

ORARIO NORMALE DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

Aggiornata al 27.6.2014

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.

Non sono da computare come orario di lavoro:

- i **riposi intermedi** (goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda);
- le **soste** di lavoro (in cui non è richiesta alcuna prestazione) di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni giornata di lavoro;
- il tempo necessario per timbrare il cartellino;
- i **periodi reperibilità**, ossia i periodi in cui il lavoratore può essere chiamato a prendere servizio, in tali periodi il lavoratore è libero di impiegare il tempo a suo piacimento, non essendo sotto la direzione del datore di lavoro, pertanto:
 - in caso di effettiva chiamata il lavoratore sarà retribuito per il lavoro effettivamente svolto, mentre
 - nel caso in cui non vi sia alcuna chiamata il lavoratore percepirà un'indennità sulla base delle previsioni contenute nel CCNL di settore;
- il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, a meno che il lavoratore sia obbligato a risiedere in un determinato luogo.

Art. 1, c. 2, lett. a)
D.Lgs n. 66/2003

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La definizione di orario di lavoro contempla un "**orario normale settimanale**" fissato dalla legge in **40 ore settimanali** o nel **minor orario** stabilito, ai fini contrattuali, da CCNL, contratti territoriali e contratti aziendali (orario fisso), che possono riferire l'orario normale alla **durata media** delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (orario multiperiodale).

La settimana non è da intendersi necessariamente come settimana di calendario ma come ogni periodo di 7 giorni (periodo scorrevole). Si tratta di una sequenza di 7 giorni consecutivi, decorrente da un giorno qualsiasi di calendario.

La contrattazione collettiva possono indicare anche l'**orario normale giornaliero**.

Art. 3, D.Lgs n. 66/2003

ATTENZIONE!

Si tratta dei contratti collettivi stipulati a qualsiasi livello dalle OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

ORARIO MULTIPERIODALE

Nella gestione multiperiodale dell'orario di lavoro le settimane sono caratterizzate da un orario di lavoro variabile, fermo restando che, nell'arco temporale di riferimento (non superiore all'anno), non dovrà comunque essere superata la media riferita all'orario normale (40 ore o il minor orario eventualmente fissato dal contratto collettivo). In tale gestione i periodi di maggior attività svolta dal dipendente non devono essere imputati a lavoro straordinario in quanto compensati con periodi di minore attività.



Un'azienda stipula con la Rappresentanza Sindacale Unitaria un accordo aziendale che prevede la seguente articolazione oraria multiperiodale su base semestrale:

- ESEMPIO**
- orario di lavoro settimanale a gennaio, febbraio e marzo: 44 ore settimanali;
 - orario di lavoro settimanale a aprile, maggio e giugno: 36 ore settimanali.

Le ore ulteriori alla 40^a (ed entro la 44^a) prestate nei primi tre mesi non sono imputabili a lavoro straordinario, in quanto compensate con la riduzione dell'orario pianificata nel secondo trimestre. Sono qualificabili come lavoro straordinario le ore di lavoro effettuate rispettivamente oltre la 44^a (primo trimestre) e oltre la 36^a (secondo trimestre).

Min. Lav., Circ. n. 8/05

ATTENZIONE!

L'articolazione plurisettimanale dell'orario è possibile solo se prevista dal contratto collettivo

Durata massima-media nel periodo di riferimento

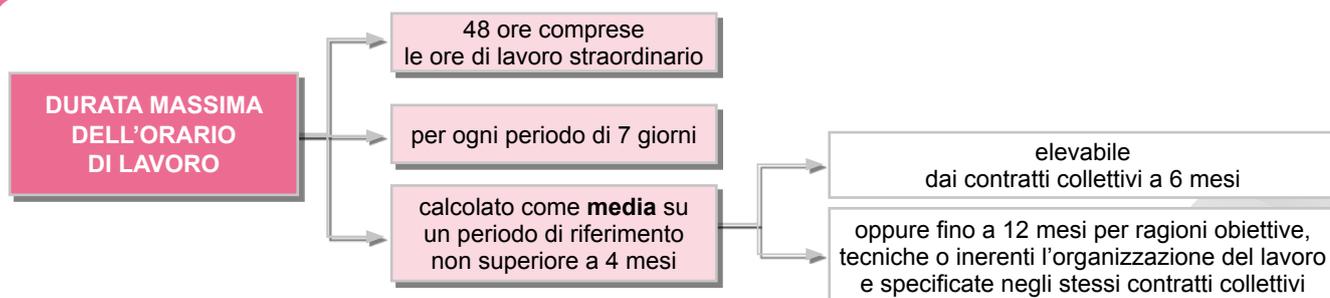
La definizione della durata massima dell'orario di lavoro è lasciato all'autonomia collettiva, la legge si limita a fissare in **48 ore**, comprese le ore di straordinario, il limite invalicabile di prestazione lavorativa settimanale. Tale limite non è riferito alla singola settimana ma va inteso come **media** calcolata **in un arco temporale** non superiore a **4 mesi**. I contratti collettivi possono elevare il periodo quadrimestrale fino a 6, ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 4, c. 2
D.Lgs n. 66/03



Non è mai stato chiarito se il periodo di riferimento entro cui calcolare la media sia da considerarsi un periodo fisso o mobile

Art. 4, c. 3
D.Lgs n. 66/03



Criteria di computo

Ai fini del calcolo della media non vanno presi in considerazione i periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia, intesa come "stati invalidanti" tra i quali vanno ricompresi anche l'infortunio e la gravidanza. L'effetto neutralizzante si ottiene non computando i predetti periodi e facendo slittare il periodo di riferimento in misura pari alle assenze stesse. Le ore straordinarie non si computano nella media nel solo caso in cui il lavoratore abbia effettivamente beneficiato dei riposi compensativi, nell'arco temporale di riferimento entro cui è calcolata la media delle ore settimanalmente lavorate.

Art. 6, c. 1
D.Lgs n. 66/03

ATTENZIONE!

Altri tipi di assenza quali CIG, scioperi e permessi retribuiti sono da considerare pari a "zero ore lavorate"

Art. 6, c. 2
D.Lgs n. 66/03

Lavoro prestato nel quadrimestre 1° gennaio – 30 aprile 2014



ESEMPIO

Ferie	Malattia	Permesso retribuito	CIG	Sciopero
10 giorni	2 giorni	3 giorni	5 giorni	1 giorno
I giorni si intendono di calendario. Il quadrimestre subisce uno slittamento di 12 giorni (10 di ferie + 2 di malattia): la media dell'orario settimanale è calcolata nel periodo che va dal 1° gennaio 2014 al 12 maggio 2014.				

Esenzioni e deroghe

Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva, il legislatore esclude dalla disciplina della durata settimanale dell'orario normale e dalla sua articolazione multiperiodale una serie di attività lavorative e di categorie di lavoratori caratterizzati dalla **discontinuità** della prestazione o dalla presenza di **tempi di attesa**.

Si tratta di:

- dirigenti, personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- manodopera familiare;
- lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.

La disciplina in materia di durata massima dell'orario di lavoro settimanale non si applica inoltre al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità propria dell'incarico dirigenziale affidato. La contrattazione collettiva definisce le modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche.

Art. 17, c. 5
D.Lgs n. 66/03

ATTENZIONE!

Devono essere rispettati criteri di ragionevolezza al fine di non pregiudicare la salute di lavoratori

Art. 41, DL n. 112/08
conv. nella L. n. 133/08

SANZIONI

Durata media massima: sanzioni per violazioni commesse fino al 23/12/2013	Durata media massima: sanzioni per violazioni commesse a decorrere dal 24/12/2013 (*)
<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.</p>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento la sanzione amministrativa è da 800 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 2.000 a 10.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<p>(*) Ai fini dell'applicabilità delle nuove sanzioni raddoppiate (art. 14, c. 1, lett. c), L. n. 9/2014) e della individuazione del momento di consumazione dei relativi illeciti, i periodi di riferimento devono ricadere interamente dopo il 24 dicembre 2013 (data di entrata in vigore del DL n. 145/2013).</p>	