



Alle Spett.li Ditte Clienti  
Loro sedi

**CIRCOLARE 16/2014**

**Oggetto: Orario di lavoro, riposi obbligatori e ferie**

Le aziende spesso si trovano a fronteggiare problematiche organizzative legate all'orario di lavoro, e con questa circolare di approfondimento si vuole riepilogare alcuni principi normativi ai quali bisogna fare attenzione per non incorrere in sanzioni.

La legge ammette qualsiasi accordo tra le parti finalizzato all'organizzazione dell'orario di lavoro purchè vengano rispettati i limiti di durata imposti dal D.Lgs. 66/2003, D.Lgs. 234/2007 e CCNL di settore.

L'orario di lavoro è definito all'art. 1 del D.Lgs. 66/2003 come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Analizzando la definizione normativa rientrano nell'orario di lavoro anche le attività preparatorie all'attività lavorativa (quando imposte dal datore di lavoro o dalle normative di sicurezza) come ad esempio il tempo per indossare gli abiti da lavoro o le scarpe antinfortunistiche.

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (art. 3 D.Lgs. 66/2003) ma i contratto collettivi possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo non superiore all'anno (orario multiperiodale). Il CCNL può prevedere la durata dell'orario settimanale superiore al limite legale solamente se si riferiscono a lavoratori esclusi dall'applicazione dell'orario normale come ad es. impianti distribuzione carburanti, autotrasportatori. Ci possono essere delle previsioni contrattuali con periodi di maggior prestazione e periodi con una prestazione inferiore ma devono comunque rispettare nella media i limiti legali su esposti (es. 4 settimane orario normale 44 ore e le 4 successive a 36 ore a settimana).

La collocazione dell'orario nella settimana è determinata dal datore di lavoro; sono possibili, senza necessità di accordi sindacali, forme di flessibilità (inizio e termine flessibile della prestazione) gestite in modo autonomo dal dipendente.

Si considera lavoro straordinario solamente quello oltre l'orario normale settimanale ai fini legali mentre dal lato del trattamento economico bisogna verificare quanto previsto dal CCNL applicato in azienda. Salvo disposizione contrattuali, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoro straordinario deve essere contenuto.

In assenza di disciplina collettiva applicabile, il lavoro straordinario non deve superare le 250 ore annuali; i contratti collettivi di lavoro possono fissare un limite superiore o inferiore rispetto a quello legale, nel rispetto del limite generale della durata media settimanale.

La durata massima dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare le 48 ore settimanali comprese le ore di lavoro straordinario per ogni periodo di sette giorni. Il limite delle 48 ore settimanali deve essere calcolato come media settimanale nel periodo di 4 mesi e non si computano le ferie e la malattia; le ore di straordinario per le quali si beneficia il riposo compensativo non vengono conteggiate. I contratti collettivi possono elevare il periodo di riferimento a 6 o 12 mesi solo a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

Il riposo giornaliero è regolamentato all'art. 7 del D.Lgs. 66/2003; il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo può non essere fruito in modo consecutivo per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (es. personale addetto alle attività di pulizia), e per quelle svolte in regime di reperibilità (D.L. 112/2008).





**Studio Associato di Consulenza del Lavoro**  
**Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA**



In assenza di disciplina collettiva, il lavoratore che presti la sua attività per più di 6 ore al giorno, senza interruzioni intermedie, ha diritto a beneficiare di una pausa non inferiore a dieci minuti, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro: le pause non sono retribuite né computate come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata.

Il riposo settimanale viene regolamentato dall'art. 9 sempre del D.Lgs. 66/2003 e qualificato in un periodo di almeno 24 ore consecutive nel periodo di 7 giorni da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore. Tale limite può essere anche conteggiato come media su un periodo non superiore a 14 giorni (D.L. 112/2008). Il riposo settimanale di regola coincide con la domenica ma può essere fissato in un giorno diverso per le attività aventi determinate caratteristiche (es. negozio aperto 7 giorni su 7).

Oltre all'orario di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali il D.Lgs. 66/2003 regola anche le ferie, precisamente all'art. 10: il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane e tale periodo minimo è irrinunciabile, quindi non può essere sostituito dall'indennità per ferie non godute tranne nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Salvo quanto previsto dai CCNL il periodo minimo annuo legale va goduto per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione e per le restanti due settimane entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Dopo aver riassunto quanto previsto dalle norme in vigore elenchiamo alcune sanzioni amministrative previste dal legislatore in merito a quanto esposto:

- Superamento del limite della durata dell'orario normale di lavoro: da € 25,00 a € 154,00 - se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si verifica per più di 50 gg. Nel corso dell'anno, da € 154,00 a € 1032,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.
- Superamento del limite di durata massima settimanale dell'orario di lavoro: da € 100,00 a € 750,00 fino a 5 lavoratori coinvolti - se riferita a più di 5 lavoratori o in almeno 3 periodi da € 400,00 a € 1.500,00 - se almeno 5 periodi da € 1.000,00 a € 5.000,00.
- Superamento limite massimo di 250 ore annue (o diverso limite previsto dal CCNL) di lavoro straordinario da € 25,00 a € 154,00 - se più di 5 lavoratori o più di 50 gg. da € 154,00 a € 1.032,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.
- Mancato rispetto del diritto al riposo giornaliero di 11 ore consecutive: da € 50,00 a € 150,00 fino a 5 lavoratori coinvolti - se più di 5 lavoratori o in almeno 3 giornate da € 300,00 a € 1.000,00 - se più di 10 lavoratori o almeno 5 giornate da € 900,00 a € 1.500,00.
- Mancato rispetto del diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive: da € 100,00 a € 750,00 fino a 5 lavoratori coinvolti - se più di 5 lavoratori o in almeno 3 periodi da € 400,00 a € 1.500,00 - se almeno 5 periodi da € 1.000,00 a € 5.000,00.
- Mancato rispetto del diritto a fruire di un periodo annuale minimo di ferie retribuite: da € 100,00 a € 600,00 fino a 5 lavoratori coinvolti - se più di 5 lavoratori o in almeno 2 anni da € 400,00 a € 1.500,00 - se più di 10 lavoratori o almeno 4 anni € 800,00 a € 4.500,00.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti e per l'analisi di casi specifici.

Cordiali Saluti.

Gorizia, 18 dicembre 2014

Studio Ass. Peric & Drufovka  
[info@consulenzelavoro.it](mailto:info@consulenzelavoro.it)



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007  
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007