00 alle ore 6,00. Non sono tenuti a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 Febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni; d) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa.

Art. 39 Reperibilità Tenuto conto delle particolari caratteristiche del servizio al pubblico, da erogare con carattere di continuità, e che richiede orari continuativi e/o prestazioni di servizio per tutti i giorni della settimana, le Aziende possono disporre l'organizzazione di un servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno. L

e modalità attuative del servizio di reperibilità vengono definite attraverso contrattazione in Azienda fra Direzione e Rappresentanze Sindacali con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri: – avvicendamento del maggior numero dei lavoratori; – impegno di reperibilità limitato ad un massimo di 10 giorni al mese procapite; – garanzia, comunque, del riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nell'arco delle 24 ore per almeno 2 giorni a settimana, salvo ed impregiudicato il diritto al riposo settimanale; – diritto al riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale qualora la reperibilità cada in un giorno festivo. Il servizio di reperibilità viene compensato secondo le seguenti indennità fisse giornaliere, cumulabili con altre indennità previste a diverso titolo dal presente CCNL, in relazione alle rispettive fasce orarie di disponibilità: – reperibilità fino a 10 ore giornaliere, indennità pari a Euro 4,50/giorno; – reperibilità superiore a 10 e fino a 14 ore, indennità pari a Euro 6,75/giorno; – reperibilità superiore a 14 e fino a 24 ore, indennità pari a Euro 10,14/giorno. Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del

servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro supplementare e straordinario.