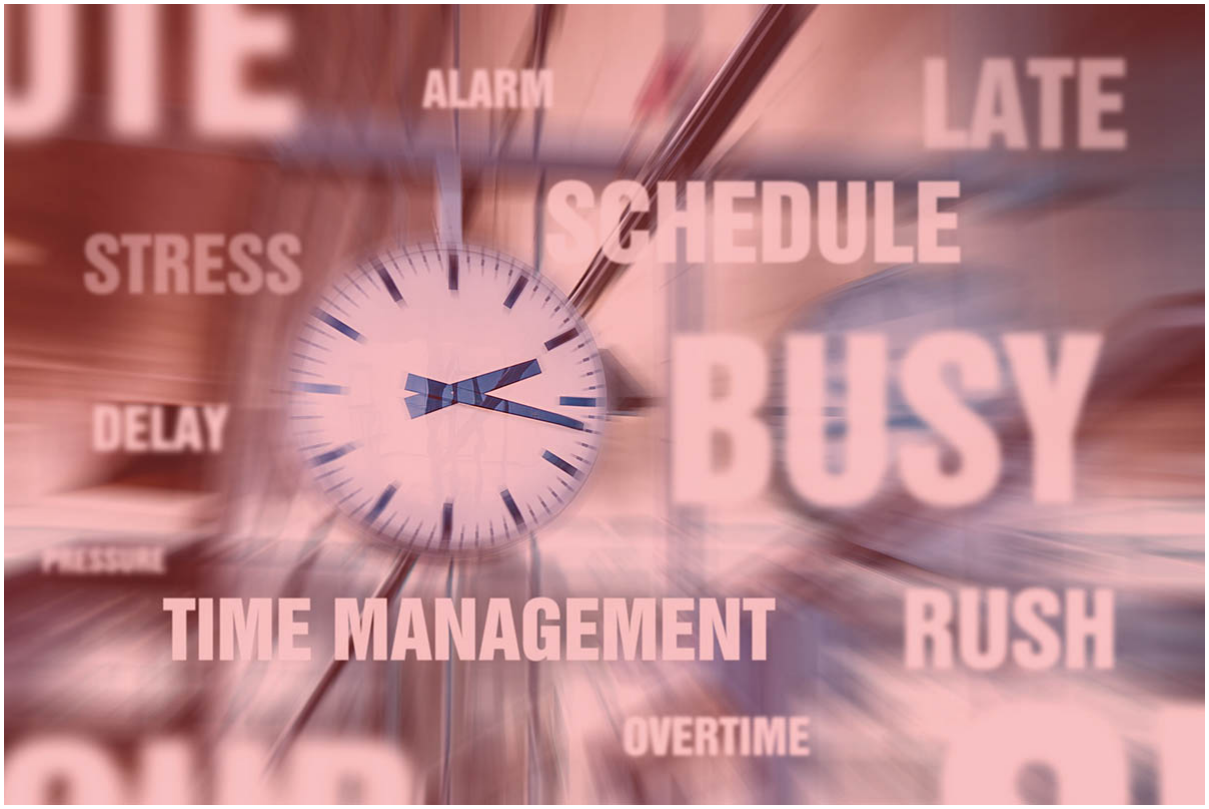
La normativa riguardante l'orario di lavoro (d.lgs.66/2003) è diretta a regolamentare in maniera uniforme i profili del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario.



Il ruolo centrale è affidato ai contratti collettivi di qualsiasi livello, nazionale, territoriale, aziendale. I **contratti collettivi** stipulati a livello **nazionale**, possono derogare alle disposizioni di legge in materia di pause, riposo giornaliero, durata settimanale dell'orario, organizzazione del lavoro notturno. L'eventuale deroga può essere ammessa solo a condizione che al lavoratore siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, quando ciò sia oggettivamente impossibile, sia concessa una protezione appropriata (art. 17, comma 1, d.lgs. 66/2003).

La normativa esamina le problematiche relative all'orario che interessano la generalità dei lavoratori assunti con contratto di **lavoro subordinato**, distinguendo tra lavoratori cui si applica il regime normale di 40 ore e quelli esclusi da tale previsione.

La disciplina dell'orario di lavoro si applica ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (inclusi gli apprendisti maggiorenni) delle aziende appartenenti a tutti i settori di attività con l'eccezione dei marittimi, degli autotrasportatori, del personale di volo, degli addetti

ai servizi di vigilanza e del personale della scuola.

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Il titolo IV del CCNL Assotrasporti, agli articoli 21 e seguenti, si occupa della disciplina dell'orario di lavoro.

La legge non prevede un **limite giornaliero** di durata della prestazione lavorativa. Tuttavia tale limite può essere determinato in 13 ore giornaliere (nei regimi di orario ordinari), ferme restando le pause, interpretando a contrario le disposizioni in materia di riposi giornalieri e pause. L'organizzazione dell'orario giornaliero è, in genere, rimessa a criteri individuati a livello aziendale.

Il datore di lavoro può instaurare un regime di orario elastico, in virtù del quale i lavoratori possono iniziare e concludere il lavoro entro una determinata fascia oraria, o un regime più rigido, in presenza di esigenze di tipo produttivo, quando il lavoro deve iniziare puntualmente in un determinato momento.

Secondo l'art. 21, la durata normale del lavoro contrattuale effettivo – in omaggio alle previsioni di legge sopra richiamate – per la generalità delle aziende è fissato in **40 ore settimanali** e di norma
8 ore giornaliere
, che può essere distribuito su 5 o 6 giornate lavorative: in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

La relativa esemplificazione offerta dal CCNL è la seguente:

Orario di lavoro su **5 giorni** – tale forma di articolazione, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore da effettuarsi
dal lunedì al venerdì
.

Orario di lavoro su **6 giorni** – tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in 6 giornate lavorative dell'orario settimanale, che resta sempre di 40 ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà **entro le ore 13,00 del sabato** .

In ogni caso, la durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi (si parla, al riguardo, di "orario multiperiodale", con visione d'insieme nell'anno e compensazioni continue settimana per settimana o mese per mese).

A questo orario deve essere commisurata la retribuzione, con i dovuti adattamenti e le c.d. compensazioni del caso.

Per lavoro effettivo si intende, a norma del CCNL (che si riporta alla legge 66/2003), ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non possono ritenersi comprese nella dizione quelle occupazioni che richiedono, per loro natura o nella specificità del caso, un **lavoro discontinuo** o di semplice attesa o custodia (v. art. 21 CCNL).

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiori a 15 minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

In relazione alle particolari esigenze, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela ed utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 ore ed un massimo di 16 ore settimanali all'anno.

Il recupero potrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10%.

A questo proposito, la contrattazione integrativa territoriale o aziendale, potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (“flex-time”).

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e in luogo accessibile a tutto il personale

Articolo dell'Avvocato Pasquale Dui tratto dal TN 5/2018 anno XX

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata



Composizione del parco veicolare: