

Edizione n. **02**

# ORARIO DI LAVORO

Redatta	Verificata	Approvata	Distribuita	In vigore da
HRO/RI/NS	HRO/RI	HRO	HRO/ RI	Novembre 2007

**INDICE**

<b>ELENCO REVISIONI</b>	<b>Pag.</b>	<b>3</b>
<b>1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	“	<b>4</b>
<b>2. ORARIO DI LAVORO</b>	“	<b>5</b>
2.1 Durata		
2.2 Flessibilità in ingresso		
2.3 Riposi e pause		
2.4 Rilevazione presenze e gestione dei ritardi		
<b>3. LAVORO STRAORDINARIO</b>	“	<b>10</b>
3.1 Quantificazione e limiti		
3.2 Trattamento economico		
3.3 Modalità di riconoscimento		
3.4 Certificazione dell'orario di lavoro e riscontri ai dipendenti		
3.5 Obblighi di comunicazione		
3.6 Sanzioni in materia di straordinario		
<b>4. ORARIO DI LAVORO DEI QUADRI</b>	“	<b>13</b>
<b>5. REGIMI DI ORARIO</b>	“	<b>13</b>
5.1 Turno unico		
5.2 Sistemi di turnazione		
<b>6. FLESSIBILITA' MULTIPERIODALE</b>	“	<b>16</b>
<b>7. LAVORO FESTIVO</b>	“	<b>18</b>
7.1 Lavoro domenicale		
<b>8. LAVORO NOTTURNO</b>	“	<b>20</b>
8.1 Limitazioni al lavoro notturno		
8.1.1 Accertamenti sanitari, valutazione periodica dello stato di salute e misure di prevenzione		
8.1.2 Divieto di adibizione al lavoro notturno		
8.1.3 Categorie di lavoratori non obbligati al lavoro notturno		
8.2 Trasferimento al lavoro diurno		
8.3 Trattamento economico		
<b>9. CONTO ORE INDIVIDUALE</b>	“	<b>26</b>
<b>10. REGIME SANZIONATORIO</b>	“	
28		
<b>Allegati</b>	“	<b>31</b>

**REVISIONI**

Lo schema sottostante contiene l'indicazione delle modifiche sostanziali apportate alla normativa preesistente con la specificazione dei capitoli e delle pagine del documento di revisione in cui le stesse sono contenute.

<b>CAPITOLO</b>	<b>CONTENUTI DELLA REVISIONE</b>	<b>PAG.</b>
<b>3. LAVORO STRAORDINARIO</b>	E' stato aggiunto il paragrafo 3.4 relativo alla "Certificazione dell'orario di lavoro e riscontri ai dipendenti".	9
<b>4. ORARIO DI LAVORO DEI QUADRI</b>	Nel capitolo dedicato all'Orario di lavoro dei QUADRI è stata rimarcata l'applicazione a tal personale delle previsioni dell'art. 17, co. 5, del D.lgs. 66/03 relativo alle deroghe in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale.	13
<b>5. REGIMI DI ORARIO</b>	Al paragrafo 5.2 "Sistemi di Turnazione" - che è stato accorpato con il paragrafo "Lavoro su turni" - è stato inserito il principio secondo il quale "in tutti i casi di lavoro a turno, il personale del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo".	13
<b>6. FLESSIBILITA' MULTIPERIODALE</b>	E' stata sviluppata la parte relativa alla flessibilità multiperiodale, inserendo il capitolo 6.	16
<b>8. LAVORO NOTTURNO</b>	In virtù delle modifiche legislative e contrattuali intervenute è stato sviluppato ed aggiornato il capitolo relativo al lavoro notturno.	20
<b>9. CONTO ORE INDIVIDUALE</b>	E' stata evidenziata l'esclusione del personale Quadro dall'applicazione dell'istituto.	27
<b>10. REGIME SANZIONATORIO</b>	E' stato introdotto il capitolo 10 che riporta uno schema riepilogativo del regime sanzionatorio previsto in caso di inosservanza delle norme in materia di orario di lavoro.	27
<b>Allegati</b>	Sono stati aggiunti nuovi allegati per maggiore chiarezza e completezza espositiva	31

## 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento fornisce le indicazioni di carattere normativo ed operativo volte ad uniformare i comportamenti aziendali nell'applicazione delle principali norme in materia di orario di lavoro in Poste Italiane Spa.

La definizione e la successiva gestione dei diversi regimi di orario dovrà essere effettuata valutandone con attenzione gli impatti sui vari istituti ed i vincoli di legge e di contratto che li sottendono.

In particolare, si richiama l'attenzione sulla necessità di un'attenta applicazione della normativa in materia di orario di lavoro, con particolare riferimento ai riposi giornalieri e settimanali ed alle prestazioni di lavoro straordinario, attesi gli effetti sanzionatori connessi alla mancata osservanza di tali norme.

Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano al personale di Poste Italiane ed al personale delle Società del Gruppo compatibilmente con i regimi contrattuali e gli accordi aziendali in essere.

Il documento sostituisce tutte le disposizioni aziendali precedentemente emanate dalla Società in materia di orario di lavoro, che debbono pertanto considerarsi superate.

## 2. ORARIO DI LAVORO

### 2.1 Durata

Il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane Spa (di seguito CCNL) stabilisce all'art. 31 una durata dell'orario settimanale pari a 36 ore, concentrate in 6 o 5 giorni - normalmente ripartiti dal lunedì al sabato o dal lunedì al venerdì - derivandone una prestazione giornaliera di norma pari a 6 ore o a 7,12 ore.

La concentrazione su 6 o 5 giorni dell'orario settimanale viene definita sulla base delle esigenze tecnico produttive, ferma restando la possibilità per Azienda e OO.SS. di definire congiuntamente orari giornalieri differenti rispetto alle 6 ore o alle 7,12 ore per specifiche figure professionali in relazione alle esigenze organizzative che ne caratterizzano la prestazione lavorativa<sup>1</sup>.

Qualora esigenze organizzative ed operative rendano necessario un presidio delle attività svolte su un arco di 6 giorni, la Società potrà stabilire:

- specifici schemi di rotazione, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore;
- l'alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione della generalità degli interessati.

L'introduzione di tali opzioni, qualora copra un periodo di tempo superiore a 30 giorni, sarà oggetto di confronto con le OO.SS. a livello territoriale secondo la procedura della contrattazione corta, che si intende esaurita decorsi 9 giorni dall'inizio del confronto.

Le tabelle relative all'orario di servizio prestato dal personale vanno affisse presso il luogo di lavoro; l'orario di servizio non può essere variato senza un preavviso pari o superiore alle 48 ore.

### 2.2 Flessibilità in ingresso

Presso alcuni reparti è possibile prevedere un'organizzazione dell'orario di lavoro che, prescindendo dal numero di giorni in cui è concentrato l'orario settimanale, sia caratterizzata dalla facoltà riconosciuta al singolo addetto di iniziare la prestazione giornaliera entro una fascia oraria predeterminata con

---

<sup>1</sup> Si veda in proposito il Documento "REGOLAMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RECAPITO". Per ciò che attiene al personale applicato presso gli Uffici Postali, che esplica la propria attività a contatto con il pubblico, il CCNL ha rinviato ad intese territoriali l'individuazione di soluzioni idonee a coniugare il pieno rispetto dell'orario giornaliero di lavoro con le esigenze di fruibilità del servizio da parte della clientela.

conseguente determinazione dell'orario di uscita. La lunghezza della fascia di flessibilità non può eccedere la durata di un'ora.

Tale tipo di organizzazione della prestazione giornaliera deve rispettare i seguenti principi direttivi:

- deve tenere conto delle esigenze di efficace ed efficiente copertura del servizio, con particolare riferimento alla soddisfazione della clientela;
- deve garantire un'equa distribuzione dei carichi di lavoro fra gli addetti;
- non deve comportare alcun aggravio di spesa.

La flessibilità in ingresso costituisce una modalità di organizzazione dell'orario di lavoro che riguarda specificatamente le unità organizzative allocate presso la Direzione Centrale e le Direzioni Territoriali, caratterizzate da attività non strettamente connesse ai processi di erogazione dei servizi, ovvero tipicamente di staff.

Restano infatti esclusi dalla flessibilità dell'orario in ingresso i lavoratori che svolgono la propria attività presso unità organizzative a carattere operativo articolate su turno unico (es. uffici postali) nonché presso le unità organizzative che gestiscono processi produttivi a fasi interconnesse (es. reparti dell'area di smistamento nell'ambito dei Centri di Rete Postale).

E' escluso dalla flessibilità in ingresso il personale che opera in turno - sia esso di tipo sfalsato o avvicendato - il cui inizio sia rigidamente predeterminato.

Sono inoltre esclusi, oltre a tutto il personale in trasferta:

- gli autisti;
- il personale di custodia;
- il personale che opera in squadra.

In caso di flessibilità in ingresso la determinazione dell'eventuale ritardo decorre a partire dalla fine della fascia di flessibilità.

### **ESEMPIO:**

A titolo esemplificativo, viene riportata l'articolazione oraria attualmente vigente presso le strutture centrali, salvo che non si sia in presenza di particolari realtà organizzative (es. CIO, *CONTACT CENTER*) per le quali sono previsti regimi di turnazione specifici.

lunedì – giovedì prestazione giornaliera di 7 ore e 30, dalle ore 08:00 alle ore 16:00, con entrata flessibile 08:00÷09:00 e intervallo flessibile pari a 30'; l'inizio della prestazione nella fascia 08:00 – 09:00, nonché la durata

dell'intervallo di 1 ora o di 30' comporta la rideterminazione della fine della prestazione che comunque non può essere precedente alle ore 16:00.

venerdì prestazione giornaliera di 6 ore dalle ore 08:00 alle ore 14:00 con entrata flessibile 08:00÷09:00; l'inizio della prestazione nella fascia 08:00 – 09:00 comporta la rideterminazione della fine della prestazione che comunque non può essere precedente alle ore 14:00.

### 2.3 Riposi e pause

L'orario di lavoro articolato su una prestazione giornaliera superiore alle 6 ore richiede l'effettuazione di un intervallo di pausa, che comporta il prolungamento dell'attività lavorativa fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo.

In assenza di esplicita previsione collettiva che disciplini la pausa, la normativa di legge prevede che la stessa sia di durata pari ad almeno 10 minuti.

In Poste Italiane i turni giornalieri di durata superiore alle 6 ore dovranno prevedere una pausa di 10 minuti con conseguente spostamento dell'orario di uscita, salvo che non si ricada nelle ipotesi di prestazioni di lavoro concentrate su 5 giorni alla settimana e per i quali il CCNL prevede una pausa con durata minima di 30 minuti.

Qualsiasi pausa, sia essa prevista da esplicite disposizioni collettive oppure *ex lege*, determina lo spostamento dell'orario di uscita in misura corrispondente alla durata della pausa stessa.

La pausa di durata superiore a 30 minuti e fino ad un massimo di 60 minuti può essere introdotta a seguito di confronto con le OO.SS. secondo la procedura di contrattazione corta. Fino al limite di 30 minuti non è necessaria la contrattazione della durata della pausa.

Fra una prestazione giornaliera e la successiva deve essere collocato un periodo di **riposo giornaliero** la cui durata non può essere inferiore a 11 ore consecutive.

A livello regionale l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali - per esigenze legate all'articolazione del lavoro su turni - possono definire una durata della pausa inferiore al citato limite, ferma restando una durata minima di 8 ore, a condizione che nel mese la durata media della pausa non sia inferiore alle 11 ore.

Ciò determina che nella costruzione dei regimi di orario su turni va posta particolare attenzione affinché la cadenza e la durata delle singole pause assolvano al vincolo della durata media mensile.

Il **riposo settimanale** deve avere una durata di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, di regola in coincidenza con la domenica e deve cumularsi con le ore di riposo giornaliero (art. 9 D. Lgs. n.66 del 2003). Quindi tra la prestazione precedente e la prestazione successiva al riposo settimanale deve intercorrere un periodo di tempo pari ad almeno 35 ore (11 ore di riposo giornaliero tra una prestazione e la successiva più 24 ore di riposo settimanale)<sup>2</sup>.

Il riposo settimanale può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica ed attuato mediante turni (ad es. regimi di orario per i Centri di Rete Postale) per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto ad attività le cui caratteristiche sono individuate dall'art. 9, comma, 3 del D.Lgs. 66/03. In questo caso la prestazione resa la domenica viene maggiorata secondo il regime previsto in materia di lavoro domenicale.

Il mancato rispetto del diritto del lavoratore al **riposo giornaliero** di 11 ore consecutive ogni 24 ore, nonché il mancato rispetto del diritto del lavoratore al **riposo settimanale** di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni sono puniti con una sanzione amministrativa che va **Euro 105 a Euro 630**.

## 2.4 Rilevazione presenze e gestione dei ritardi

Al fine di attestare correttamente la propria presenza in servizio, ciascun dipendente è tenuto ad effettuare le previste registrazioni in entrata e/o uscita presso/dal proprio posto di lavoro.

In particolare dovranno essere registrate:

- inizio/termine dell'orario di lavoro giornaliero;
- inizio/termine di qualsiasi interruzione lavorativa che intervenga nel corso della giornata;
- inizio/termine dell'intervallo;
- inizio/termine delle assenze per motivi di servizio;
- inizio/termine delle assenze per motivi personali.

La causale giustificativa dell'assenza dovrà, a seconda della tipologia del lettore installato, essere selezionata o digitata dal dipendente, utilizzando i previsti codici giustificativi.

---

<sup>2</sup> Il D.lgs stabilisce alcune deroghe ai principi in materia di riposi settimanali, prevedendo che le regole della periodicità, della coincidenza con la domenica, della durata e della consecutività possano essere derogate in caso di attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa fruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale. Tale deroga, tuttavia può essere ammessa soltanto a condizione che ai lavoratori siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso di eccezionale impossibilità oggettiva, che sia predisposta una protezione appropriata a favore degli stessi.

Per il personale escluso dalla flessibilità in entrata, è prevista una tolleranza di 5 minuti sull'inizio dell'orario di lavoro. Pertanto tali lavoratori verranno considerati regolarmente presenti in servizio all'inizio dell'orario fissato, qualora i medesimi registrino la propria presenza giornaliera entro un arco temporale di tolleranza pari a 5 minuti da tale orario.

Decorso tale margine di tolleranza, verrà conseguentemente rilevato il ritardo giornaliero che verrà calcolato a decorrere dall'orario fissato per l'inizio della prestazione stessa. L'Azienda accorderà all'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, la possibilità di coprire il ritardo utilizzando - **previa apposita autorizzazione del responsabile della struttura/ufficio di appartenenza** - i permessi con recupero nel limite di 30 ore all'anno previsti dall'art. 36, comma 1 del CCNL<sup>3</sup>.

Qualora non si sia proceduto al recupero del ritardo secondo le modalità sopra indicate, ne conseguirà una mancata prestazione giornaliera o eventualmente un mancato recupero di permesso personale, regolata sul piano amministrativo/contabile con le conseguenti decurtazioni economiche, ferma restando ogni eventuale ulteriore valutazione di competenza dell'Azienda.

### **ESEMPIO:**

In caso di inizio della prestazione lavorativa prevista per le ore 08:00, tutte le prestazioni giornaliere che effettivamente iniziano tra le 08:01 e le 08:05 si ritengono avvenute alle ore 08:00. Qualora la prestazione abbia inizio oltre le 08:05, ad esempio alle ore 08:10, viene considerato ritardo tutto il periodo (10 min.) compreso tra l'inizio previsto (ore 08:00) e l'effettiva registrazione di inizio prestazione (ore 08:10).

Ne consegue che il dipendente avrà iniziato la sua prestazione lavorativa regolarmente in caso di ingresso entro il limite massimo delle ore 08:05, mentre dovrà giustificare il suo ritardo, attraverso un permesso personale con recupero pari al ritardo accumulato (10 min. nell'esempio citato), in caso di superamento di tale limite massimo. Tale giustificazione del ritardo è comunque subordinata all'atto autorizzativo del proprio responsabile.

## **3. LAVORO STRAORDINARIO**

---

<sup>3</sup> Per ciò che concerne la disciplina generale dei permessi di cui all'art. 36 CCNL si rinvia al Documento Assenze dal Lavoro

### 3.1 Qualificazione e limiti

E' considerato lavoro straordinario la prestazione - **richiesta ed autorizzata dal competente responsabile** sulla base di esigenze organizzative e produttive temporanee, sopravvenute ed imprevedibili - svolta oltre il normale orario contrattuale di lavoro al netto di qualsiasi pausa.

Il lavoratore, cui venga richiesto di prestare lavoro straordinario non può rifiutarsi, **salvo dichiarato ed oggettivo motivo di impedimento**.

Lo straordinario deve essere richiesto almeno due ore prima della fine della normale prestazione giornaliera e svolto in continuità con il lavoro ordinario.

Qualora esigenze organizzative e produttive richiedano l'esecuzione di lavoro straordinario non in continuità con il lavoro ordinario, al lavoratore viene liquidata una prestazione di lavoro straordinario non inferiore ad un'ora.

La prestazione straordinaria deve essere collocata alla fine della prestazione ordinaria. Eventuali esigenze eccezionali di anticipata copertura del servizio vanno gestite con opportune variazioni di turno/anticipazioni dell'inizio della prestazione.

Si evidenzia che il prolungamento dell'orario normale di lavoro, con il riconoscimento dei relativi trattamenti economici ex art. 70 del CCNL, è previsto solo nei casi preventivamente autorizzati dal competente responsabile.

**Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.**

Si richiama, dunque, l'attenzione sulla necessità di un attento riscontro tra le prestazioni rese da ciascun lavoratore, risultanti dai sistemi di rilevazione automatica e quelle effettivamente richieste e retribuite.

Il CCNL prevede **un limite annuale per la prestazioni di lavoro straordinario pari a 250 ore per singolo lavoratore**; tale limite, inoltre, va posto in connessione con **il limite**, previsto dal D.Lgs. n. 66 del 2003<sup>4</sup>, in virtù del quale **la durata settimanale dell'orario di lavoro, comprensivo dello straordinario, non può superare le 48 ore calcolate in media con riferimento ad un arco temporale di 4 mesi**.

In base all'attuale disciplina lo straordinario giornaliero – fermo restando il carattere di eccezionalità - deve garantire un riposo giornaliero di durata non

---

<sup>4</sup> Con il Decreto sono state superate le precedenti norme che prevedevano un limite massimo dello straordinario con riferimento al giorno e alla settimana (rispettivamente 2 ore e 12 ore).

inferiore a 11 ore, ad eccezione del riposo di durata inferiore definito sulla base di esplicito accordo sindacale (cfr. paragrafo 2.3 – Riposi e pause).

### **3.2 Trattamento economico**

Il Lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 70 CCNL, che prevede il riconoscimento di ulteriori quote di retribuzione rispetto alla retribuzione ordinaria, maggiorate secondo le seguenti aliquote:

- straordinario diurno feriale: 15%
- straordinario notturno feriale: 30%
- straordinario diurno festivo: 30%
- straordinario notturno festivo: 50%.

### **3.3 Modalità di riconoscimento**

Qualora accertate esigenze di servizio richiedano l'effettuazione di lavoro straordinario saranno richieste da parte del responsabile prestazioni straordinarie di durata minima pari a 15 minuti.

Ciascuna struttura potrà in essere le opportune procedure finalizzate alla preventiva gestione delle richieste di straordinario.

### **3.4 Certificazione dell'orario di lavoro e riscontri ai dipendenti**

L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro è effettuato mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.

E' facoltà del dipendente richiedere, alle competenti strutture di risorse umane, eventuale riscontro sull'orario di lavoro effettuato. Sia la richiesta che la risposta dovranno essere formalizzate per iscritto.

### **3.5 Obblighi di comunicazione**

L'art. 4 del D.lgs. 66/03 stabilisce il limite massimo di durata media dell'orario di lavoro settimanale in 48 ore comprensive delle ore di straordinario e prevede che tale limite debba essere calcolato con riferimento ad un periodo non superiore ai 4 mesi.

In caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a effettuare apposita e specifica comunicazione alla Direzione

Provinciale del Lavoro – Settore Ispezione del lavoro, competente per territorio per tutte le unità produttive che occupino più di 10 dipendenti.

Nel calcolo delle ore effettive di lavoro prestato settimanalmente non si dovrà tenere conto delle assenze a diverso titolo (ferie, malattia, infortunio, sciopero, permessi retribuiti, ecc.).

Si ricorda che l'indicazione dei dati richiesti è generica e cumulativa per la generalità dei dipendenti (in particolare settimane nelle quali sono state superate le 48 ore settimanali e numero dei dipendenti interessati).

La comunicazione dovrà essere effettuata entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento che, in assenza di specifiche disposizioni collettive, è pari a 4 mesi<sup>5</sup>. Qualora il termine cada in un giorno festivo o non lavorativo, l'obbligo di informazione deve essere adempiuto il primo giorno lavorativo successivo.

La comunicazione deve essere effettuata, a mezzo di raccomandata A.R., tramite apposito modello definito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Allegato 2).

**Il mancato (o ritardato) invio alla DPL della comunicazione** relativa al superamento delle 48 ore di lavoro settimanale per mezzo di prestazioni di lavoro straordinario entro il termine di 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento è punito con una **sanzione** che va da **Euro 103 a Euro 200**.

### 3.6 Sanzioni in materia di straordinario

**Il superamento del limite della durata dell'orario normale di lavoro** pari a 36 ore settimanali, attraverso prestazioni non retribuite come lavoro straordinario, è punito con una **sanzione amministrativa** che va da **Euro 25 a Euro 154**. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da **Euro 154 a Euro 1.032** e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

**Il mancato computo e/o mancata remunerazione del lavoro straordinario** svolto con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL è punito con una **sanzione** che va da **Euro 25 a Euro 154**. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da **Euro 154 a Euro 1.032** e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

<sup>5</sup> Si ricorda che il primo periodo di 4 mesi, cui fare riferimento per calcolare la media della prestazione lavorativa, è stato compreso tra il 29 aprile 2003 (data di entrata in vigore del D.lgs. 66/03) e il 29 agosto 2003. Da tale periodo sono stati calcolati e dovranno essere calcolati i periodi successivi di riferimento.

Il superamento del limite previsto per la **durata massima settimanale dell'orario di lavoro** (media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario) è punito con una **sanzione** che va da **Euro 130 a Euro 780** per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

In caso di superamento del **limite massimo di 250 ore** annuali di lavoro straordinario è prevista, invece, una sanzione amministrativa che va da **Euro 25 a Euro 154**. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da **Euro 154 a Euro 1.032** e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

#### 4. Orario di lavoro dei QUADRI

Il personale inquadrato nel livello A (Quadro) in ragione delle caratteristiche proprie della prestazione svolta - connotata da autonomia organizzativa ed operativa nell'ambito degli obiettivi assegnati alla funzione di appartenenza nonché dalla possibilità di stabilirne autonomamente la durata - può articolare la propria prestazione giornaliera in maniera flessibile.

Infatti, nei confronti di tale tipologia di lavoratori, che attestano la propria presenza con un'unica registrazione giornaliera effettuata all'inizio della prestazione lavorativa (cfr. All. 1), trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 17, co. 5, del D.lgs. 66/03 (Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale) previste per quei lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi (art. 22 CCNL).

**In ragione di quanto precede, al personale in oggetto non spetta alcun trattamento di riconoscimento delle maggiori prestazioni (lavoro straordinario) anche in considerazione degli specifici trattamenti contrattualmente previsti.**

Tali trattamenti, infatti, già valorizzano - con le dovute differenze in ordine alla maggiore o minore effettiva autonomia in ragione dell'appartenenza a funzioni di staff o di line - la specifica posizione ricoperta, la connessa responsabilità funzionale e/o l'apporto professionale altamente qualificato, le caratteristiche di maggiore/minore flessibilità ed autonomia e la disponibilità complessivamente assicurata nel disimpegno delle proprie attribuzioni.

#### 5. REGIMI DI ORARIO

La definizione del regime dell'orario di lavoro deve tenere conto - attesi i vincoli di carattere normativo - delle esigenze di:

➤ presidio delle attività dell'unità organizzativa;  
➤ efficienza operativa;  
➤ soddisfazione della clientela;  
➤ controllo dei costi.

In ogni caso la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

### 5.1 Turno unico

L'organizzazione su turno unico si determina attraverso la copertura del normale orario giornaliero del reparto attraverso la predisposizione di un turno che può avere le caratteristiche del turno sfalsato - con inizio/fine anticipato o posticipato rispetto al normale orario per un massimo di due ore - oppure le caratteristiche del turno spezzato. In tale ultima ipotesi, che sarà attuata nell'ambito di una copertura settimanale concentrata su cinque giorni, l'intervallo fra il primo ed il secondo semiturno non può essere inferiore a un'ora e superiore a due ore.

A titolo meramente esemplificativo si riportano due ipotesi di copertura attraverso il ricorso all'orario sfalsato e all'orario spezzato:

#### ***Regime orario sfalsato***

Unità organizzativa con orario giornaliero 08:00÷16:00 dal lunedì al sabato

primo gruppo            dalle 08:00 alle 14:00

secondo gruppo        dalle 10:00 alle 16:00 (con ingresso/uscita posticipato di 2 ore)

#### ***Regime orario spezzato***

Unità organizzativa con orario giornaliero 08:00÷16:00 su 5 giorni dal lunedì al venerdì

unico turno            dalle 08:00 alle 17:12

intervallo              dalle 12:00 alle 14:00

Per esplicita previsione contrattuale, presso il singolo reparto non può essere prevista la copertura del normale orario giornaliero da parte degli addetti attraverso il ricorso simultaneo al turno unico sfalsato e spezzato.

L'introduzione dell'organizzazione su turno unico del tipo sfalsato o spezzato deve essere preceduta da un confronto sindacale di tipo negoziale a livello territoriale, secondo una procedura di confronto, la cui durata non può essere inferiore a 12 giorni a decorrere dalla data del primo incontro (cd. procedura lunga di contrattazione).

## 5.1 Sistemi di Turnazione

Il CCNL prevede la possibilità di articolare la prestazione giornaliera su turni al fine di garantire la piena rispondenza alle esigenze di copertura del servizio.

Si definisce turnista qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni, intendendosi per tale qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale diversi lavoratori sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso quello rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e che comporti la necessità per i lavoratori di compiere lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

In materia di turni il CCNL prevede che la relativa definizione e gestione deve:

- limitare la durata giornaliera del singolo turno al massimo a otto ore, al netto dell'intervallo destinato alla pausa;
- essere correlata all'andamento dei flussi di traffico;
- garantire la rotazione di tutte le risorse, salvo i casi di esenzione previsti da norme di legge o di contratto;
- prevedere lo spostamento in casi eccezionali del turno assegnato o, nei casi in cui l'orario settimanale sia concentrato su cinque giorni o meno, del secondo giorno libero dal servizio con 48 ore di preavviso;
- prevedere la possibilità, sentite le OO. SS., di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze;
- determinare la durata normale dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di un mese. In tale fattispecie quindi il limite delle 36 ore è la risultante media della durata delle singole prestazioni settimanali, realizzata attraverso la compensazione fra settimane in cui tale limite viene superato e settimane in cui la prestazione permane al di sotto dello stesso. Il rispetto del limite medio (36 ore) nel periodo di riferimento non dà luogo al riconoscimento di prestazioni per lavoro straordinario né a decurtazioni sulla retribuzione mensile. Si precisa che in tali ipotesi non può comunque essere superato il limite massimo delle 48 ore settimanali previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 66 del 2003.

L'introduzione dell'organizzazione dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane deve essere sempre preceduta dal confronto negoziale con le OO. SS. al secondo livello di contrattazione, la

cui durata si esaurirà entro un periodo massimo di 9 giorni (cd. procedura corta), se l'introduzione di tale tipologia oraria è limitata ad un periodo non superiore a 1 mese; qualora, al contrario, l'introduzione riguardi un periodo superiore a 1 mese, il confronto negoziale si esaurirà decorsi 12 dal suo avvio (cd. procedura lunga di contrattazione).

In presenza di un'organizzazione dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane, particolare attenzione va posta alla gestione delle ferie. Infatti la normativa contrattuale prevede uno specifico riproporzionamento del numero dei giorni di ferie spettanti a seconda del numero di giorni nei quali viene concentrato l'orario di lavoro settimanale.

**In tutti i casi di lavoro a turno, il personale del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.**

Ciò comporta che ogni prestazione ulteriormente resa dal personale del turno cessante dovrà essere ricompensata con le maggiorazioni contrattualmente previste per il lavoro straordinario, nei limiti e con le modalità legali e contrattuali vigenti in materia.

## 6. FLESSIBILITA' MULTIPERIODALE

Ai sensi del vigente CCNL, in regime di flessibilità multiperiodale la durata dell'orario di lavoro, definita dall'articolo 31 del CCNL, può risultare da una media plurisettimanale in un arco temporale di quattro mesi.

In tali casi, l'orario di lavoro dovrà essere distribuito in maniera tale da non superare le 9 ore giornaliere e le 42 ore settimanali nei periodi di maggior lavoro e da non risultare inferiore a 4 ore giornaliere e 30 ore settimanali nei periodi di prestazioni ridotte.

### **Esempio:**

Si prenda a riferimento il quadrimestre da Luglio 2007 ad ottobre 2007. Applicando il regime di multiperiodalità l'Azienda potrebbe prevedere un'articolazione oraria che va da un massimo di 42 ore in alcune settimane di maggior lavoro ad un minimo di 30 ore in altre settimane di minore intensità lavorativa, in maniera tale da compensare le prestazioni effettuate dal lavoratore ed ottenere comunque una media di 36 ore settimanali nei quattro mesi di riferimento.

Si riporta di seguito uno schema esemplificativo.

**Quadrimestre Luglio 2007 - Ottobre 2007**

I SETT.	II SETT.	III SETT.	IV SETT.	V SETT.	VI SETT.	VII SETT.	VIII SETT.	IX SETT.	X SETT.	XI SETT.	XII SETT.	XIII SETT.	XIV SETT.	XV SETT.	XVI SETT.	XVII SETT.
40 ore	42 ore	38 ore	36 ore	36 ore	34 ore	32 ore	36 ore	38 ore	30 ore	30 ore	40 ore	39 ore	30 ore	39 ore	36 ore	36 ore

36 ore medie nel quadrimestre di riferimento

**L'orario di lavoro multiperiodale può essere introdotto - solo previo accordo con le OO.SS. nell'ambito della contrattazione di secondo livello - in quelle strutture aziendali per le quali ricorrano esigenze tecniche, organizzative, commerciali e produttive programmabili, tali da comportare una variazione dell'attività lavorativa.**

In sede negoziale saranno altresì definiti gli specifici trattamenti connessi alla realizzazione delle forme di flessibilità multiperiodale ivi comprese le modalità di programmazione e fruizione delle ferie.

Il personale interessato dai turni di lavoro in regime di orario multiperiodale, che nel rispetto dei limiti di cui sopra costituisce normale orario di lavoro, è tenuto, salvo comprovati impedimenti, all'osservanza dell'articolazione oraria per l'intero periodo considerato.

La programmazione dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale dovrà essere comunicata all'interessato con un anticipo non inferiore a 15 giorni ed eventuali modifiche all'articolazione oraria dovranno essere concordate con lo stesso interessato.

Per le ore prestate oltre l'orario normale contrattuale, pari a 36 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione del 10%, alla quale dovranno essere aggiunte le maggiorazioni contrattualmente previste nei casi in cui le prestazioni siano rese in orario notturno e/o nei giorni festivi.

### **ESEMPIO:**

Con riferimento all'esempio precedente si consideri la II° settimana in cui il lavoratore ha effettuato una prestazione lavorativa settimanale pari a 42 ore. In questo caso al lavoratore dovranno essere pagate con una maggiorazione del 10% le ore dalla 37ma alla 42ma, fermo restando le ulteriori maggiorazioni dovute nel caso in cui le prestazioni siano rese in giorni festivi o in orario notturno.

Durante i periodi di flessibilità multiperiodale ai lavoratori interessati **non potranno essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.**

Nei casi in cui non sia possibile completare la compensazione prevista dall'articolazione oraria multiperiodale (risoluzione del rapporto di lavoro o spostamento ad altra attività non interessata da tale regime) verrà corrisposta al personale interessato una somma pari alla retribuzione oraria per le ore prestate in eccedenza in occasione dei periodi di "maggiore intensità lavorativa", mentre saranno richieste prestazioni differite per recuperare le ore di compensazione non effettuate.

**ESEMPIO:**

Sempre con riferimento all'esempio di pag. 13, si ipotizzi che alla XIII° settimana intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro del lavoratore interessato dalla flessibilità multiperiodale. In questo caso lo stesso avrà effettuato una prestazione con una media settimanale di 39 ore, a fronte della quale dovrà essergli corrisposta una somma pari alla retribuzione oraria per le 3 ore prestate in eccedenza rispetto alle 36 ore settimanali contrattualmente previste.

**Sono esclusi dall'attivazione del regime orario di flessibilità multiperiodale i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.**

## 7. LAVORO FESTIVO

Si qualifica come lavoro festivo la prestazione resa in coincidenza con:

- A. 25 aprile (Anniversario della Liberazione);  
1° maggio (festa del lavoro);  
2 giugno (festa della Repubblica);  
1° gennaio (Capodanno);  
6 gennaio (Epifania);  
lunedì dopo Pasqua;  
15 agosto (festa dell'Assunzione);  
1° novembre (Ognissanti);  
8 dicembre (Immacolata Concezione);  
25 dicembre (Natale);  
26 dicembre (S. Stefano);  
ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la propria opera;
- B. il giorno di domenica o, per i lavoratori che prestano la propria attività su turni con spostamento del giorno di riposo settimanale, il giorno di riposo settimanale.

Sotto il profilo degli effetti normativi e contrattuali vanno distinte le fattispecie di cui ai punti A. e B.

La prestazione resa in coincidenza con una o più festività di cui al punto A. determina il riconoscimento di:

1. lavoro straordinario feriale o, in alternativa ed a scelta del dipendente, se la prestazione resa è superiore a 4 ore, un giorno di riposo compensativo;
2. maggiorazione per lavoro festivo, nella misura percentuale stabilita dall'allegato 4. Tale percentuale viene applicata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza e viene ridotta della metà qualora la prestazione resa sia stata pari o inferiore al 50% dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore.

La prestazione resa in coincidenza con il giorno di riposo settimanale di cui al punto B. determina il riconoscimento di:

1. lavoro straordinario feriale;
2. maggiorazione per lavoro festivo, nella misura percentuale stabilita dall'allegato 4. Tale percentuale viene applicata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza e viene ridotta della metà qualora la prestazione resa sia stata pari o inferiore al 50% dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore;
3. un giorno di riposo compensativo la cui durata è pari all'intera giornata qualora la prestazione resa sia stata pari o superiore alle 4 ore. La fruizione del riposo compensativo per la prestazione resa nel giorno di riposo settimanale va effettuata il giorno successivo, salvo che le esigenze di carattere eccezionale che hanno determinato la prestazione nel giorno di riposo settimanale si protraggano anche nel giorno successivo.

**Nel caso in cui le festività di cui al punto A. coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile<sup>6</sup>.**

Ove le stesse festività coincidano con la domenica e questa, per il personale turnista sia considerata giorno lavorativo, non spetta al personale medesimo

---

<sup>6</sup> Tale trattamento verrà corrisposto anche ai lavoratori part-time il cui rapporto di lavoro preveda prestazione lavorativa nel mese in cui si verifica la coincidenza tra la festività e la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale.

l'erogazione del trattamento economico di cui sopra, fermi restando i trattamenti diversi previsti dal CCNL.

### 7.1 Lavoro domenicale

Ai sensi dell'art. 33 del CCNL, il lavoro domenicale consiste nella prestazione resa dal turnista nel giorno di domenica. Tale prestazione che ha carattere ordinario deve essere prevista dalla turnazione in atto e non deve coincidere con il giorno di riposo settimanale.

In caso di lavoro domenicale è riconosciuto uno specifico trattamento economico calcolato maggiorando la retribuzione giornaliera, costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, secondo le percentuali di cui all'allegato 4.

## 8. LAVORO NOTTURNO

Ai sensi del vigente CCNL è **lavoro notturno quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.**

In base a tale definizione, possono delinearci tre differenti fasce di lavoro notturno tutte ad essa riconducibili:

- **22:00-05:00**
- **23:00-06:00**
- **00:00-07:00**

**Il nostro CCNL definisce come notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore della sua prestazione giornaliera ordinaria ossia almeno tre ore nell'intervallo tra le 22:00 e le 07:00.**

**Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21:00 e le ore 07:00.**

**L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore.**

Il superamento di detto limite è punito con una **sanzione** che va da **Euro 51 a Euro 154** per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre il limite.

### **ESEMPI:**

Si riporta di seguito uno schema esemplificativo nel quale vengono rappresentati alcuni casi di prestazioni notturne ed altri casi in cui la prestazione lavorativa non può essere considerata tale in quanto all'interno del periodo di riferimento (intervallo tra le 22:00 e le 07:00) si colloca un tempo di lavoro inferiore a tre ore.

Prestazione <b>normale giornaliera</b>	Lavoro Notturno
di sei ore con inizio alle ore 02.00 e fine alle ore 08.00	SI
di otto ore con inizio alle ore 17.00 e fine alle ore 01.00.	SI
di sei ore con inizio alle 16.00 e fine alle 22.00	NO
di otto ore con inizio alle 03.00 e fine alle 11.00.	SI
di sei ore con inizio alle 04.00 e fine alle 10.00.	SI
di sei ore con inizio alle 21.00 e fine alle 03.00.	SI
di sei ore con inizio alle 05.00 e fine alle 13.00.	NO

## 8.1 Limitazioni al lavoro notturno

### 8.1.1 Accertamenti sanitari, valutazione periodica dello stato di salute e misure di prevenzione e protezione

Il lavoratore per poter essere adibito al lavoro notturno **deve essere sottoposto ad una visita preventiva obbligatoria, finalizzata all'accertamento di un'idoneità specifica.**

La visita deve essere effettuata per il tramite del medico competente.

Oltre all'accertamento obbligatorio iniziale, lo stato di salute dei lavoratori notturni **deve essere periodicamente valutato a cura e a spese del datore di lavoro, con cadenza almeno biennale**, sempre per il tramite del medico competente dell'azienda.

In proposito si segnala che in Poste Italiane esiste uno specifico protocollo che individua le misure di prevenzione sanitarie che devono essere adottate in caso di lavoro notturno.

Tale protocollo individua in particolare i rischi potenziali presenti durante lo svolgimento delle lavorazioni, il protocollo minimo, gli altri accertamenti eventualmente adottabili dal Medico Competente nonché la periodicità.

**La violazione dell'obbligo di sottoporre a controllo sanitario preventivo e periodico (almeno ogni 2 anni) i lavoratori notturni costituisce un illecito penale che è punito con l'arresto da 3 a 6 mesi o con un'ammenda da Euro 1.549 a Euro 4.131.**

**Il datore di lavoro deve inoltre garantire, durante il lavoro notturno un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il lavoro diurno<sup>7</sup>.**

I lavoratori di cui sia stata accertata l'idoneità al lavoro notturno **non possono esimersi dall'effettuare le prestazioni di lavoro notturno richieste dal datore di lavoro.**

### 8.1.2 Divieto di adibizione al lavoro notturno

Per le seguenti categorie di lavoratori sussiste **un divieto assoluto di svolgere lavoro notturno**:

- lavoratori che non risultano idonei a seguito dell'accertamento medico preventivo o di visita successiva;
- donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza al compimento di un anno del bambino, o comunque dal momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza dell'evento da cui scaturisce il divieto.

Per espressa previsione contrattuale tale divieto si estende **a qualsiasi prestazione notturna, anche episodica ed eccezionale.**

### 8.1.3 Categorie di lavoratori non obbligate al lavoro notturno

Alcuni lavoratori **hanno la facoltà di non prestare lavoro notturno** in considerazione di particolari condizioni personali e/o familiari, dandone **comunicazione in forma scritta entro 24 ore dall'inizio della prestazione.**

---

<sup>7</sup> Inoltre per le lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche e mentali, da stabilirsi con Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (ancora in corso di definizione), il datore di lavoro deve predisporre appropriate misure di protezione personale e collettiva, previa consultazione con le rappresentanza sindacali aziendali.

Tali misure si identificano sostanzialmente con l'adozione di adeguati dispositivi di protezione individuale.

Si tratta:

- della lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- della lavoratrice o del lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- della lavoratrice o del lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ex L. 104 del 1992 e successive modificazioni.

Anche in questi casi, per espressa previsione contrattuale, la non obbligatorietà del lavoro notturno non riguarda solo la prestazione resa da un lavoratore notturno, **ma qualsiasi prestazione, anche episodica ed eccezionale.**

**La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro notturno**, nel periodo compreso tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, **nonché le categorie di lavoratori** sopra individuate, **che abbiano espresso il loro dissenso** al lavoro notturno, costituisce **illecito penale** ed è punita con **l'arresto da 2 a 4 mesi o con un'ammenda da Euro 516 a Euro 2.582.**

## 8.2 Trasferimento al lavoro diurno

Se nel corso del rapporto di lavoro viene accertata dagli organi competenti l'inidoneità sopravvenuta del lavoratore al lavoro notturno, **questi è assegnato a mansioni diurne equivalenti rispetto a quelle di provenienza, se esistenti e disponibili**<sup>8</sup>.

## 8.3 Trattamento economico

**La prestazione resa nella fascia 21.00 - 07.00** determina il riconoscimento di un trattamento economico pari alla maggiorazione della retribuzione base oraria - corrispondente a 1/6 della retribuzione giornaliera - secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale, nelle tabelle allegate al CCNL.

Eventuali prestazioni straordinarie rese nella fascia oraria notturna, sono retribuite nella misura indicata dal CCNL per il lavoro straordinario notturno pari alla quota oraria di lavoro ordinario maggiorata del 30%. Qualora infine lo straordinario notturno sia svolto in una giornata festiva, la maggiorazione è pari al 50%.

---

<sup>8</sup> Si osservi, in proposito, che mentre in passato il trasferimento al lavoro diurno o ad altra mansione era automatico, con la nuova disciplina tale trasferimento è vincolato alla disponibilità in Azienda, che in caso di inesistenza di altro posto di lavoro disponibile, potrà ricercare anche soluzioni alternative.

\* \* \* \* \*

Con riferimento ai trattamenti economici e normativi da riconoscere in materia di lavoro straordinario, festivo e notturno nonché in caso di coincidenza tra festività, Santo Patrono e riposo settimanale si riporta nella seguente tabella riepilogativa il trattamento economico e normativo da riconoscere per ciascuna fattispecie.

**(PERSONALE LIVELLI B – F)**

Fattispecie	Destinatari	Trattamento economico/normativo	Note
Prestazione resa in coincidenza con festività infrasettimanale, diversa dal giorno di riposo settimanale (domenica per i non turnisti) (art. 33; art. 70)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maggiorazione giornaliera per lavoro festivo (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma I e II)</li> <li>2. straordinario feriale o, in alternativa a quest'ultimo per una prestazione pari ad almeno 4 ore, 1 giorno di riposo compensativo (art 33, comma III)</li> </ol>	Nel caso di maggiore prestazione che superi il limite ordinario di durata giornaliera dell'orario di lavoro (6 o 7,12 ore) sarà riconosciuto lo straordinario festivo  Nel caso di prestazione collocata, totalmente o parzialmente, nella fascia notturna (21:00 ÷ 07:00) sarà riconosciuto lo straordinario feriale notturno; in caso di opzione per il riposo compensativo viene riconosciuta la maggiorazione oraria per lavoro notturno
Prestazione resa in giorno di festività (infrasettimanale per i turnisti) coincidente con il giorno di riposo settimanale (domenica per i non turnisti) (art. 39; art. 70)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maggiorazione giornaliera per lavoro festivo (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma I e II)</li> <li>2. straordinario feriale (art. 70)</li> <li>3. 1 giorno di riposo compensativo se la prestazione è stata pari o superiore a 4 ore (art. 39, comma IV)</li> <li>4. 1/26 della retribuzione mensile (art. 39, comma V)</li> </ol>	Nel caso di maggiore prestazione che superi il limite ordinario di durata giornaliera dell'orario di lavoro (6 o 7,12 ore) sarà riconosciuto lo straordinario festivo.  Nel caso di prestazione collocata, totalmente o parzialmente, nella fascia notturna (21:00 ÷ 07:00) sarà riconosciuto lo straordinario feriale notturno.

Fattispecie	Destinatari	Trattamento economico/normativo	Note
Prestazione resa in coincidenza con il giorno di riposo settimanale (domenica per i non turnisti) (art. 39; art. 70)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maggiorazione giornaliera per lavoro festivo (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma I e II)</li> <li>2. straordinario feriale (art. 70)</li> <li>3. 1 giorno di riposo compensativo se la prestazione è stata pari o superiore a 4 ore (art. 39, comma IV)</li> </ol>	Nel caso di maggiore prestazione che superi il limite ordinario di durata giornaliera dell'orario di lavoro (6 o 7,12 ore) sarà riconosciuto lo straordinario festivo.  Nel caso di prestazione collocata, totalmente o parzialmente, nella fascia notturna (21:00 ÷ 07:00) sarà riconosciuto lo straordinario feriale notturno.
Prestazione resa in giorno di festività infrasettimanale coincidente con il Santo Patrono (art. 39; art. 70; all. 6 al CCNL)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. maggiorazione giornaliera per lavoro festivo (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma I e II)</li> <li>2. straordinario feriale (art. 70)</li> <li>3. importo corrispondente a 1/26 della retribuzione base mensile o, in alternativa, 1 giorno di riposo (all. 6 al CCNL)</li> </ol>	Nel caso di maggiore prestazione che superi il limite ordinario di durata giornaliera dell'orario di lavoro (6 o 7,12 ore) sarà riconosciuto lo straordinario festivo  Nel caso di prestazione collocata, totalmente o parzialmente, nella fascia notturna (21:00 ÷ 07:00) sarà riconosciuto lo straordinario feriale notturno
Prestazione resa di domenica (art. 33, comma II)	Turnisti	Riconoscimento di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- indennità per lavoro domenicale (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma III)</li> </ul>	Nel caso di maggiore prestazione che superi il limite ordinario di durata giornaliera dell'orario di lavoro (6 o 7,12 ore) sarà riconosciuto lo straordinario feriale.
Prestazione resa di domenica, totalmente o parzialmente, nella fascia notturna (21:00 ÷ 07:00)	Turnisti	Riconoscimento di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. indennità per lavoro domenicale (pari al 50% in caso di prestazione pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo ma</li> </ol>	Sarà riconosciuta l'indennità per lavoro domenicale per la prestazione collocata nella giornata di domenica a

Fattispecie	Destinatari	Trattamento economico/normativo	Note
(art. 33, comma II)		con un minimo di 2 ore) (art. 70, comma III) 2. maggiorazione oraria per lavoro notturno (art. 70)	condizione che tale collocazione abbia una durata non inferiore a due ore
Giorno di festività infrasettimanale coincidente con il riposo settimanale (domenica per non turnisti) (art. 39, comma V)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: - 1/26 della retribuzione base mensile	
Giorno di festività infrasettimanale coincidente con il santo Patrono (all. 6 al CCNL)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: - importo corrispondente a 1/26 della retribuzione base mensile o, in alternativa 1 giorno di riposo	
Giorno di festività infrasettimanale coincidente con il santo Patrono e con il riposo settimanale (domenica per non turnisti) (all. 6 al CCNL)	Turnisti Non turnisti	Riconoscimento di: - 1/26 della retribuzione base mensile	

## 9. CONTO ORE INDIVIDUALE

L'istituto del conto ore individuale, previsto dall'art. 34 del CCNL, rappresenta uno strumento di flessibilità la cui principale finalità è quella di convertire le ore eccedenti il normale orario di lavoro in corrispondenti ore di riposo.

Entro il mese di dicembre 2007, con accordo tra le parti stipulanti il CCNL, saranno definite le ulteriori regole e modalità di gestione dell'istituto utili a consentirne l'avvio operativo.

Con lo stesso accordo saranno altresì individuati i territori sui quali intraprendere la sperimentazione a partire da gennaio 2008, previa

sottoscrizione degli accordi di livello territoriale, finalizzati all'attivazione dell'istituto, che dovranno essere completati entro il 31 luglio 2008.

Gli accordi definiti al secondo livello di contrattazione dovranno prevedere che per tutti gli addetti all'unità organizzativa interessata confluiscono nel conto ore individuale le prime 10 ore prestate oltre il normale orario di lavoro. Per coloro che aderiranno volontariamente al conto ore - con cadenza quadrimestrale dell'opzione valida per i successivi quattro mesi - saranno imputati al conto ore al massimo ulteriori 110 ore annue.

Per tutte le ore eccedenti che confluiranno nel conto ore, sarà riconosciuta una maggiorazione pari al 15% applicata sulla retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo le modalità utili alla liquidazione del lavoro straordinario.

Tutte le iniziative a livello territoriale dovranno essere realizzate in stretto raccordo con HRO.

**Il personale inquadrato nel livello A è escluso dall'applicazione di tale istituto** in ragione delle caratteristiche di flessibilità proprie della prestazione lavorativa, connotata da autonomia organizzativa ed operativa nell'ambito degli obiettivi assegnati alla funzione di appartenenza e tenuto conto degli specifici trattamenti riconosciuti a tale categoria di lavoratori.

## 10. REGIME SANZIONATORIO

Di seguito è riportato l'apparato sanzionatorio previsto dalla vigente normativa per le violazioni della disciplina dell'orario di lavoro.

In proposito, si coglie l'occasione per ribadire la necessità di un coinvolgimento delle Strutture Human Resources and Organizations, sia Territoriali che Centrali, in occasione di accertamenti effettuati dagli Organi Ispettivi relativamente alle tematiche in esame.

Si evidenzia al riguardo che, con l'entrata in vigore della Legge 3 agosto 2007 n. 123, gli ispettori del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale possono adottare **provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale** in caso di reiterate e gravi violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale. Per ciò che attiene alla nozione di "**attività imprenditoriale**" si chiarisce che la stessa va riferita alla specifica "**unità produttiva**" rispetto alla quale pertanto vanno verificati i presupposti di applicazione del provvedimento e circoscritti gli effetti sospensivi dello stesso.

Si richiama, dunque, l'attenzione sulla necessità di garantire il rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro (con particolare riferimento alle

prestazioni di lavoro straordinario ed al lavoro notturno) la cui reiterata violazione può comportare, oltre che le sanzioni riportate nelle seguenti tabelle riepilogative, la sospensione dell'attività lavorativa dell'unità produttiva cui si riferiscono le violazioni stesse.

ILLECITI AMMINISTRATIVI				
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (ex art. 13, D.Lgs. 124/04 e Circ. MLPS n. 24/2004)
Art. 3, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite della durata dell'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali, ovvero del minor numero di ore eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva	Art. 18-bis, co. 6, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 25 a Euro 154</b> . Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da <b>Euro 154 a Euro 1.032</b> e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	NO
Art. 4, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite previsto per la <b>durata massima settimanale dell'orario di lavoro</b> (media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario)	Art. 18-bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 130 a Euro 780</b> per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.	NO
Art. 4, co. 5, D.Lgs. n. 66/2003	Mancato (o ritardato) <b>invio alla DPL della comunicazione</b> relativa al superamento delle 48 ore di lavoro settimanale per mezzo di prestazioni di lavoro straordinario entro il termine di 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento.	Art. 18-bis, co. 5, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 103 a Euro 200</b> .	SI
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (ex art. 13, D.Lgs. 124/04 e Circ. MLPS n. 24/2004)

Art. 5, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del <b>limite massimo di 250 ore</b> annuali di lavoro straordinario (limite che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile)	Art. 18-bis, co. 6, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 25 a Euro 154</b> . Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da <b>Euro 154 a Euro 1.032</b> e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	NO
Art. 5, co. 5, D.Lgs. n. 66/2003	Mancato computo e/o mancata remunerazione del lavoro straordinario svolto con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL	Art. 18-bis, co. 6, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 25 a Euro 154</b> . Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da <b>Euro 154 a Euro 1.032</b> e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	SI
Art. 7, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Mancato rispetto del diritto del lavoratore al <b>riposo giornaliero</b> di 11 ore consecutive ogni 24 ore	Art. 18-bis, co. 4, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 105 a Euro 630</b>	NO
Art. 9, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Mancato rispetto del diritto del lavoratore al <b>riposo settimanale</b> di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni	Art. 18-bis, co. 4, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 105 a Euro 630</b>	NO
Art. 13, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Superamento del limite massimo di 8 ore di <b>lavoro notturno</b> in media nelle 24 ore (periodo che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile)	Art. 18-bis, co. 7, D.Lgs. n. 66/2003	Da <b>Euro 51 a Euro 154</b> per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre il limite.	NO

**ILLECITI PENALI**

<b>Fonte Normativa</b>	<b>Illecito</b>	<b>Norma sanzionatoria</b>	<b>Pena Prevista</b>	<b>Prescrizione Obbligatoria</b> (ex art. 15, D.Lgs. 124/04 e Circ. MLPS n. 24/2004)
Art. 11, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo compreso tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;</li> <li>▪ Violazione del divieto di adibire al lavoro notturno, nonostante il loro espresso dissenso, le categorie di lavoratori individuate dalla norma</li> </ul>	Art. 18-bis, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da Euro 516 a Euro 2.582	SI
Art. 14, co. 1, D.Lgs. n. 66/2003	Violazione dell'obbligo di sottoporre a controllo sanitario preventivo e periodico (almeno ogni 2 anni) i lavoratori notturni.	Art. 18-bis, co. 2, D.Lgs. n. 66/2003	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da Euro 1.549 a Euro 4.131	SI

## Allegato 1

Egregio Signor Gentile Signora  
Xxxxxx XXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXX  
SEDE

Gentile collega,

siamo lieti di informarLa che – anche con riferimento a quanto previsto nel contratto di lavoro sul personale Quadro ed in considerazione dell'apporto professionale qualificato, della flessibilità della Sua prestazione e della natura fiduciaria propria del rapporto tra l'Azienda ed il proprio personale Quadro – a decorrere dalla presente Le sarà consentito attestare la presenza in servizio una sola volta all'inizio della giornata lavorativa.

*La Sua prestazione giornaliera continuerà ad essere resa in diretta correlazione con le esigenze di servizio ed in coerenza con l'orario osservato nella Sua funzione di appartenenza.*

Resta inteso che, a fronte di specifiche valutazioni organizzative e gestionali, l'Azienda si riserva la facoltà di richiederLe il ripristino delle precedenti modalità di attestazione giornaliera della Sua presenza in servizio.

Cordiali saluti.

*Allegato 2***DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO**

Settore Ispezione del Lavoro

Via.....

00000.....

Oggetto: Lavoro straordinario – Comunicazione ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. 8.4.2003 n. 66.

In adempimento dell'obbligo di informazione di cui alla disposizione in oggetto e in assenza di diversa disciplina ad opera della contrattazione collettiva, la scrivente Società, con sede in ....., comunica che nel periodo dal .....al..... nell'unità produttiva di .....sono state superate, attraverso lavoro straordinario, le 48 ore settimanali nelle seguenti settimane:

- settimana dal .....al .....da n. .... dipendenti

Timbri e firma

.....

## Allegato 4

**Percentuali di maggiorazione giornaliera od oraria**

<i>Livelli professionali</i>	<i>Lavoro festivo</i>	<i>Festività "Speciali" (*)</i>	<i>Notturno</i>	<i>Domenicale per turnisti</i>
A1	34,59	45,3	34,59	22,8
A2	37,87	49,59	37,87	24,96
B	43,99	57,61	43,99	28,99
C	45,08	59,03	45,08	29,71
D	46,71	61,17	46,71	30,79
E	50,92	66,68	50,92	33,56
F	54,99	72,01	54,99	36,24

(\*) Natale  
Capodanno Pasqua  
e Ferragosto

## Allegato 5

## PROCEDURE DI RELAZIONI INDUSTRIALI IN MATERIA DI LAVORO

LIVELLI E OGGETTI	PROCEDURA	TEMPI E ATTORI
<p><b>Livello Regionale (art. 5, lettera B)</b> piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo o già disciplinati dal CCNL</p> <p>Particolare disciplina ha il modello di interlocuzione sindacale previsto da tale punto, per il quale il CCNL prescrive che le OO.SS. debbano essere “<b>sentite</b>”; ne consegue la non applicabilità dei termini temporali previsti dalle ordinarie procedure di consultazione, che dovranno invece assumere carattere di particolare celerità.</p> <p><b>Livello di Unità Produttiva (art. 5, lettera C)</b> Quanto previsto al livello Regionale laddove i profili applicativi riguardino una sola unità produttiva.</p> <p>*****</p> <p><b>Turni di lavoro:</b> possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze (art. 32, comma 2, lett. b); Particolare disciplina ha il modello di interlocuzione sindacale previsto da tale punto, per il quale il CCNL prescrive che le OO.SS. debbano essere “<b>sentite</b>”; ne consegue la non applicabilità dei termini temporali previsti dalle ordinarie procedure di</p>	<p><b>CONSULTAZIONE</b></p>	<p><b>Livello Regionale e di Unità Produttiva</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. preventiva informativa alla Delegazione Sindacale ex art. 7;</li> <li>2. incontro per l'esame dei progetti esecutivi entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione e a richiesta della delegazione sindacale in cui la delegazione può formulare proprie osservazioni.</li> </ol> <p>L'esame deve esaurirsi entro 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non da luogo all'attuazione dei progetti.</p>

<p>consultazione, che dovranno invece assumere carattere di particolare celerità.</p>		
<p><b>Secondo livello</b></p> <p>1. la definizione e applicazione dei nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, ivi compresi i turni derivanti dall'introduzione di nuovi modelli strutturali, che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale;</p> <p>2. riposo giornaliero: individuazione di durate inferiori alle 11 ore consecutive nelle 24 ore (art. 31, comma IX);</p> <p>3. introduzione di turni sfalsati o spezzati c/o strutture organizzative su turno unico (art. 32, comma 1);</p> <p>4. plurisettimanale con applicazione per un <b>periodo superiore ad un mese</b>: determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di un mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali (art. 32, comma 2, lett. d);</p> <p>5. conto ore individuale (art. 34);</p>	<p><b>CONTRATTAZIONE</b> (procedura lunga ex art. 2 lettera B)</p>	<p><b>Secondo livello</b> <b>“Procedura lunga”</b></p> <p>1. fissazione della data di avvio del confronto con le <b>OO.SS. stipulanti</b> (con informazione preventiva limitatamente al punto 4);</p> <p>2. confronto negoziale;</p> <p>3. esaurimento del confronto negoziale entro e non oltre i 12 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro;</p> <p>4. ulteriore esame a livello nazionale in caso di esito negativo, su richiesta anche di <b>una sola delle OO.SS. nazionali stipulanti o dell’Azienda</b>, da presentarsi entro 3 giorni dalla conclusione della procedura regionale da concludersi nel termine massimo di 10 giorni dalla data di fissazione dell'incontro nazionale da parte dell’Azienda.</p> <p>Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.</p>

<p><b>Secondo livello (c.d. “procedura corta”)</b></p> <p>1. intervallo: determinazione della durata oltre 30 e entro 60 minuti (art. 32, comma VII);</p> <p>2. schemi di rotazione per un arco temporale <b>superiore a 30 gg.</b>: introduzione di schemi di rotazione c/o strutture articolate su 6 giorni con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione della generalità degli interessati (art. 32, comma VIII);</p> <p>3. plurisettimanale con applicazione per <b>un periodo pari o inferiore a 1 mese</b>: determinazione della durata normale dell’orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di 1 mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali (art. 33, comma 2, lett. d).</p>	<p><b>CONTRATTAZIONE</b> (procedura corta)</p>	<p><b>“Procedura corta”</b></p> <p>1. fissazione della data di avvio del confronto con la <b>Delegazione sindacale ex art. 7</b>;</p> <p>2. confronto negoziale;</p> <p>3. esaurimento del confronto negoziale entro e non oltre i <b>9 giorni</b> successivi alla data di fissazione dell’incontro.</p> <p>Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.</p>
<p>Flessibilità multiperiodale (art. 32, punto III, comma 1).</p>	<p><b>CONTRATTAZIONE</b></p>	<p>Per l’introduzione di forme di flessibilità multiperiodale è necessario un accordo tra le Parti.</p>