

Attualità

## L'orario di lavoro

di Massimo Cavallotti (\*)

### Premessa

La circolare n. 8/05 Welfare contribuisce a dipanare alcuni nodosi aspetti del D.Lgs. 66/03 in materia di orari di lavoro.

La materia, precedentemente, era regolamentata dal R.D.L. 692/23, modificato dall'art. 13 della L. 196/97, e dalla L. 409/98 che disciplina il lavoro straordinario nelle imprese industriali, sino a giungere al citato decreto legislativo che recepisce le direttive CEE 93/104 e 2000/34. Il medesimo decreto è stato integrato con il D.Lgs. 213/04.

La spigolosità della materia è stata ampiamente dibattuta, e continua ad esserlo, a livello giuslavoristico e della dottrina, tant'è che anche recentemente l'ordine nazionale dei consulenti del lavoro ha diramato dei principi interpretativi.

Procedendo ordinatamente analizziamo le varie sfaccettature della norma applicabili anche nel settore funerario da datori di lavoro pubblici e privati.

Il nuovo quadro normativo ridefinisce il concetto di orario di lavoro trasformando vecchie concezioni.

Nel R.D.L. 692/23 era una *"prestazione assidua e continuata"* ridefinita con la direttiva CEE 93/104 e trasposta nel nostro ordinamento con il D.Lgs. 66/03 *"nel periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni"*.

Così nel corso degli anni ha perso la sua connotazione di lavoro effettivo per assumere la connotazione di tempo in cui il lavoratore si tiene fisicamente a disposizione del datore di lavoro.

La nuova disciplina si applica anche agli apprendisti maggiorenni, per i minorenni rimane in vigore la L. 977/67, decadendo il divieto di prestazioni straordinarie per i medesimi.

L'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali, per la precisione 48 ore comprensivo lo straordinario, salvo diversa regolamentazione contrattuale.

I contratti collettivi, senza far riferimento al nazionale, possono stabilire una diversa durata dell'orario di lavoro, ciò a dimostrazione del fatto che anche i contratti territoriali e aziendali a norma dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 66/03 possono definire una prestazione lavorativa articolata in diverse modalità.

D'altra parte è noto che le 40 ore settimanali non sono solo riferite alla settimana di calendario attesa la possibilità di inserire orari multiperiodali.

L'orario multiperiodale si articola normalmente su un periodo di 4 mesi elevabile a 6 o 12 mesi se previsto nel contratto di lavoro per ragioni obiettive, tecniche o per motivi organizzativi. Qualora venga superata la durata media dell'orario di lavoro (48 ore compreso lo straordinario nei 7 gg.), le aziende che occupano oltre 10 dipendenti dovranno comunicarlo alla Direzione Provinciale del Lavoro (D.P.L.), ad esclusione che si tratti di orario multiperiodale.

Il tempo di viaggio per recarsi al luogo di lavoro designato dal datore di lavoro non rientra nella nozione di orario di lavoro, mentre se il lavoratore, per esempio, transita dalla sede per ricevere istruzioni ad parte del datore di lavoro e poi si reca sul luogo di lavoro da quest'ultimo designato, il viaggio rientra nel concetto di orario di lavoro.

Il decreto non impone un limite giornaliero del normale orario di lavoro, fatto salvo l'obbligo di rispettare il riposo giornaliero di 12 ore consecutive (nelle 24 ore). Tale situazione determina quindi la possibilità di richiedere la prestazione lavorativa fino a 13 ore giornaliere. In ogni caso ai fini contrattuali il limite giornaliero può essere disposto dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL Fe.N.I.O.F.-Confcommercio appena siglato prevede all'art. 11-bis che:

- la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata nel semestre, ampliabile a 12 mesi con la contrattazione integrativa (anche aziendale) per esigenze tecniche o organizzativo aziendali;
- le ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose o civili e le ore di viaggio in trasferta non alla guida, benché, retribuite sono escluse dal computo della durata massima dell'orario di lavoro;
- la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, compreso l'orario straordinario nonché l'orario normale in regime di flessibilità è di 52 ore.

### La media della durata

Come suddetto, l'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 66/03 prevede che la durata media dell'orario di lavoro sia calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi che i CCNL possono elevare a 6 mesi ovvero a 12 mesi di fronte a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione.

Pertanto nella maggior parte dei casi il momento di verifica all'adempimento si proporrà alle aziende ogni 6 mesi, anche con orario multiperiodale, e tale scadenza sarà valida anche ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio, salvo diverso accordo integrativo come previsto dal citato art. 11-bis.

I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Dalchè si evince che il semestre non è solare ma "mobile", slittando in avanti in relazione alle giornate che non si computano: in altri termini i periodi bianchi nel semestre vanno recuperati nel semestre successivo.

Le assenze neutre sono per ferie e malattie con la conseguenza che le giornate di infortunio e maternità si computano nella media con un numero di ore al numeratore pari a zero, non dando slittamento.

Per la modalità di calcolo dovrà essere predisposta una gestione distinta per ciascun dipendente.

Per il calcolo della media al denominatore devono essere presi in considerazione multipli di 7 giorni, senza lo scarto dei giorni (es.:  $122 \text{ gg.} / 7 = 17,42$  ossia 17).

Le ore di lavoro straordinario non si computano se il lavoratore ha beneficiato, in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione, del riposo compensativo.

### Lavoro straordinario

È quello che va oltre il normale orario di lavoro (40 ore settimanali di media).

Non applicando l'orario multiperiodale il lavoratore può essere impiegato nel lavoro straordinario solo se a prevederlo è il contratto collettivo applicabile ovvero, in mancanza, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Non può superare le 8 ore settimanali e le 250 ore annue o diverso (maggiore o minore) limite previsto dal

contratto collettivo (art. 12 CCNL citato prevede 230 ore annue pro capite).

In passato era previsto che il lavoro straordinario non superasse le 2 ore al dì e le 12 ore settimanali e comunque non superiore a 250 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario dev'essere prestato anche nei limiti tipologici:

- in casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive con l'impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- in casi di forza maggiore (es.: prolungamento di servizio funebre);
- in casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinarie possa dar luogo a un pericolo grave e immediato ovvero un danno alle persone o alla produzione;
- in occasione di fiere, mostre ed altri eventi particolari legati all'attività produttiva.

Esso è computato separatamente da quello normale ed è retribuito con una maggiorazione prevista dal contratto collettivo di lavoro e con eventuali riposi compensativi in aggiunta o in alternativa della maggiorazione.

*La sanzione amministrativa per il superamento del limite massimo annuo di ore straordinarie scatta oltre le 250 ore, anche se il contratto collettivo ne prevede di meno.*

Viceversa se il contratto collettivo ne prevede un monte ore superiore (es.: 270 ore) scatta automaticamente oltre il limite contrattuale previsto (es.: alla 271<sup>a</sup> ora).

La comunicazione alla D.P.L. riguarda il numero delle settimane in cui il limite delle 48 ore si è superato ed il numero dei lavoratori. Ai fini del calcolo dei dipendenti non devono essere computati i lavoratori con contratto di somministrazione.

Nel pubblico impiego i lavoratori *part time*, a differenza dell'impiego privato, devono essere conteggiati come unità.

### Riposi

Al lavoratore spetta un riposo giornaliero di 11 ore consecutive sulle 24 della giornata.

Tale limite costituisce soglia minima al di sotto della quale non si può andare e qualunque accordo diverso deve essere considerato nullo. Le parti possono stabilire una durata maggiore del riposo.

Il riposo va fruito in maniera continuativa, salvo diversa disposizione contrattuale per alcune attività.

Nell'ambito della giornata lavorativa se la prestazione eccede le 6 ore continuative, al lavoratore spetta una pausa per recuperare le energie psico-fisiche non inferiore ai 10 minuti o diverso lasso di tempo previsto nel CCNL.

Ai lavoratori addetti ai videoterminali che svolgono la loro attività per 4 ore consecutive spetta una pausa di 15 minuti ogni 2 ore, salvo diverso lasso di tempo definito dal CCNL.

Peraltro, il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività, nel rispetto dei limiti indicati.

Il riposo settimanale di norma è la domenica e dura 24 ore consecutive, salvo diversa disposizione, in considerazione dell'attività esercitata.

### Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane (28 gg. del calendario); il CCNL può disporre diversamente.

Tale periodo va goduto per almeno 2 settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine di maturazione.

È un diritto inderogabile del lavoratore e non monetizzabile. La monetizzazione delle ferie può avvenire per contratti a termine inferiori ad un anno o al termine del rapporto di lavoro.

Esempio: Ferie 2005 spettanti = 5 settimane.

- 2 settimane devono essere godute obbligatoriamente nel 2005;
- 2 settimane devono essere godute entro il 30 giugno 2007;
- 1 settimana può essere goduta nel termine fissato dalle parti ovvero può essere monetizzata.

Dal prospetto d'esempio emerge chiaramente la possibilità di monetizzare le ferie oltre le 4 settimane e di posticipare concordemente il medesimo periodo di ferie.

### Lavoro notturno

Si intende il lavoro prestato per almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino.

È lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolge almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale, o diverso tempo definito dai contratti collettivi. In difetto di discipline collettive è lavoratore notturno il lavoratore che svolge un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore notturno deve risultare idoneo ad accertamenti sanitari. Lo possono fare le donne in gestazione fino al compimento di 1 anno del bambino, non è obbligata la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni, o in alternativa il lavoratore affidatario di un figlio di età inferiore a 12 anni o che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

Il datore di lavoro deve informare per iscritto le D.P.L. e le organizzazioni sindacali per l'effettuazione di lavoro notturno continuativo o compreso in regolari tempi periodici.

La prestazione non può durare in media più di 8 ore nelle 24 ore, salvo diversa disposizione contrattuale o collettiva.

(\* Amministratore unico S.O.F.I. s.r.l di Sanremo, Amministratore A.F.I. s.r.l. di Taggia, Consigliere Fe.N.I.O.F., Presidente Sezione Imprese Funebri Unione degli industriali di Imperia.

TABELLA REGIME SANZIONATORIO

| Violazione   | Sanzione  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Divieto di adibire le donne al lavoro dalle 24 alle 6 dall'accertamento della gravidanza al compimento di 1 anno di età del bambino <sup>(1)</sup></li> <li>▪ Divieto di adibire a lavoro notturno i soggetti non obbligati <sup>(1)</sup></li> </ul> | Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da euro 516 a euro 2.582  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inadempimento in materia di valutazione stato salute lavoratori notturni</li> </ul>   | Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da euro 1.549 a euro 4.131  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Superamento della media delle 48 ore settimanali nel periodo di riferimento <sup>(1)</sup></li> <li>▪ Inosservanza obblighi in materia di ferie <sup>(2)</sup></li> </ul>   | Sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inadempienza in materia di riposo giornaliero e settimanale (2)</li> </ul>  | Sanzione amministrativa da euro 105 a euro 630  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inadempienze in materia di normale orario di lavoro e straordinario <sup>(2)</sup></li> </ul>   | Sanzione amministrativa da € 25 a € 154. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si verifica per più di 5 giornate nel anno da sanzione va da € 154 a € 1.032 <sup>(3)</sup> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Superamento normale orario di lavoro notturno <sup>(2)</sup></li> </ul>   | Sanzione amministrativa da € 51 a € 154 per giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre i limiti previsti   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obbligo di comunicazione superamento delle 48 ore settimanali</li> </ul>  | Sanzione amministrativa da € 103.00 a 200.00 euro   |

Note :

<sup>(1)</sup> È applicabile l'istituto della prescrizione

<sup>(2)</sup> Non è applicabile l'istituto della diffida

<sup>(3)</sup> Non è ammesso il pagamento in misura ridotta