L’azienda, per far fronte a **variazioni cicliche** delle esigenze produttive, può adottare un **orario di lavoro settimanale**
superiore
e inferiore a quello ordinario, alla
condizione che la media delle ore di lavoro complessivamente prestate sia pari alle
40 ore settimanali
, riferibile ad un periodo di la-voro non superiore all’anno (art. 3, d.lgs. 66/2003).



Nelle settimane in cui viene superato l’orario normale l’incremento di ore non è considerato **lavoro straordinario**
e le ore prestate in eccesso vengono recuperate in periodi di riduzione dell’orario.

I contratti collettivi regolamentano la gestione dell’**orario multiperiodale**, o di flessibilità, con specifico riferimento ai seguenti profili:

- tetto massimo di orario annuo entro cui può essere attuata la **flessibilità**;
- importo della retribuzione, con la previsione, generalmente, della corresponsione della

normale retribuzione sia nei periodi di superamento dell'orario che nei **periodi di recupero**, salva la possibilità (come avviene nel CCNL Assotrasporti) di stabilire specifiche maggiorazioni di natura indennitaria;

- procedure da seguire, di natura sindacale e contrattuale (informazione, confronto, contrat-tazione, etc.).

Le eventuali ore incrementali prestate e non recuperate vengono ad assumere la natura di lavoro straordinario e devono essere retribuite con la disciplina prevista dal singolo contratto collettivo.

L'art. 25 del CCNL Assotrasporti (Flessibilità) stabilisce che qualora siano concordati con le rappresentanze sindacali interne o con i sindacati territoriali periodi (annuali) di flessibilità dell'orario di lavoro, l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.

La diversa modulazione dell'orario potrà riguardare sia gruppi di lavoratori, sia la totalità dei dipendenti o collaboratori.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità non potrà superare complessivamente le **150 ore annue**, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'
orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minore intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.

In regime di flessibilità, per ogni ora resa oltre il normale orario, ferma restando la **compensazione** di cui al punto precedente, verrà corrisposta una quota pari al 15% della retribuzione oraria globale, con la paga dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

Il contratto prevede alcune **deroghe**. In particolare viene stabilito che, in considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di cinque settimane consecutive, la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell' ora rio settimanale nelle precedenti o successive cinque settimane.

Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno. La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 15%.

L'art. 21 del CCNL, in materia di orario di lavoro per il **personale non viaggiante**, prevede che, in relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di 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 ad un massimo di 16 ore settimanali all'anno.

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

Articolo dell'Avvocato Pasquale Dui tratto dal TN 3/2019 anno XXI

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata



2019 10 Giugno

