

“DIRITTI E DOVERI NEL RAPPORTO DI LAVORO E L’ORARIO DI LAVORO”

Instaurato il rapporto di lavoro insorgono diritti e doveri tra i soggetti stipulanti, che dovranno essere rispettati, la cui conoscenza è bene avere.

1.1 Doveri dei lavoratori

Il lavoratore è tenuto non solo a svolgere l’attività lavorativa per la quale è stato assunto ma ha anche precisi diritti e doveri nei confronti del proprio datore di lavoro, vediamoli nel dettaglio.

L’articolo 2104 del Codice civile cita:

“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.”

Uno dei doveri del lavoratore risulta essere la diligenza, che rappresenta il criterio di misura della prestazione dovuta dal lavoratore.

Per determinare la diligenza della prestazione bisogna far riferimento a tre criteri citati dal primo comma dell'articolo 2104, ovvero la natura della prestazione e l'interesse dell'impresa, nonché l'interesse superiore della nazione, ma questo inciso deve ritenersi abrogato dopo la caduta del regime corporativo (ricordo che il codice civile risulta essere stato redatto nel 1942 in pieno periodo fascista).

Il secondo comma dell'articolo 2104 determina **l'obbligo di obbedienza, inteso come osservazione del potere direttivo** del datore di lavoro.

L'articolo 2105 del Codice civile cita:

“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.”

L'articolo in questione viene identificato nel Codice civile come **obbligo di fedeltà** inteso come impegno accessorio rispetto alla prestazione lavorativa, ma ad essa correlata.

In tale articolo si delineano sia il **divieto di concorrenza sleale** che **l'obbligo di riservatezza**. Il primo ha una validità per tutta la durata del rapporto di lavoro. Tale limite temporale può essere ulteriormente superato mediante la stipulazione del patto di non concorrenza estendendosi oltre la durata del rapporto stesso.

□ Quest'ultimo viene disciplinato dall'articolo 2125 del Codice civile, che stabilisce i requisiti del patto di non concorrenza. Con tale patto si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore dopo la cessazione del rapporto lavorativo. Per essere valido deve essere stipulato per iscritto, avere un valore economico **adeguato** e deve essere contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo. La limitazione temporale varia a seconda dei soggetti, cinque anni per i dirigenti e tre per tutti gli altri casi. Normalmente il patto di non concorrenza si configura come elemento economico facente parte della retribuzione e in caso di violazione di tale patto, il lavoratore, in via giudiziale, potrebbe essere condannato alla restituzione economica di quanto ricevuto a tale titolo.

Ritornando all'articolo 2105 del c.c. viene statuito l'obbligo di riservatezza in merito all'organizzazione e produzione aziendale,

al fine di non recarne pregiudizio, nel caso in cui se ne sia venuti a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa.

1.2 Diritti del lavoratore

I diritti del lavoratore sono numerosi, a questi corrispondono specularmente altrettanti obblighi a carico del datore di lavoro.

Possiamo, anzitutto, dividerli in due categorie:

- diritti patrimoniali
- diritti personali

Diritti patrimoniali

Rientra in questa categoria il **diritto del lavoratore a percepire un corrispettivo per la sua prestazione lavorativa**: il diritto alla retribuzione.

Il lavoratore, infatti, ha diritto a percepire una retribuzione proporzionata alla quantità (tempo di lavoro) e qualità (mansioni svolte) del suo lavoro e che sia sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, riprendendo quanto

previsto dall'articolo 36 della Costituzione analizzato nelle fonti del diritto.

Diritti personali

Diritto alla salute

L'articolo 2087 del Codice civile cita:

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.”

L'articolo in questione vincola il datore ad un **obbligo di sicurezza** nei confronti dei lavoratori, facendosi carico di adottare preventivamente le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro, mediante la stesura del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), previsto a norma del D.Lgs 81/2008 e di adottare tutte le misure idonee a preservare il diritto alla salute.

Diritto al riposo.

Il lavoratore a norma del D.Lgs 66 del 2003, in recepimento della Direttiva Comunitaria 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, **ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.**

Tale periodo va goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e **possono** essere consecutive in caso di richiesta del lavoratore, mentre per le restanti due settimane, queste ultime potranno essere fruito nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane, inoltre, non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In merito a quanto riportato necessita fare un paio di specifiche.

Prima specifica: nel caso siano trascorsi i 12 mesi relativi all'anno di maturazione e i successivi 18 mesi, qualora il lavoratore non abbia ancora fruito delle ferie, il datore di lavoro dovrà anticipare la contribuzione sulle stesse, che sarà recuperata nel momento in cui vi sarà l'effettiva fruizione. Stesso principio è stato esteso per la fruizione dei Rol/Permessi e delle ex festività, nel caso in cui sia fissato dalla contrattazione collettiva un termine per la loro

fruizione, a meno che le parti (datore di lavoro e lavoratore) non stabiliscano un termine diverso per la fruizione. Il limite, a differenza delle ferie, risulta essere flessibile, inoltre Rol ed ex festività possono essere monetizzate.

Seconda specifica: in merito alle ferie vi è un'eccezione a quanto detto pocanzi, ovvero nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda un numero di settimane di ferie spettanti, superiori alla previsione legislativa (4 settimane), in questo caso sarà possibile monetizzare la quota di ferie eccedenti le quattro settimane.

Facciamo un esempio: nel CCNL della Metalmeccanica industria, dopo 18 anni di anzianità il lavoratore ha diritto alla maturazione di 5 settimane di ferie; pertanto, qualora il lavoratore fruisse delle 4 settimane di ferie previste dal D.Lgs. 66/2003, la quinta settimana potrebbe essere oggetto di monetizzazione, questo perché il dettato legislativo è stato rispettato e la quinta settimana è gestibile dalla libera trattativa delle parti.

Diritto alla maternità e alla paternità.

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a godere di un **periodo di maternità** disciplinato dal D.Lgs 151/2001 la cui trattazione è stata affrontata nella sezione dedicata alla maternità.

Diritto di adempiere a funzioni pubbliche

Un altro diritto del lavoratore dipendente concerne la conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del mandato politico o amministrativo.

In altri termini, chi svolge **funzioni pubbliche o riveste cariche sindacali** viene collocato in un periodo di aspettativa non retribuita pari alla durata del mandato.

Diritti sindacali

I diritti sindacali sono diritti dei lavoratori dipendenti, che trovano una loro disciplina specifica nello Statuto dei lavoratori ovvero nella Legge n. 300 del 20/05/1970.

Ecco brevemente quali sono:

- diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro (art. 14)
- diritto di assemblea, cioè di riunirsi all'interno dell'unità produttiva fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle dieci ore annue (Art. 20)

- diritto ad indire un referendum su materie inerenti attività sindacali (Art. 21)

- diritto a raccogliere contributi e svolgere opera di proselitismo per le proprie organizzazioni sindacali (Art. 26)

Menzione a parte merita il diritto di sciopero non disciplinato dalla L. 300, ma previsto a livello costituzionale dall'articolo 40.

1.3 Poteri del datore di lavoro

Il potere per eccellenza del datore di lavoro è quello direttivo, che spazia dal potere **organizzativo**, a quello di **vigilanza**, **gerarchico**, di **controllo**, tutti finalizzati a garantire l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

Tali poteri hanno però dei limiti, il primo è quello del divieto discriminatorio, a tal proposito saranno nulli tutti quegli atti o patti finalizzati a ledere la posizione del lavoratore per motivi sindacali, di sesso, politici, di lingua, di razza o religiosi.

Anche il potere di vigilanza ha dei limiti, tutelati dagli articoli 2, 3 e 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il datore di lavoro potrà impiegare personale di vigilanza solo per la tutela del patrimonio aziendale, l'articolo 3 rafforza quello precedente stabilendo che bisognerà comunicare il nominativo e le mansioni specifiche del personale di vigilanza.

L'articolo 4, infine, prevede che non possano essere effettuati controlli sul personale mediante l'uso di impianti audio visivi.

Quest'ultimo articolo nello specifico stabilisce:

“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA). In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza

di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.”

In mancanza di RSU o RSA, quindi, bisognerà depositare apposita istanza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) con apposita planimetria, con l'indicazione delle caratteristiche tecniche dell'impianto e le modalità di conservazione delle immagini.

Agli impianti di vigilanza ad oggi sono stati equiparati gli impianti di geo-localizzazione che sono installati sui mezzi con portata superiore ai 35 quintali e rientrano nell'ambito di applicazione del Regolamento 561 del 2006, che disciplina i periodi di guida, di interruzioni e i periodi di riposo per i conducenti che effettuano il trasporto di persone e di merci su strada.

Analoghi principi sono previsti dall'articolo 6 della Legge 300, in merito alle visite personali di controllo sul lavoratore, ovvero le perquisizioni personali. Tale ipotesi è ammessa solo nel caso in cui si debba tutelare il patrimonio aziendale (materie prime, prodotti, strumenti di lavoro) a condizione che vengano effettuati all'uscita del posto di lavoro e che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore. Tali visite dovranno, inoltre, essere effettuate in maniera imparziale, mediante metodi di selezione automatica effettuati sulla collettività o gruppi di lavoro.

L'articolo in oggetto oltre a porre delle limitazioni sopra esposte circa le modalità per effettuare le perquisizioni, impone al datore di lavoro di dover concordare queste ultime con le RSA, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvederà l'Ispettorato Territoriale del lavoro. Altro limite sul potere di vigilanza viene posto dall'articolo 5 in relazione allo stato di infermità del lavoratore in caso di malattia o di infortunio; infatti, "Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda."

La ratio della norma è ovviamente quella di garantire l'imparzialità del controllo sullo stato di salute del lavoratore mediante soggetti di adeguata preparazione professionale in grado di valutare il giudizio di un altro medico.

Altra norma che limita il potere del datore di lavoro è l'articolo 8, sempre della medesima Legge, che cita:

"È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose

o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.”

Tale articolo si coordina non solo con l'articolo 1 della medesima legge (“I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.”) ma viene rafforzato dall'articolo 15 che sancisce il divieto di discriminazione.

A tal proposito viene garantita la sfera personale del lavoratore, ma la limitazione di indagine deve essere valutata in concreto e non in astratto, pertanto sarà opportuno sapere se la lavoratrice è in stato di gravidanza per la tipologia delle mansioni che andrà a ricoprire, quindi se potrebbero essere pregiudizievoli per lei o il nascituro (caso tipico riguarda l'assunzione di parrucchiere che utilizzano sostanze chimiche aggressive o di cameriere costrette a stare in piedi per ore), o nel caso di opinioni qualora debba assumere lavoratori in organizzazioni con determinate inclinazioni quali partiti politici, organizzazioni religiose, pertanto alcune indagini saranno lecite qualora finalizzate a valutare l'idoneità del lavoratore in determinati contesti.

Ultimo potere, ma non per importanza, del datore di lavoro riguarda il potere disciplinare, avvallato dall'articolo 2106 del Codice civile, che cita:

“L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (Diligenza del prestatore di lavoro e obbligo di fedeltà già analizzati a proposito degli obblighi del lavoratore) può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.”

Presupposto del potere disciplinare è la sussistenza di un fatto che possa essere contestato; il datore di lavoro avrà la facoltà di contestare al lavoratore un evento accertato e al lavoratore sarà data la possibilità di dimostrare che quanto contestato non sia a lui imputabile dando le giuste motivazioni.

Presupposto del potere disciplinare sarà anche la proporzionalità tra infrazione e sanzione.

Normalmente il principio della proporzionalità viene esplicitato dalla contrattazione collettiva che enuncia una serie di provvedimenti disciplinari a seconda della tipologia delle infrazioni, ovviamente l'elenco è puramente indicativo e non esaustivo; si dovrà procedere in molti casi applicando il principio dell'analogia e del buon senso, mediante una correlazione tra le ipotesi di infrazioni previste e quelle eventualmente avvenute.

Oltre alla norma codicistica troviamo la previsione del potere disciplinare nell'articolo 7 della L. 300:

“Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (ITL), di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione” (principio della recidiva).

Dall'articolo sopra riportato emerge che il potere disciplinare del datore di lavoro per quanto esteso ha anch'esso dei limiti.

Il primo limite è la presenza di regole disciplinari che possono far riferimento ad un codice disciplinare aziendale o alle norme previste dalle sezioni disciplinari del CCNL di riferimento.

Il secondo è che le norme siano portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissioni (non è sufficiente la consegna di copia del contratto collettivo applicato) delle stesse in luoghi a tutti accessibili, a pena di inapplicabilità del codice disciplinare (Cass. Sezioni Unite del 5/02/1988, n. 1208).

In merito a questo aspetto, non potete immaginare quante volte sono eseguite lettere di contestazione senza che venga verificato tale aspetto, pertanto nel malaugurato caso riceveste mai una lettera in tal senso, verificate l'affissione delle norme comportamentali, diversamente il provvedimento non avrà efficacia.

Il terzo requisito è la contestazione preventiva rispetto alla sanzione, secondo quanto previsto dalla norma il datore di lavoro dovrà, a pena di nullità, contestare preventivamente l'accaduto.

Tra la conoscenza del fatto e la sua contestazione, dunque, potrà passare un tempo ragionevolmente congruo perché il datore di lavoro possa effettuare gli accertamenti necessari per decidere se

intraprendere il procedimento disciplinare, ovviamente tale lasso temporale varierà a seconda delle casistiche.

Una volta accertati i fatti e avendo intrapreso la decisione di procedere, dovrà essere effettuata una contestazione per iscritto che dovrà riportare sinteticamente i fatti oggetto della contestazione.

L'articolo in questione pone un termine, cinque giorni, entro il quale il lavoratore ha la possibilità di rispondere oralmente o per iscritto dando le proprie giustificazioni.

Il termine di 5 giorni può essere variato dalla contrattazione collettiva ampliando tale lasso temporale, sempre la contrattazione può determinare entro quando il datore di lavoro ha l'onere di contestare il fatto a pena di decadenza. Ad esempio, il CCNL Logistica trasporti merci e spedizioni prevede 20 giorni di tempo per la contestazione del fatto dalla sua conoscenza e riconosce al lavoratore 10 giorni per rispondere a tale contestazione, successivamente trascorsi i 10 giorni a disposizione del lavoratore, il datore di lavoro ha ulteriori 20 giorni per il provvedimento disciplinare.

Una volta sentito il lavoratore o letto le sue giustificazioni, il datore ha la possibilità di procedere nei suoi confronti con la sanzione disciplinare. Secondo la Sezione Unite della Corte di Cassazione una volta sentito il lavoratore, il datore di lavoro è legittimato a

procedere indipendentemente dal fatto che siano trascorsi i cinque giorni previsti dall'articolo 7, a meno che non vi sia una specifica da parte del contratto collettivo che dilati i tempi di attesa, in tal caso, si dovrà attendere il termine previsto.

Quindi il datore di lavoro ha la possibilità e non il dovere di procedere; infatti, qualora il datore di lavoro non procedesse nei confronti del lavoratore, la contestazione perderebbe di valore giuridico, che invece assume qualora il datore proceda con il provvedimento del richiamo scritto.

Il provvedimento non dovrà riportare le motivazioni, che potranno essere valutate solo in sede giudiziale, per le quali il datore di lavoro ha adottato il provvedimento disciplinare una volta valutate le giustificazioni del lavoratore, qualora siano state date.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva preveda la necessità che le motivazioni siano specificate nel provvedimento, le stesse avranno validità sostanziale pertanto in loro assenza, il provvedimento non avrà alcun valore.

Le sanzioni disciplinari che si possono adottare sono: il richiamo orale, che non ha alcun valore giuridico, il richiamo scritto, la multa (che consiste in una trattenuta fino ad un massimo di 4 ore, la cui cifra decurtata dalla retribuzione del lavoratore sarà poi versata all'Inps), la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un

massimo di 10 giorni ed infine il licenziamento per giusta causa, adottato per fatti gravi o comportamenti di una certa rilevanza reiterati nell'arco di un biennio (come previsto dall'ultimo comma dell'articolo analizzato).

Anche in questo caso la sanzione dovrà essere comminata per iscritto e sottoscritta per ricevuta, così come la contestazione.

Abbiamo parlato della procedura ma dobbiamo risolvere anche un problema di non poco conto, ovvero come consegnare la contestazione e il provvedimento. Entrambi possono essere consegnati a mano o spediti via raccomandata con ricevuta di ritorno, ma cosa succede se il lavoratore non firma per ricevuta la lettera di contestazione o del provvedimento, consegnata a mano, o non ritira la raccomandata?

Nel caso di raccomandata, che il lavoratore non la ritiri ha poca importanza, farà fede la notifica al fine della conoscibilità del contenuto, mentre per la consegna della lettera è consigliabile che venga data sempre davanti ad un testimone, che sia un collega, ovvero qualcuno che non rappresenti l'azienda.

Questo perché è possibile che il lavoratore, che non firmi la lettera, potrebbe farsi prescrivere un periodo di malattia; quindi, la presenza del testimone serve ad evitare il riconoscimento della malattia come stato morboso, al fine di una nuova contestazione

relativa ad un comportamento lesivo nei confronti del datore di lavoro.

Il lavoratore comunque ha la facoltà di adire l'autorità giudiziaria per impugnare il provvedimento disciplinare o promuovere nei venti giorni successivi, tramite l'associazione sindacale, qualora sia iscritto o alla quale abbia conferito mandato, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro dove ha sede l'azienda.

Tale procedura sospende la relativa sanzione, fino alla chiusura dell'arbitrato che stabilirà la sussistenza della sanzione o una sua eventuale riduzione.

2 - L'orario di lavoro

La disciplina dell'orario di lavoro viene normata dal D.Lgs 66/2003 in attuazione della direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000.

Nel decreto viene evidenziato l'ambito applicativo, esso trova applicazione sia nel settore pubblico che privato ad eccezione della gente di mare, personale di volo, personale della scuola, forze di Polizia e forze armate, vigilanza privata e dei lavoratori

mobili/personale viaggiante del settore dell'autotrasporto, ai quali è dedicato il Regolamento 561/2006.

Vi sono inoltre delle eccezioni per alcune categorie di lavoratori che vengono elencati negli articoli 16 e 17, che in ragione alle particolari esigenze del servizio svolto, sono esonerati dall'ambito applicativo della durata settimanale dell'orario di lavoro (Art. 16), del riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale (Art. 17). Per la nostra trattazione questo elenco al momento non risulta rilevante.

L'articolo 18 elenca, infine, tutti gli articoli del decreto che non sono applicati ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima, rinviando non solo alla contrattazione dedicata, ma determinando ad hoc l'orario medio settimanale, i limiti dell'orario di lavoro e del riposo.

L'orario di lavoro di norma è fissato in 40 ore settimanali ordinarie, che in alcuni CCNL è stato derogato in melius, prevedendo un orario ordinario inferiore.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare settimanalmente le quarantotto ore, comprensive di ore ordinarie e di lavoro straordinario.

Tale media viene calcolata nell'arco di un quadrimestre, elevabile a sei dalla contrattazione collettiva fino ad un massimo di 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

L'eccedenza delle ore ordinarie, saranno retribuite come straordinario nel limite delle 250 ore annue, a meno che il contratto collettivo non determini un tetto inferiore. Le ore straordinarie sono retribuite con le maggiorazioni previste dai relativi contratti a seconda delle fasce orarie o dei giorni in cui vengono effettuate, ovvero se festive o feriali.

In alternativa gli straordinari potranno essere oggetto di riposi compensativi, quello che più comunemente è conosciuto come istituto della banca ore, con riconoscimento della relativa maggiorazione qualora previsto (che potrà essere retribuita o accantonata), la cui trattazione è affrontata nella sezione del testo relativa agli straordinari.

Tra un turno lavorativo e l'altro, devono intercorrere almeno undici ore consecutive di riposo, al fine di garantire il recupero psico fisico del lavoratore.

Durante la giornata lavorativa, il lavoratore può fruire di pause, che dovranno necessariamente intervenire dopo sei ore consecutive di lavoro, per non meno di 10 minuti, non retribuiti (salvo previsioni

migliorative), per il recupero psico fisico o la consumazione dei pasti, a meno che non vi siano previsioni di miglior favore da parte della contrattazione collettiva.

Tale pausa non dovrà essere necessariamente fruita dopo sei ore, quest'ultime rappresentano il limite massimo, ma potranno essere collocate a seconda delle esigenze tecnico produttive o organizzative del datore di lavoro.

Vi sono dei casi particolari come i videterminalisti, che necessitano di una pausa di 15 minuti decorse due ore di lavoro, tali pause potranno essere adottate per lavori diversi che non comportino l'uso di monitor.

I lavoratori minorenni avranno diritto a pause di un'ora nel caso in cui l'orario di lavoro superi le 4,5 ore consecutive.

Oltre al riposo o le pause giornaliere il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, non necessariamente coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero, pertanto, il totale delle ore ammonterà a 35 (24 ore settimanali + 11 ore giornaliere). Il periodo di riposo consecutivo non deve essere tassativamente fruito ogni 7 giorni, ma può essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, in pratica nell'arco di 14 giorni il

lavoratore dovrà aver fruito di 24+24 +11 ore di riposo per un totale di 59 ore.

Anche in questo caso vi sono delle eccezioni in merito alle seguenti attività:

- attività di lavoro a turni, ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari;
- previsioni differenti stabilite dai contratti collettivi.

Per queste tipologie di attività il diritto al riposo compensativo spetta comunque: sarà necessario organizzare turni di lavoro che prendano in considerazione anche più di sei giorni di lavoro consecutivo, purché nell'arco di 14 giorni vi siano 48 ore di riposo.

Come già precedentemente enunciato il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo può essere goduto per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore, nel corso

dell'anno di maturazione e per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Era prassi, prima della riforma dell'orario di lavoro introdotta dal D.Lgs 66/03, liquidare, ovvero monetizzare la quota di ferie non goduta, al fine di non far maturare il monte ore di ferie.

Ad oggi, le ferie non possono essere oggetto di monetizzazione se non in due casi:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nel caso in cui la maturazione delle ferie prevista dalla contrattazione collettiva ecceda le quattro settimane previste, in tal caso potrà essere oggetto di monetizzazione solo l'eccedenza.

Questa seconda casistica presuppone una maturazione contrattuale annua di un numero di settimane superiori a quattro, pertanto, una volta fruito il periodo di ferie nell'arco dell'anno, qualora vi sia un residuo eccedente le quattro settimane spettanti, quest'ultimo potrà rientrare nella casistica sopra esposta, pertanto potrà essere oggetto di monetizzazione.

Viene considerato lavoro notturno il lavoro prestato per almeno sette ore consecutive comprendendo l'intervallo orario tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

I contratti collettivi possono prevedere dei periodi più ampi e definire, a favore dei lavoratori notturni, riduzioni dell'attività lavorativa e maggiorazioni della retribuzione.

Il lavoratore notturno è colui che svolge la propria attività durante il periodo notturno:

per almeno tre ore al giorno in modo abituale e continuativo per almeno 80 giorni lavorativi nell'arco di un anno, limite riproporzionato in caso di part time.

Il datore di lavoro, prima di far svolgere il lavoro notturno, dovrà verificare lo stato di salute dei lavoratori dipendenti da adibirvi, attraverso controlli preventivi e periodici a proprio carico (sorveglianza sanitaria/visita medica), da effettuare con cadenza almeno biennale.

Il lavoratore, se idoneo, potrà essere adibito a prestare servizio nelle ore notturne.

Non tutti i lavoratori possono essere però adibiti a svolgere lavoro notturno, da quest'ultimo saranno esclusi:

i lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva;

le donne, una volta verificato lo stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino;

la lavoratrice madre con bambino inferiore a tre anni o in alternativa il padre convivente;

la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

i genitori adottivi o affidatari, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, nel limite del dodicesimo anno di età del minore;

la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

Anche in questo caso, vista la particolare fascia oraria nella quale il lavoro viene svolto, la prestazione potrà essere oggetto di maggiorazione, anche qualora rientri nella prestazione del normale orario di lavoro.

RIEPILOGO:

SEGRETO n. 1: tra i doveri del lavoratore vi sono la diligenza, inteso come criterio di misura della prestazione dovuta e l'obbligo di obbedienza, inteso come osservazione del potere direttivo;

SEGRETO n. 2: tra i doveri del lavoratore vi è anche l'obbligo di fedeltà rappresentato dal divieto di concorrenza sleale e dall'obbligo di riservatezza;

SEGRETO n. 3: tra i diritti del lavoratore vi sono il diritto a percepire un corrispettivo per la sua prestazione lavorativa, il diritto alla salute, al riposo, alla maternità o alla paternità, il diritto di adempiere a funzioni pubbliche e sindacali;

SEGRETO n. 4: Il potere per eccellenza del datore di lavoro è quello direttivo, che consiste nel potere organizzativo, di vigilanza, gerarchico e di controllo, tutti finalizzati a garantire l'esecuzione e la disciplina del lavoro.

SEGRETO n. 5: le ferie non possono essere oggetto di monetizzazione se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o nel caso in cui la maturazione delle ferie prevista dalla contrattazione collettiva ecceda le quattro settimane previste, in tal caso potrà essere oggetto di monetizzazione solo l'eccedenza.