L’art. 26 CCNL Assotrasporti stabilisce, in via generale, per tutte le categorie di lavoratori, che le ore di lavoro ordinario prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, sono retribuite con una maggiorazione del 20%, quale corrispettivo del maggiore disagio per il lavoro prestato.



Secondo l’art. 27, il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15%, sempre sulla paga base nazionale.

Secondo l’art. 28, il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 30%.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22,00 alle 6,00. Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22,00 alle ore 6,00, deve osservare un riposo di almeno 12 ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali (art. 1, comma 2, lett. c), d.lgs. 66/2003). Il ricorso allo straordinario deve essere contenuto ed è legittimo solo a determinate condizioni.

In primo luogo, deve essere previsto dal contratto collettivo applicato in azienda, che normalmente prevede anche una durata massima annuale; non è necessario il consenso del lavoratore, dovendo ritenersi il relativo ordine manifestazione del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro.

Il lavoratore può rifiutare il lavoro straordinario quando:

• è un lavoratore studente (art. 10, comma 1, legge 300/1970;

• sussiste un giustificato e comprovato motivo di rilevante gravità che impedisce la prestazione;

• il potere del datore di lavoro non è stato esercitato secondo correttezza e buona fede.

In difetto di una esplicita previsione contrattuale collettiva, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso previo accordo tra le parti, nel limite annuale legale di 250 ore.

Vi sono poi alcune situazioni particolari che autorizzano il ricorso allo straordinario:

• eccezionali esigenze tecnico-produttive, con impossibilità di fronteggiarle attraverso l’assunzione di altri lavoratori;

• cause di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro

straordinario può dare luogo ad un pericolo grave ed immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

• eventi particolari, come mostre fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva.

Secondo le previsioni dell'art. 29 del CCNL Assotrasporti (Lavoro straordinario) le prestazioni svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale nel limite di 160 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro.

È prevista, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia, una maggiorazione da calcolarsi sulla paga base nazionale nelle seguenti misure:

1. 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (dal lunedì al venerdì o dal martedì al sabato);

2. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (il sabato o il lunedì);

3. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;

4. 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;

5. 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il datore di lavoro può chiedere le prestazioni di lavoro straordinario esplicitamente o implicitamente, creando situazioni che lo rendano necessario e con la mancata contestazione

una volta che lo stesso sia venuto a conoscenza della prestazione.

Le parti possono anche concordare la prestazione del lavoro straordinario con regolarità e continuità, sempre nel rispetto del limite orario contrattuale annuo di cui sopra, prevedendo una forma di compenso forfettizzato.

Tale modalità di gestione e pagamento delle prestazioni straordinarie non può però comportare per il lavoratore una perdita di retribuzione rispetto a quanto avrebbe percepito con la maggiorazione ordinaria e deve essere attuata attraverso l'applicazione di una voce retributiva specifica che evidenzi chiaramente la maggiorazione rispetto alla retribuzione oraria. Si considera illecita la clausola che prevede la forfettizzazione della retribuzione indipendentemente dal numero delle ore lavorate.

Articolo dell'Avv. Pasquale Dui, tratto dal TN 4/2019 anno XXI

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata

