

Breve nota sulla disciplina legislativa e contrattuale relativa a orario di lavoro, prestazioni straordinarie e riposi del dipendente

In un contesto storico in cui la disciplina legislativa appare nei fatti aggredire e sottrarre peso ai diritti dei lavoratori, riteniamo opportuno condividere con i nostri Associati e con tutti i Lavoratori una sorta di compendio su quali sono le limitazioni e i diritti in materia di orario di lavoro, prestazioni straordinarie e riposi, anche alla luce di alcune modifiche legislative avvenute nel corso degli anni recenti.

In premessa ci preme evidenziare che 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 di altre importanti questioni ad esso connesse.

Sulla scorta della normativa si definisce l'orario di lavoro come il periodo in cui il lavoratore è al lavoro e a disposizione del proprio datore di lavoro con l'obbligo di espletare la sua attività lavorativa o le funzioni previste dal proprio contratto.

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

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

Fatta questa premessa, analizziamo adesso alcuni aspetti che sono stati oggetto di richieste formulate da parecchi lavoratori:

Riposo giornaliero minimo

Per legge tra la fine di una prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva ci devono essere minimo 11 ore di riposo consecutive nelle 24 ore; le 11 ore di riposo possono non essere consecutive in casi particolari, come allorquando esista e sia disciplinato mediante contrattazione l'istituto della Reperibilità o di frazionamenti della prestazione nel corso delle 24 ore della giornata lavorativa (ad esempio: orari spezzati di 2, 3, 4 ore, etc.). In questi ultimi casi, comunque, bisogna sempre rispettare le 11 ore di riposo nell'ambito delle 24 ore.

Durata massima orario di lavoro giornaliero

Nelle 24 ore non si può in alcun caso lavorare per più di 13 ore consecutive (dedotte le pause pasto), o anche non consecutive (nel caso di interventi in Reperibilità o di frazionamenti della prestazione nelle 24 ore); anche perché devono essere garantite le 11 ore di riposo.

Pertanto ricordiamo a tutti i lavoratori che nel caso di raggiungimento delle 13 ore lavorate complessivamente nel corso delle 24 ore si ha pieno diritto di interrompere l'attività lavorativa comunicando al proprio responsabile (o facente funzione in quel momento) il raggiungimento di tale limite; anzi il superamento volontario di detto monte ore potrebbe generare, soprattutto in

caso di infortunio o insorgenza di danni, azioni disciplinari verso il lavoratore stesso.

Lavoro straordinario

La legge considera lavoro straordinario quello che eccede le 40 ore settimanali, prevede che deve essere limitato e deve essere svolto secondo le modalità contenute nei contratti collettivi.

Tuttavia il legislatore ha previsto che, in difetto di specifiche norme nei contratti collettivi, il datore di lavoro ed il lavoratore possano liberamente concordare durata del lavoro straordinario entro comunque il **limite delle 250 ore annue**: la legge considera lo straordinario come oggetto di un accordo tra il dipendente ed Azienda, con un limite massimo di 250 ore annue.

Le ore di lavoro straordinario sono disciplinate dalle disposizioni contrattuali vigenti e, di fatto, non prevedono che il lavoratore possa rifiutarsi dall'effettuare lo straordinario. Nel CCNL Gas-Acqua, ex-art. 27, è espressamente indicato che *“Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario senza giustificati motivi di impedimento”*, senza riferimento ad alcun monte ore massimo di lavoro straordinario.

Nel caso del CCNL elettrici, (ex-art.41), nella distinzione tra straordinario programmato (il cosiddetto *“straordinario in comma due”*) e straordinario non programmabile (quello per imprevedibili eccezionali necessità, cosiddetto *“straordinario in comma tre”*) è fissato un limite, ordinario ma non perentorio, di 180 ore per quello programmabile mentre, comprensibilmente, non viene indicato un limite numerico per quello non programmato (comma tre).

A decidere sul lavoro straordinario - per legge - è il CCNL, ma l'art. 5 comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003 stabilisce che *“il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali”*.

Pertanto, anche se il lavoratore non può rifiutarsi di fare straordinario (a meno di evidenziare un'adeguata motivazione e quando le predette motivazione siano stata accolte dall'azienda), **sono comunque previste sanzioni, a carico del datore di lavoro, per il superamento delle 250 ore annue di straordinario.**

La Banca ore: Il 5° comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 consente alla contrattazione collettiva di disporre, *in termini alternativi e/o aggiuntivi alla maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario*, che i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi, mediante la costituzione della banca ore, cioè trasformando in riposi compensativi ogni ora realizzata oltre il limite delle 250 ore; in questo caso le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini sanzionatori per l'impresa.

Fiduciosi di avervi fornito un esemplificativo promemoria cogliamo l'occasione per comunicare che la scrivente Organizzazione Sindacale rimane a vostra disposizione per eventuali ulteriori specifici chiarimenti e per ogni dubbio relativamente ai diritti/doveri del lavoratore nell'ambito dello svolgimento della propria prestazione lavorativa.

La Segreteria Regionale
CISAL FEDERENERGIA SICILIA