



❖ DURATA, RIPOSI E STRAORDINARI: LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Per assicurare il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore, la normativa vigente prevede, oltre al diritto alle ferie, anche il riposo giornaliero e settimanale. Questi aspetti sono regolati dal D.Lgs. 66/2003, emanato in attuazione delle Direttive europee 93/104/CE e 2000/34/CE. L'obiettivo del decreto è quello di stabilire una disciplina uniforme in materia di orario di lavoro, lasciando comunque spazio alla contrattazione collettiva per introdurre condizioni più favorevoli per i lavoratori.

DURATA, RIPOSI E STRAORDINARI: LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO



ORARIO DI LAVORO:
DEFINIZIONE

DISCIPLINA
DELL'ORARIO DI
LAVORO

TIPOLOGIE DI
ORARIO

GESTIONE DELLE
PAUSE E DEI RIPOSI
LAVORATIVI

ORARIO DI LAVORO A
TEMPO PARZIALE

LAVORO
STRAORDINARIO

FESTIVITA'

LAVORO
NOTTURNO

LAVORO A
TURNI

La normativa relativa all'orario di lavoro, come stabilito dal Decreto Legislativo n. 66 del 2003, si applica in maniera generale a tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, e riguarda la totalità dei lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti. Tuttavia, la stessa prevede alcune eccezioni specifiche, disciplinate dall'articolo 2 del suddetto decreto. Tali eccezioni riguardano particolari categorie di lavoratori o specifiche condizioni lavorative che, per la loro natura, non possono rientrare pienamente nel regime ordinario dell'orario di lavoro. A chiarire ulteriormente l'ambito di applicazione e le deroghe previste è intervenuta anche la circolare n. 8 del 3 marzo 2005 emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni

ORARIO DI LAVORO: DEFINIZIONE

L'orario di lavoro è definito come il periodo durante il quale il lavoratore è:

- a lavoro
- a disposizione del datore di lavoro, assumendo quindi rilievo la soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore stesso (cass. n. 24828/2018);
- nell'esercizio della sua attività o delle sue mansioni, facendo riferimento anche alle attività complementari connesse alla mansione principale.

Affinché un determinato periodo di tempo sia considerato a tutti gli effetti **orario di lavoro**, e quindi **retribuito**, è necessario che **sussistano contemporaneamente** tutte e tre le condizioni sopra elencate.

Tuttavia, esistono delle **situazioni particolari** in cui l'applicazione di questa definizione generale può variare. Alcuni casi specifici sono:

- **tempo tuta**: è considerato orario di lavoro se il lavoratore è obbligato a indossare una specifica divisa o indumenti protettivi, soprattutto quando ciò avviene all'interno dell'azienda. Un esempio tipico riguarda gli operatori sanitari, per i quali la vestizione e la svestizione fanno parte integrante dell'attività lavorativa;
- **reperibilità**: si riferisce al periodo in cui il lavoratore non è presente nei locali aziendali ma è comunque disponibile ad intervenire in caso di necessità. In generale, questo tempo non è considerato orario di lavoro, a meno che non venga effettivamente prestata un'attività lavorativa durante il periodo di reperibilità;
- **tempo viaggio**: la disciplina relativa al tempo impiegato per gli spostamenti dipende dalle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. In alcuni casi, può essere riconosciuto come orario di lavoro, soprattutto se il viaggio è necessario per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- **pause**: le pause previste durante l'orario di lavoro (ad esempio, quelle per il pranzo o per esigenze fisiologiche) non sono considerate orario di lavoro, a meno che la contrattazione collettiva o accordi aziendali non dispongano diversamente.



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione



Queste specificità evidenziano l'importanza del ruolo della **contrattazione collettiva** nella determinazione delle condizioni di lavoro, nonché la necessità di **valutare caso per caso** la natura del tempo trascorso dal lavoratore in attività connesse o complementari rispetto alla prestazione principale.

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Come già accennato, la disciplina dell'orario di lavoro è regolata dal **Decreto Legislativo n. 66 del 2003**, nonché dalla **contrattazione collettiva di settore**. Entrambi i riferimenti normativi stabiliscono **limiti e vincoli** di natura procedurale **all'esercizio del potere direttivo** del datore di lavoro, in particolare per quanto riguarda la possibilità di determinare o modificare unilateralmente l'organizzazione dell'orario di lavoro.

L'**orario di lavoro individuale** viene concordato e deve essere riportato nel **contratto di assunzione**, con un adeguato richiamo alla contrattazione collettiva o a una specifica regolamentazione che ne disciplini la distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annuale.

Per il lavoro a **tempo pieno**, è sufficiente indicare i giorni lavorativi della settimana. Nel caso di lavoro a **tempo parziale**, invece, è necessario specificare la **distribuzione settimanale dell'orario** e fare riferimento alle clausole elastiche previste dal contratto collettivo.



Se l'orario di lavoro non è fisso ma **varia durante la settimana**, e se previsto dal contratto collettivo, può essere riconosciuta un'**indennità di flessibilità** per compensare il disagio causato dalla variazione dell'orario.

Il datore di lavoro ha la possibilità di **organizzare la distribuzione** dell'orario di lavoro su base giornaliera e settimanale, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento. Tale organizzazione deve avvenire in accordo con i lavoratori, con l'obiettivo di **individuare una soluzione** che soddisfi sia le **esigenze aziendali** sia quelle **personali** del lavoratore.

Per formalizzare la modifica dell'orario di lavoro, è consuetudine redigere una **lettera di variazione**, che deve essere sottoscritta da entrambe le parti coinvolte nel rapporto. Questo documento ha **valore legale** e tutela sia il datore di lavoro sia il dipendente, attestando l'avvenuto accordo e le nuove condizioni applicabili.

La contrattazione collettiva gioca un ruolo fondamentale, poiché può introdurre specifiche **deroghe** rispetto alle disposizioni di legge in materia di:

- pause
- riposo giornaliero
- durata settimanale dell'orario di lavoro
- organizzazione del lavoro notturno

In **assenza** di previsioni specifiche nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possono comunque essere previste attraverso **contratti collettivi di secondo livello**, ossia **aziendali** o **territoriali**, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (dall'art. 17, comma 1, del D.Lgs. 66/2003).

È importante sottolineare che l'applicazione di tali deroghe è ammessa **solo a determinate condizioni**. In particolare, è necessario che al lavoratore vengano garantiti:

- **periodi di riposo equivalenti**, concessi a titolo di riposo compensativo, oppure,
- **forme specifiche di tutela**, nei casi in cui non sia oggettivamente possibile rispettare i parametri standard previsti dalla legge (art. 17, comma 4, D.Lgs. 66/2003).



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

TIPOLOGIE DI ORARIO DI LAVORO

Nel nostro ordinamento sono previste **diverse tipologie di orario**:

- orario giornaliero;
- orario settimanale;
- orario multi - periodale.

Per quanto riguarda l'**orario settimanale**, la legge stabilisce un **limite massimo di 40 ore** come orario normale di lavoro. La disciplina dello stesso è contenuta nell'articolo 3 del D.Lgs. 66/2003.

Tuttavia, i **contratti collettivi possono derogare** a questa disposizione, prevedendo (art. 4 D.Lgs. 66/2003):

- un orario settimanale **inferiore alle 40 ore**;
- la possibilità di considerare l'orario normale come la **media della prestazione lavorativa** calcolata su un **periodo superiore all'anno**, configurando così un orario multi-periodale.

Generalmente, le ore di lavoro sono distribuite su **6 giorni alla settimana**, ma la **contrattazione collettiva** o il **datore di lavoro**, previa comunicazione, possono decidere di **organizzare l'orario su 5 giorni**, adottando così la cosiddetta "**settimana corta**".

Per quanto riguarda l'**orario giornaliero**, la legge non prevede un orario massimo di svolgimento dell'attività lavorativa, ma prevede un **orario minimo di riposo pari ad 11 ore consecutive ogni 24 ore** (art. 7 D.Lgs. 66/2003). Da questo si desume che l'orario massimo giornaliero possa determinarsi in 13 ore, ferme restando le pause. In via generale, sono poi i contratti collettivi che lo stabiliscono.

Il datore di lavoro può scegliere tra due regimi di orario giornaliero:

- **elastico**, che consente al lavoratore di iniziare e terminare la prestazione lavorativa entro una certa fascia oraria;
- **rigido**, adottato in presenza di particolari esigenze produttive che richiedono l'avvio del lavoro a un orario preciso (ad esempio, nelle lavorazioni a catena).

Per gestire variazioni cicliche nelle esigenze produttive, l'azienda può adottare un **orario settimanale che superi o sia inferiore a quello standard**, secondo il cosiddetto **orario multi-periodale**, purché la media delle ore lavorate nel periodo di riferimento **non superi le 40 ore settimanali** (o la durata stabilita dai contratti collettivi) su un **arco temporale** massimo di **un anno**. Il "periodo di un anno" si intende come un **periodo mobile** tra una data qualsiasi e la corrispondente data dell'anno successivo, conformemente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Quando, in alcune settimane, si **superano le ore** previste, queste eccedenze non vengono considerate straordinario, ma vengono **recuperate con periodi di riduzione dell'orario** in settimane successive.

Questa flessibilità consente all'azienda di adattarsi in modo efficiente a variazioni nei volumi di lavoro, **evitando**, ove possibile, il **ricorso al lavoro straordinario** e i relativi costi aggiuntivi.

In particolare, l'orario multi-periodale è **regolato dai contratti collettivi**, che disciplinano:

- **i limiti massimi annui di ore lavorabili**, entro cui è possibile applicare la flessibilità, riservando l'effettiva applicazione agli accordi aziendali;
- **retribuzione**, che deve essere corrisposta regolarmente sia durante i periodi di superamento dell'orario settimanale sia durante i periodi di recupero;
- **procedure da seguire** che prevedono una fase di informazione alle RSA e una successiva fase di definizione o negoziazione aziendale delle modalità organizzative dell'orario

Nel caso in cui il **periodo di riposo coincida con il periodo di incremento dell'orario** di lavoro, le parti dovranno **concordare lo spostamento** dello stesso in altra data e dovrà coincidere o con il periodo d'incremento o di riduzione oraria. In questo caso specifico, le **ore lavorate in eccesso** dovranno essere trattate come **orario straordinario** con le relative maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, se l'orario multi-periodale **non è regolato dalla contrattazione collettiva**, la possibilità di intervenire autonomamente riguarda soltanto l'orario straordinario.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

GESTIONE DELLE PAUSE E DEI RIPOSI LAVORATIVI

Quando si parla di **pause e riposi**, è importante distinguere tra due tipologie principali:

- giornalieri
- settimanali

Disciplina di pause e riposi giornalieri

Partendo da quelli **giornalieri**, distinguiamo:

Pause (art. 8 D.Lgs. 66/2003)

L'orario di lavoro giornaliero **non può superare le 6 ore consecutive senza una pausa**. Superato questo limite, al lavoratore spetta una **pausa** finalizzata al **recupero delle energie psico-fisiche**, al **consumo del pasto** o all'**interruzione di attività** particolarmente **ripetitive o monotone**.

Le **modalità** e la **durata** della pausa sono stabilite dalla **contrattazione collettiva**. In **assenza** di specifiche previsioni contrattuali, la **Legge** garantisce comunque al lavoratore una **pausa di durata non inferiore a 10 minuti consecutivi**.

Il momento in cui la pausa viene concessa è **determinato dal datore di lavoro**, che deve tener conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.



In presenza di una **giornata lavorativa "spezzata"**, la pausa può coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa, comunemente indicato come **pausa pranzo**.



I dipendenti presenti in azienda per **meno di 6 ore**, a causa della fruizione dei **permessi allattamento**, **non maturano il diritto alla pausa**.

Riposo (art. 7 D.Lgs. 66/2003)

Il lavoratore ha diritto, nel rispetto dell'orario settimanale, a un **riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive ogni 24 ore**, diritto che **non può essere ridotto** tramite **accordi individuali o collettivi**.

Tuttavia, il **principio della consecutività** può subire **deroghe** in presenza di **attività** che comportano un'**articolazione dell'orario su più segmenti nell'arco della giornata** (ad esempio nel settore della ristorazione o della pulizia, Circ. min. Lav. 29 settembre 2010 n. 34) o in caso di **regimi di reperibilità**.



Il lavoratore ha **diritto al riposo** anche quando è **titolare di più rapporti di lavoro**. In tal caso, è tenuto a **comunicare ai rispettivi datori di lavoro** il numero di ore in cui può svolgere la propria attività, **nel rispetto dei limiti di riposo previsti dalla legge**.

Disciplina di pause e riposi settimanali

La distribuzione dell'orario di lavoro su base settimanale deve rispettare il **diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale**, come stabilito dall'art. 9 del D.Lgs. 66/2003.



Nel caso di adozione della settimana corta (lavoro distribuito su 5 giorni), il sabato, pur non essendo lavorato, è comunque considerato giornata lavorativa ai fini contrattuali e, pertanto, non può essere qualificato come giorno di riposo settimanale.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

La normativa riconosce al lavoratore il **diritto a un riposo settimanale** che:

- sia **fruito ogni 7 giorni**
- abbia una **durata minima di 24 ore consecutive**;
- **coincida**, di regola, con la **domenica**, **salvo esigenze aziendali** diverse o particolari settori.



Il datore di lavoro **non è tenuto a concedere il riposo settimanale ogni sette giorni**, poiché il periodo di riposo consecutivo può essere calcolato su base media, purché riferita a un **arco temporale non superiore a 14 giorni**. Di conseguenza, il principio di periodicità del riposo è considerato rispettato anche quando, nell'arco di 14 giorni, **vengono concessi due giorni di riposo**.

Secondo quanto precisato nella nota del Ministero del Lavoro n. 19428 del 14 dicembre 2009, la **media** va **calcolata a ritroso** a partire dall'ultimo giorno di riposo, **considerando i 13 giorni precedenti**. In questo intervallo, il lavoratore deve aver beneficiato di **almeno un altro giorno di riposo**.

La coincidenza del giorno di riposo con la domenica è solo **indicativa**: è possibile individuare un **giorno settimanale di riposo diverso**, purché sia rispettato il principio della periodicità del riposo. La mancata concessione del riposo settimanale è da considerarsi illecita e non può essere disciplinata né da accordi individuali o collettivi né dalla legge, se in contrasto con quanto stabilito dalla Costituzione.

Sono tuttavia previste alcune **deroghe** ai principi relativi al giorno di riposo settimanale. Tali eccezioni sono **stabilite dalla Legge** e devono **rispettare i limiti fissati dalla giurisprudenza**, come confermato anche dalla risposta all'interpello n. 29 del 11 ottobre 2007 fornita dal Ministero del Lavoro.

Quando il lavoratore presta **attività durante il giorno di riposo**, l'azienda è tenuta a concedere un **giorno di riposo compensativo** in altra data e a riconoscere il **compenso maggiorato** previsto dalla contrattazione collettiva per il lavoro festivo.



In assenza di disciplina contrattuale, secondo la giurisprudenza il **lavoro prestato di domenica deve essere comunque remunerato** (cassazione 20 settembre 2013, sentenza n. 21626); il compenso erogato può essere a titolo di attribuzione di vantaggi e benefici contrattuali come, ad esempio, la concessione di maggiori riposi compensativi.

Qualora il lavoratore **presti attività durante i giorni** destinati al **riposo settimanale** senza che vi sia un effettivo recupero, egli ha **diritto a un risarcimento del danno**, oltre alla **maggiorazione** prevista per la prestazione lavorativa svolta in quei giorni.

La **determinazione** dell'importo **del risarcimento** spetta al **giudice di merito**. Tuttavia, il giudice può esimersi da tale valutazione solo se il contratto collettivo applicato prevede un'indennità per il mancato riposo ritenuta sufficiente a compensare il danno subito.



In **mancanza di una previsione contrattuale** specifica, il **risarcimento** può essere quantificato in misura **pari alla retribuzione spettante** per un giorno di ferie non goduto.

ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'orario di lavoro a tempo parziale (part-time) rappresenta una **specificità modale di svolgimento** del rapporto di lavoro nella quale le parti concordano un **impegno lavorativo ridotto** rispetto all'orario normale previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro part-time è disciplinato dagli articoli 4-12 del D.Lgs. 81/2015 (noto anche come "Jobs Act") e, ove compatibili, dalle medesime disposizioni applicabili al lavoro a tempo pieno. La **contrattazione collettiva svolge un ruolo integrativo**, adattando istituti e condizioni previste per il tempo pieno alla realtà del lavoro part-time.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

Le principali tipologie di part-time sono le seguenti:

- **orizzontale**: la riduzione dell'orario riguarda la durata della prestazione giornaliera, che si distribuisce comunque su tutti i giorni lavorativi
- **verticale**: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma solo in determinati giorni della settimana, mesi dell'anno o altri periodi predeterminati
- **misto**: una combinazione delle modalità orizzontale e verticale, con riduzioni orarie sia giornaliere che su base periodica

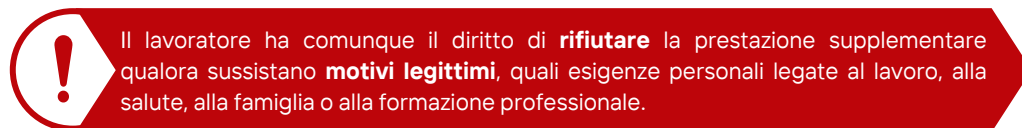
Per i lavoratori a tempo parziale, tutte le ore di lavoro effettuate oltre l'orario concordato contrattualmente sono considerate **lavoro supplementare**, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 66/2003. Si tratta delle prestazioni eccedenti l'orario individuale pattuito, svolte su base giornaliera, settimanale o mensile, ma che non superano il limite dell'orario normale di lavoro previsto dalla legge (40 ore settimanali) o da un diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro ha la **facoltà di richiedere** ai lavoratori a tempo parziale lo **svolgimento di lavoro supplementare**, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva o, in sua assenza, dalla normativa di legge.

Nel caso in cui la **contrattazione collettiva** disciplini la materia, la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare è subordinata al rispetto delle seguenti **condizioni**:

- **numero massimo di ore supplementari** che possono essere richieste
- **causali specifiche** che giustificano il ricorso al lavoro oltre l'orario concordato
- **conseguenze** previste in caso di superamento del limite di ore supplementari stabilito dal contratto collettivo
- **maggiorazioni retributive** applicabili alle ore eccedenti rispetto all'orario part-time

In assenza di una specifica regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore part-time lo svolgimento di **lavoro supplementare** entro il limite massimo del **25% dell'orario settimanale concordato**.



Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una **maggiorazione del 15%**, o diversa percentuale prevista dai ccnl, sulla retribuzione oraria di fatto. Tale compenso **incide** sia sull'**imponibile previdenziale** sia su quello **fiscale**.

In materia di **riposo settimanale**, la normativa si applica solo quando sussiste il presupposto di una prestazione lavorativa distribuita su tutta la settimana. In mancanza di tale condizione, l'obbligo del riposo settimanale potrebbe non trovare applicazione. È quindi necessario distinguere tra le diverse forme di part-time:

- **part – time orizzontale**: poiché il lavoratore presta attività lavorativa quotidianamente, seppure con orario ridotto, si applicano le stesse disposizioni sul riposo settimanale previste per il lavoro a tempo pieno
- **part – time verticale**: trattandosi di un'attività svolta solo in alcuni giorni della settimana, viene meno il requisito della continuità settimanale della prestazione. Di conseguenza, la disciplina sul riposo settimanale non trova applicazione automatica

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario consiste nella **prestazione lavorativa resa oltre il limite legale delle 40 ore settimanali**, stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere **contenuto e giustificato**, ed è **legittimo** esclusivamente nelle seguenti **circostanze**:

- 1 **la media settimanale** dell'orario di lavoro **non può superare le 48 ore**, comprese le ore di straordinario, calcolate su un determinato periodo di riferimento
- 2 **rispetto del limite massimo di 250 ore annue**, fatto salvo il diverso limite eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

3 il **ricorso** al lavoro straordinario deve essere **contenuto**, è considerato **lecito** in caso di:

- esigenze tecnico-produttive eccezionali, non fronteggiabili con nuove assunzioni
- casi di **forza maggiore** o situazioni in cui l'omessa prestazione straordinaria possa causare danni gravi e immediati a persone o alla produzione
- eventi specifici quali fiere, mostre, manifestazioni, allestimento di prototipi o iniziative similari connesse all'attività produttiva.

In generale, il lavoratore può **rifiutare** la richiesta di lavoro straordinario, salvo le ipotesi in cui tale rifiuto non sia legittimamente opponibile. Il rifiuto è giustificato nei seguenti casi:

- il lavoratore è **studente** regolarmente iscritto a corsi di studio
- ricorrono **motivi personali gravi e documentati** che impediscono l'effettuazione della prestazione
- il datore di lavoro esercita il proprio potere direttivo **in modo contrario ai principi di correttezza e buona fede**.

Il lavoro straordinario è soggetto al rispetto del **limite massimo di 48 ore settimanali**, comprensive delle ore straordinarie, da calcolarsi **come media su un periodo di riferimento**:

- ordinariamente **4 mesi**
- elevabile a **6 mesi** dalla contrattazione collettiva
- estendibile fino a **12 mesi** in presenza di **ragioni obiettive, tecniche o organizzative**

Nel calcolo della media **non si considerano** le ore di assenza per ferie, malattia, infortunio o maternità/paternità e si includono le **altre assenze giustificate** con diritto alla conservazione del posto, assegnando loro un valore orario pari a zero.

È pertanto ammessa, nell'ambito del periodo di riferimento, la possibilità di effettuare settimane con più di 48 ore lavorate, **a condizione che siano compensate da settimane con orario inferiore**, in modo da garantire il rispetto del limite medio.

I **contratti collettivi nazionali o aziendali** possono stabilire le **modalità di gestione** del lavoro straordinario, includendo:

- procedure di **consultazione preventiva** delle rappresentanze sindacali (RSA/RSU)
- obblighi di **informazione periodica**
- limiti quantitativi** all'utilizzo dello straordinario



È possibile, in alcuni contesti contrattuali o aziendali, prevedere che il lavoro straordinario sia **svolto in modo regolare e continuativo**, con eventuale **forfettizzazione del relativo compenso**, previa specifica pattuizione tra le parti (che tratteremo in seguito).

Dal punto di vista **economico** il lavoro straordinario è **conteggiato separatamente rispetto all'orario ordinario** ed è compensato mediante l'applicazione delle **maggiorazioni retributive** stabilite dai **contratti collettivi nazionali** di lavoro applicati.

In alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni, i CCNL possono prevedere la possibilità, per il lavoratore, di usufruire di **riposi compensativi**, in misura equivalente alle ore di lavoro straordinario effettuate.

La **base di calcolo** delle maggiorazioni è rappresentata dalla **retribuzione ordinaria percepita** dal lavoratore, **comprensiva** delle seguenti voci retributive:

- paga base contrattuale
- indennità di contingenza
- scatti di anzianità
- maggiorazioni per lavoro a turni
- ratei delle mensilità aggiuntive (ad es. tredicesima e quattordicesima)
- eventuali premi di produzione o indennità contrattuali fisse



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione



I **contratti collettivi** disciplinano in modo dettagliato il trattamento retributivo del lavoro straordinario, anche in presenza di **ulteriori maggiorazioni** riferite ad altre tipologie di lavoro (es. prestazioni in giorni festivi o in orario notturno), stabilendo i criteri di **cumulabilità o assorbimento** delle stesse, ove previsto.

Straordinario forfettizzato

Lo straordinario forfettizzato è una **particolare forma di compenso concordato** tra datore di lavoro e lavoratore, che consiste nell'**erogazione mensile di una somma fissa** a titolo di lavoro straordinario, indipendentemente dal numero di ore effettivamente prestate. Tale compenso è giustificato dalla **continuità e prevedibilità delle prestazioni** eccedenti l'orario normale di lavoro.

L'erogazione dello straordinario forfettizzato richiede un **accordo esplicito tra le parti**, preferibilmente redatto in forma scritta, nel quale vengono specificati:

- il **numero di ore straordinarie** oggetto della forfettizzazione
- l'**importo mensile corrisposto** a tale titolo
- la **data di decorrenza** (che può coincidere con l'inizio del rapporto o con una fase successiva)
- l'indicazione che tale somma assume la natura di **"superminimo non assorbibile"**, ove pertinente

Tale accordo può essere **formalizzato all'assunzione**, tramite apposita clausola nel contratto individuale di lavoro o nel corso del rapporto, attraverso una **scrittura privata firmata da entrambe le parti** per accettazione.

Per determinare l'importo mensile da riconoscere, l'azienda può avvalersi di **due criteri**:

- ① **metodo storico**: basato sull'analisi delle ore straordinarie effettivamente prestate negli ultimi 6-12 mesi
- ② **metodo previsionale**: fondato su una stima delle ore straordinarie presumibilmente da svolgere nei 6-12 mesi successivi



Il datore di lavoro ha l'obbligo di **monitorare periodicamente la corrispondenza tra le ore straordinarie effettive e quelle oggetto di forfettizzazione**. Questo è necessario anche per garantire il rispetto del limite annuo massimo di 250 ore di straordinario previsto dall'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 66/2003 (salvo deroghe contrattuali o per esigenze eccezionali).



In caso di **prestazioni eccedenti rispetto alle ore forfettizzate**, il datore è tenuto ad **adeguare la retribuzione o integrare quanto già corrisposto**, altrimenti la somma forfettaria rischia di essere qualificata come superminimo in caso di contenzioso giudiziale.

Il compenso per lavoro straordinario, anche se continuativo e forfettizzato, mantiene la propria **natura di retribuzione straordinaria** e non si confonde con quella ordinaria. Tuttavia, è **soggetto a tassazione e contribuzione**, come qualsiasi altro elemento retributivo.

FESTIVITA'

L'elenco delle festività riconosciute dall'ordinamento ha subito modifiche nel tempo. Attualmente, sono previste **undici giornate festive** di cui alcune di natura civile e altre di natura religiosa, alle quali possono aggiungersi **festività locali** (es. Santo Patrono), normalmente disciplinate dalla **contrattazione collettiva**.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
 Direttiva 93/104/CE
 Direttiva 2000/34/CE
 Art. 2 D.Lgs. 66/2003
 Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
 Cassazione, n. 24828/2018
 Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
 Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
 Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
 Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
 Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
 Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
 Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
 Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
 Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
 Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
 Cassazione n. 21626/2013
 D.Lgs. 81/2015
 Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
 Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
 Art. 36 Costituzione

Le **festività** riconosciute a livello **nazionale** sono:

○ **festività civili:**

- 25 aprile – Anniversario della Liberazione
- 1° maggio – Festa del Lavoro
- 2 giugno – Festa della Repubblica

○ **festività religiose:**

- 1° gennaio – Capodanno
- 6 gennaio – Epifania
- Lunedì dell'Angelo (Pasquetta – data mobile)
- 15 agosto – Assunzione della Beata Vergine
- 1° novembre – Ognissanti
- 8 dicembre – Immacolata Concezione
- 25 dicembre – Natale
- 26 dicembre – Santo Stefano

○ **festività locali:**

- ricorrenza del Santo Patrono del comune ove è situata l'unità produttiva.

Nelle giornate festive, al lavoratore spettano **due** principali **diritti**:

- 1 **il diritto all'astensione** dalla prestazione lavorativa
- 2 **il diritto alla retribuzione** corrispondente alla giornata festiva, anche se non lavorata

Sebbene la Costituzione (art. 36) preveda il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali, non contempla espressamente il riposo nei giorni festivi. Tuttavia, il lavoratore può **legittimamente rifiutare la prestazione lavorativa durante le festività** senza che ciò comporti la perdita del diritto alla retribuzione e possibili contestazioni disciplinari per assenza ingiustificata.



La giurisprudenza ha confermato che la **prestazione** lavorativa durante una festività **può essere richiesta dal datore, ma può essere resa solo** con il **consenso del lavoratore**. In mancanza di accordo, **non può essergli imposta**.

Dal punto del **trattamento economico**, con riferimento alle **festività non lavorate** si evidenzia che il trattamento spettante varia a seconda della modalità di pagamento del lavoratore:

- 1 **lavoratori retribuiti in misura fissa (mensilizzati)**: hanno diritto alla normale retribuzione giornaliera globale di fatto, comprensiva degli elementi accessori. Il compenso mensile resta invariato indipendentemente dal numero di festività ricorrenti
- 2 **lavoratori retribuiti a ore**: hanno diritto a una retribuzione pari a un sesto dell'orario settimanale (o un quinto in caso di settimana corta), calcolata sulla retribuzione globale di fatto giornaliera comprensiva di ogni accessorio



Nel caso invece in cui il lavoratore **presti attività lavorativa nella giornata festiva**, ha diritto alla **retribuzione ordinaria** spettante e ad una **maggiorazione** retributiva per lavoro festivo, secondo la percentuale stabilita dal CCNL.

Nel caso in cui la **festività** coincida con una **domenica** o **altro giorno festivo**, spetta un **ulteriore trattamento economico**:

- 1 **lavoratori mensilizzati**: hanno diritto a una quota aggiuntiva pari a 1/26 della retribuzione mensile
- 2 **lavoratori a ore**: spetta un importo aggiuntivo pari a un sesto dell'orario settimanale (o un quinto in caso di settimana corta).



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione



Nel caso, invece, in cui la festività coincida con il **sabato non lavorativo**, in assenza di specifica previsione contrattuale, **non spetta la quota aggiuntiva**, trattandosi di **giorno normalmente non lavorato**. Tuttavia, molti contratti collettivi assimilano tale **ipotesi** a quella della **festività coincidente con la domenica**, riconoscendo comunque il trattamento economico aggiuntivo.

Qualora la festività ricorra durante un **periodo di assenza indipendente dalla volontà del lavoratore** (come ad esempio malattia, infortunio, maternità, ferie, permessi, congedo matrimoniale o altre assenze giustificate), il lavoratore ha comunque **diritto al trattamento economico festivo**.



Per i **lavoratori retribuiti a ore**, tuttavia, la **tutela non si applica se l'assenza si protrae oltre due settimane consecutive**, in tal caso la festività non è retribuita salvo diversa previsione contrattuale.

LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno è disciplinato dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e dalla contrattazione collettiva. Lo **svolgimento della prestazione** lavorativa può avvenire, in **tutto** o in **parte**, durante il **periodo notturno**. In tal caso, il **datore** di lavoro è tenuto al **rispetto di specifici limiti normativi**, tra cui in particolare il **limite massimo dell'orario giornaliero**, nonché all'osservanza di determinati **obblighi previsti dalla Legge**.

Il **personale dichiarato idoneo** è tenuto, salvo diversa previsione normativa o contrattuale, a rendere la prestazione anche in orario notturno, fatta eccezione per i **casi** in cui siano previste **esenzioni o divieti specifici** dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva.

I **contratti collettivi** di lavoro possono prevedere **misure compensative** per i lavoratori notturni, tra cui **riduzioni dell'orario** ordinario e **trattamenti economici aggiuntivi**, sotto forma di indennità.



Secondo la normativa, il periodo notturno è definito come un **arco temporale di almeno sette ore consecutive**, comprendente necessariamente l'intervallo compreso **tra le ore 24:00 e le ore 5:00 del mattino**.

È qualificato come lavoratore notturno:

- chi presta abitualmente **almeno tre ore del proprio orario** giornaliero all'interno del **periodo notturno**;
- in alternativa, chi svolge una **parte dell'orario di lavoro nel periodo notturno**, secondo i criteri definiti dalla contrattazione collettiva applicabile. In assenza di disposizioni specifiche da parte dei contratti collettivi, è considerato lavoratore notturno chi effettua prestazioni per **almeno tre ore nel periodo notturno**, per un **minimo di 80 giornate lavorative nell'arco dell'anno**. Tale soglia è da intendersi riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'orario di lavoro notturno **non può**, in linea generale, **superare una media di 8 ore nelle 24 ore**, calcolate a partire dal momento di inizio della prestazione lavorativa. Tale limite rappresenta una **media tra ore lavorate e non lavorate**, pari a un terzo del periodo di riferimento (8/24).



Il periodo di riferimento su cui calcolare la suddetta media può essere individuato nella **settimana lavorativa**, resta comunque salva la possibilità, per i **contratti collettivi nazionali o aziendali**, di **stabilire un periodo di riferimento più ampio**.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

Limitazioni e divieti al lavoro notturno

È **assolutamente vietato adibire al lavoro notturno** (dalle ore 24:00 alle ore 6:00) le **lavoratrici in stato di gravidanza**, a partire dall'accertamento della stessa e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Mentre, **non sono obbligati** a prestare lavoro notturno:

- la **lavoratrice madre** di un figlio di **età inferiore ai 3 anni**, o, in alternativa, il **padre convivente** con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore **unico genitore affidatario** di un figlio convivente di **età inferiore a 12 anni**
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio **carico un soggetto disabile**



La **contrattazione collettiva** può individuare **ulteriori categorie di lavoratori esonerabili** dall'obbligo di lavoro notturno.

Le limitazioni al lavoro notturno si applicano anche ai **lavoratori minorenni**. In linea generale, è vietato impiegare minori in attività lavorative che comportino una prestazione durante il **periodo di riposo notturno**, definito come un intervallo di **almeno 12 ore consecutive**, comprendente il tempo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 o tra le ore 23:00 e le ore 7:00, indipendentemente dalla durata complessiva della prestazione giornaliera.

Tale divieto può essere derogato esclusivamente per i minori di **età pari o superiore ai 16 anni** in caso di comprovata forza maggiore che ostacoli il regolare funzionamento dell'impresa, e solo se sussistano le seguenti **condizioni**:

- carattere temporaneo della prestazione non suscettibile di rinvio
- indisponibilità di lavoratori adulti
- concessione al minore di un periodo equivalente di **riposo compensativo entro tre settimane**

In tali ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a **comunicare immediatamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)** la causa di forza maggiore, l'identità dei minori coinvolti e le ore in cui sono stati occupati durante il periodo di lavoro notturno.



Nel caso in cui sopraggiungano **condizioni di salute** che comportino l'inidoneità al lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore deve essere assegnato al **lavoro diurno**, ove disponibile un posto corrispondente per mansioni equivalenti. In assenza di un posto idoneo, il datore di lavoro può procedere alla **risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo**.

Prima dell'introduzione del lavoro notturno, il datore di lavoro ha l'obbligo di **consultare le RSA** aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato. In **mancanza**, la consultazione deve avvenire con le **organizzazioni territoriali dei lavoratori**. In ogni caso tale fase deve **concludersi entro 7 giorni**.

Il datore di lavoro deve inoltre:

- **sottoporre i lavoratori notturni a visite mediche preventive e periodiche** (almeno ogni due anni), a proprio carico, tramite il medico competente o le strutture sanitarie pubbliche, per accertare l'assenza di controindicazioni allo svolgimento del lavoro notturno
- **garantire livelli adeguati di prevenzione e protezione** per i lavoratori notturni, equiparabili a quelli previsti per il lavoro diurno, previo coinvolgimento delle RSA;
- **adottare**, previa consultazione sindacale, **misure di protezione collettiva e individuale** adeguate per i lavoratori notturni esposti a rischi particolari.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione

LAVORO A TURNI

Il lavoro a turni rappresenta una **modalità di organizzazione dell'attività lavorativa**, individuale o collettiva, secondo la quale diversi **lavoratori si alternano successivamente nella medesima posizione lavorativa in base ad un programma prestabilito**, che può essere anche di tipo rotativo.

Tale organizzazione può prevedere un **ritmo di tipo continuo o discontinuo**, e comporta l'esecuzione della prestazione lavorativa in **orari differenti nel corso della giornata o della settimana**. Rientra nella definizione di "lavoratore a turni" qualunque prestatore la cui attività sia inserita nell'ambito di un **sistema strutturato di turnazione**.

Le **principali tipologie di turnazione** riconosciute sono le seguenti:

- 1 **turno unico**, il quale si configura quando **quattro lavoratori si alternano su tre postazioni operative**. Tale sistema consente l'utilizzo degli impianti aziendali per sei giorni settimanali, grazie alla rotazione tra giornate lavorative e giornate di riposo, garantendo il **rispetto dei limiti orari** previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.
- 2 **lavoro a squadre** e si verifica quando i lavoratori si **avvicendano sulla medesima postazione nel corso della stessa giornata**. Generalmente, **l'organizzazione prevede due o tre turni giornalieri**, includendo in quest'ultimo caso anche il lavoro notturno. Gli **orari** comunemente **adottati** per la turnazione **su tre turni** sono:
 - primo turno: dalle ore 6:00 alle ore 14:00
 - secondo turno: dalle ore 14:00 alle ore 22:00
 - terzo turno: dalle ore 22:00 alle ore 6:00

Il **datore** di lavoro dispone di **ampia autonomia nell'organizzare il lavoro a turni**, potendo definire il **numero dei turni**, la loro **articolazione**, la **distribuzione oraria** nell'arco della giornata e della settimana, nonché l'individuazione del giorno di riposo settimanale. Tale potere gestionale è tuttavia soggetto al **rispetto dei limiti** previsti dalla normativa sull'orario di lavoro e dalle specifiche disposizioni della contrattazione collettiva.

- 3 **ciclo continuo**: si adotta nei casi in cui gli **impianti aziendali richiedano un utilizzo ininterrotto**, per garantire la massima efficienza produttiva. In tale sistema, **l'attività lavorativa si svolge 24 ore su 24 per tutti i giorni della settimana**. Ciò implica la necessità di una copertura costante di tutte le postazioni di lavoro, con una **programmazione** che preveda un numero di lavoratori proporzionato al monte ore settimanale da coprire, in base all'orario contrattualmente previsto.

I lavoratori impiegati in turni hanno diritto, al pari degli altri lavoratori subordinati, ai **periodi di pausa intermedi**, al **riposo giornaliero** e al **riposo settimanale**, con le seguenti specificità:

- **la durata delle pause giornaliere** è normalmente definita dalla contrattazione collettiva applicabile, tenendo conto delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro e della durata dell'orario giornaliero
- il **riposo giornaliero** decorre dall'orario in cui avviene la sostituzione della squadra. La sua durata, pari ad **almeno 11 ore consecutive**, deve essere garantita integralmente, anche nei giorni immediatamente precedenti e successivi a quello destinato al riposo settimanale
- il **riposo settimanale** può essere fruito in un giorno diverso dalla domenica, indipendentemente dalla tipologia di attività svolta. In ogni caso, il diritto al riposo deve essere assicurato **almeno ogni sette giorni**, cumulato con il riposo giornaliero, e può essere calcolato come media in un arco temporale non superiore a 14 giorni.
- in caso di **prestazione lavorativa resa nella giornata di domenica**, i contratti collettivi possono prevedere il **diritto ad un giorno di riposo compensativo**, oltre al riconoscimento di **maggiorazioni retributive specifiche**. Tali maggiorazioni possono consistere in un incremento percentuale della retribuzione oraria per le ore lavorate nella giornata domenicale oppure in benefici contrattuali di altra natura (es. indennità, permessi aggiuntivi).



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione



Per il lavoro a turni, numerosi contratti collettivi prevedono maggiorazioni retributive specifiche, stabilendo **criteri e parametri di calcolo** in funzione della **struttura dei turni** (ad esempio, turni avvicendati su base giornaliera o settimanale, presenza di turni notturni o festivi).

Nel caso in cui l'attività turnistica preveda **ciclicamente prestazioni in orario notturno e/o in giorni festivi**, la contrattazione collettiva può:

- prevedere l'**applicazione cumulativa delle relative maggiorazioni** (turno, notturno, festivo);
- stabilire che la **maggiorazione per lavoro a turni assorba**, in tutto o in parte, quelle **spettanti per lavoro notturno e/o festivo non straordinario**.

L'effettiva modalità di **determinazione del trattamento economico** dipende dalle previsioni del **contratto collettivo** applicato e dalle **intese aziendali** eventualmente intervenute.



Sommario:

- Orario di lavoro: definizione
- Disciplina dell'orario di lavoro
- Tipologie di orario
- Gestione delle pause e dei riposi lavorativi
- Orario di lavoro a tempo parziale
- Lavoro straordinario
- Festività
- Lavoro notturno
- Lavoro a turni



Collegamenti:

D.Lgs. 66/2003
Direttiva 93/104/CE
Direttiva 2000/34/CE
Art. 2 D.Lgs. 66/2003
Circolare Min. Lavoro 3 marzo 2005
Cassazione, n. 24828/2018
Art. 17, co 1 D.Lgs. 66/2003
Art. 17, co 4 D.Lgs. 66/2003
Art. 3 del D.Lgs. 66/2003
Art. 4 del D.Lgs. 66/2003
Art. 8 del D.Lgs. 66/2003
Art. 7 del D.Lgs. 66/2003
Circ. min. Lav. 29 settembre 2010
Art. 9 del D.Lgs. 66/2003
Min. del Lavoro, nota 14 dicembre 2009
Min. del Lav., interpello 11 ottobre 2007
Cassazione n. 21626/2013
D.Lgs. 81/2015
Art. 6 del D.Lgs. 66/2003
Art. 5, co. 3 D.Lgs. 66/2003
Art. 36 Costituzione