

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



N.0008783/2019 del 20/12/2019

Roma

Al

Prot.n.7771 del 22 novembre 2019
Risposta a nota prot.n.27155 del 22 novembre 2019

Oggetto: orari di lavoro

Nel merito dei quesiti formulati, si ritiene utile precisare quanto segue:

problematica 1

accanto alle prescrizioni del.Lgs.n.66/2003, l'art.38, comma 6, del CCNL del 14.9.2000 si limita a fissare un limite massimo giornaliero alla durata della prestazione lavorativa resa dal dipendente, in quanto stabilisce che essa, a qualunque titolo resa, sia come lavoro ordinario che come straordinario, non può superare il tetto massimo consentito di 10 ore giornaliere. Tuttavia, l'inciso "di norma" contenuto nella clausola contrattuale, consente una certa elasticità nell'applicazione della stessa. Si tratta, quindi, in relazione ai singoli casi concreti determinatisi, di individuare le condizioni contingenti, e perciò eccezionali ed imprevedibili, che consentono di giustificare, e quindi, richiedere anche una prestazione giornaliera di durata superiore alle 10 ore. Pertanto, ai fini del computo, si tiene conto di tutte le ore di lavoro prestate nel corso della giornata, a titolo sia di lavoro ordinario che straordinario. L'orario di lavoro, naturalmente, deve essere funzionale all'orario di servizio e, conseguentemente, può essere anche legittimamente articolato dal dirigente competente entro un arco superiore alle 10 ore, ma a condizione che sussistano reali esigenze organizzative non altrimenti tutelabili ed ovviamente per la durata delle stesse, come evidenziate nell'atto di formalizzazione dell'orario di lavoro che superi la durata massima prevista dal CCNL. E' consigliabile, comunque, una certa prudenza, in quanto, stante le esigenze di tutela psico-fisica del lavoratore, se pure sulla base della disciplina contrattuale, una eventuale e limitata deroga al vincolo delle 10 ore è sicuramente possibile, si ritiene che essa non possa comunque tradursi in una regola di carattere ordinario. In ogni caso, al lavoratore deve essere garantita la fruizione del riposo giornaliero, nel rispetto dei vincoli e delle modalità previste dall'art.7 D.Lgs.n.66/2003, come più volte evidenziato dagli interpellati del Ministero del Lavoro, pubblicati sul relativo sito istituzionale;

problematica 2

l'art.22, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, si limita sostanzialmente a ribadire la regola già enunciata nell'art.7 del D.Lgs.n.66/2003, secondo la quale: "*Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.*". Sulle modalità applicative della disciplina di cui si tratta, si rinvia alle indicazioni contenute nella circolare n.8/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nonché nell'interpello del Ministero del lavoro 23 febbraio 2006, prot. n. 1769;

problematica 3

la particolare fattispecie di orario di lavoro da Voi prospettata non risulta praticabile in quanto la disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro (art.22 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018) non prevede l'articolazione dello stesso su quattro giorni settimanali. Infatti, le soluzioni possibili, prese in considerazione anche ai fini di altri istituti (ferie, etc.), sono solo quelle che prevedono un orario di lavoro di 5 o 6 giorni settimanali. Ove ritenuto possibile, e soprattutto utile rispetto agli interessi organizzativi dell'ente, si potrebbe fare riferimento, eventualmente, all'orario multiperiodale, previsto espressamente sia dall'art.22 sia dall'art.25 del CCNL del 21.5.2018, nonché dal D.Lgs.n.66/2003;

problematica 2

il mancato rispetto della disciplina contrattuale, nei termini indicati in relazione alla problematica 1, potrebbe essere considerato inadempimento contrattuale e possibile fonte di contenzioso giudiziario. Si ricorda che, comunque, si tratta di norme volte alla tutela psico fisica del lavoratore e che comunque a quest'ultimo deve essere sempre garantito il riposo delle 11 ore giornaliere consecutive, imposto come detto sia dal CCNL sia e, soprattutto, dalla legge.

Distinti saluti.

Il Dirigente

Dr. Rosario Soloperto
