



La Formazione Asmel direttamente nel  
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online  
(webinar) gratuiti

# L'ORARIO DI LAVORO E LE RELATIVE INDENNITA

3 LUGLIO 2020, dalle ore 11,30 alle 13,00

## Programma

- L'orario di lavoro
- La turnazione
- La reperibilità
- L'orario multiperiodale
- Le indennità
- La flessibilità
- Le pause
- Lo straordinario

ASMEL Associazione per la  
Sussidiarietà e la Modernizzazione  
degli Enti Locali

[www.asmel.eu](http://www.asmel.eu)

800165654

[webinar@asmel.eu](mailto:webinar@asmel.eu)

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2016), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Finalità del DLgs n. 66/2003: “Regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell’orario di lavoro”
- ▶ “Pieno rispetto del ruolo dell’autonomia negoziale”
- ▶ Normative di attuazione di direttive comunitarie

*Orario di lavoro*: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia contemporaneamente al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio delle sue attività o funzioni.

*Periodo di riposo*: qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro

*Lavoro straordinario*: lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro

# L’ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (1)

*Periodo notturno:* Periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino

*Lavoratore notturno:* Due specifiche casistiche (almeno 3 ore del tempo di lavoro normale, almeno una parte con un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, ove non diversamente disciplinato dal contratto)

Applicazione al lavoro privato ed al lavoro alle dipendenze delle PA

Principali esclusioni:

- ▶ Personale adibito ai servizi di protezione civile, a compiti di ordine e sicurezza pubblica
- ▶ Personale della scuola (DLgs n. 297/1994)
- ▶ Addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali
- ▶ Dirigenti (da chiarire se anche posizioni organizzative)

# L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (2)

- ▶ Fissato in 40 ore settimanali
- ▶ Possibilità per i contratti di fissare una durata minore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno
- ▶ DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO
- ▶ Materia rimessa ai contratti
- ▶ In ogni caso non superamento delle 48 ore settimanali per ogni periodo di 7 giorni: durata media da calcolare per un periodo non superiore a 4 mesi
- ▶ Periodo di calcolo elevabile

## L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (3)

- ▶ LAVORO STRAORDINARIO
- ▶ Principio del contenimento del ricorso allo straordinario
- ▶ Calcolo dello straordinario da effettuare con riferimento al periodo settimanale
- ▶ Materia rimessa ai contratti di lavoro
- ▶ Ammesso in casi eccezionali
- ▶ In difetto di disciplina applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo per un periodo non superiore a 250 ore annuali
- ▶ Incertezza sulla necessità del consenso del lavoratore: in via maggioritaria non lo si ritiene necessario

## L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (4)

- ▶ Deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti
- ▶ I contratti possono prevedere che in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi
- ▶ Maggiorazione oraria per le prestazioni di lavoro straordinario
- ▶ Tetto di spesa per il finanziamento del lavoro straordinario
- ▶ Non superamento di norma dell'arco massimo giornaliero di 10 ore
- ▶ Richiesta opzionale per il dipendente del riposo compensativo sostitutivo del compenso; impossibilità per il datore di lavoro di imporre il riposo compensativo: di conseguenza non si può autorizzare il lavoro straordinario se si è superato il tetto e se il dipendente non chiede il riposo compensativo
- ▶ La banca delle ore

## L'ORARIO DI LAVORO NEL DLGS 66/2003 (5)

- ▶ Articolo 22:
- ▶ 36 ore settimanali (non abrogato per i turnisti la possibilità di arrivare a 35 ore senza aggravii per l'ente); di norma su 5 giorni alla settimana (scelta dell'ente); armonizzazione con le esigenze della utenza
- ▶ Tipologie: flessibilità, turnazioni, orario multiperiodale, reperibilità
- ▶ Riposo consecutivo di almeno 11 ore
- ▶ Se l'orario supera le 6 ore, tranne che per i turnisti, una pausa di almeno 30 minuti, tranne che per lo svolgimento di attività obbligatorie per legge. Articolazione della pausa da decidere in relazione esigenze organizzative, anche tenendo conto della localizzazione della sede
- ▶ Controllo dell'orario con strumenti automatici

# L'ORARIO DI LAVORO NEL CONTRATTO DELLE FUNZIONI LOCALI



- ▶ Contrattazione:
- ▶ Elevazione del numero di turni di reperibilità nel mese e della misura massima della indennità fino a 13 euro per un periodo di 12 ore
- ▶ Elevazione dell'arco mensile per il calcolo della equilibrata presenza nei turni
- ▶ Limite delle ore che possono confluire nella banca delle ore
- ▶ Criteri per la individuazione delle fasce di flessibilità
- ▶ Elevazione settimane orario multiperiodale
- ▶ Elevazione dell'arco temporale per il calcolo del rispetto del tetto di 48 ore settimanali
- ▶ Elevazione del tetto individuale dello straordinario
- ▶ Confronto: articolazione tipologie dell'orario di lavoro

## LE RELAZIONI SINDACALI SULL'ORARIO DI LAVORO NEL CCNL FUNZIONI LOCALI

- ▶ Decisione dell'ente in relazione alle esigenze organ.ve-funzionali
- ▶ Indennità in caso di distribuzione equilibrata ed avvicinata nell'arco del mese, orario di servizio di almeno 10 ore (consecutive?)
- ▶ Ripartizione sulla base delle professionalità necessarie, limitata sovrapposizione per le parti necessarie allo scambio delle consegne, riposo di almeno 11 ore consecutive
- ▶ Turno antimeridiano e pomeridiano dalle 6 alle 22, maggiorazione 10%
- ▶ Turno notturno dalle 22 alle 6, maggiorazione 30% (la stessa del turno festivo)
- ▶ Turno notturno festivo dalle 22 alle 6 del giorno prefestivo e di quello successivo, maggiorazione del 50%

## LA TURNAZIONE (ARTICOLO 23 CCNL 21.5.2018)

- ▶ Nel caso di inserimento in turnazione in giornata festiva anche infrasettimanale per giurisprudenza prevalente diritto solamente alla indennità di turno festivo
- ▶ Nel caso di presenza aggiuntiva e non prevista in giornata festiva infrasettimanale, applicazione articolo 24 comma 2 CCNL 2000, maggiorazione per straordinario festivo e recupero compensativo
- ▶ Nel caso di mancato godimento del giorno di riposo settimanale compenso aggiuntivo del 50% e recupero compensativo, articolo 24, comma 1, CCNL 2000

## LA TURNAZIONE E LE FESTIVITÀ

- ▶ Istituzione da parte dell'ente, compenso 10,33 euro per 12 ore con raddoppio in caso di prestazione festiva
- ▶ 6 volte al mese
- ▶ vincolo a raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti
- ▶ Frazionabilità fino a 4 ore, con maggiorazione del 10%
- ▶ Riposo compensativo se svolta di domenica o nel giorno di riposo settimanale, ma senza riduzione delle 36 ore settimanali
- ▶ Il periodo delle chiamate deve essere remunerato come straordinario

## LA REPERIBILITA'

- ▶ Programmazione per prevedibili esigenze di servizio anche determinati uffici e servizi al di sopra e al di sotto del normale orario di lavoro
- ▶ Periodi di maggiore o minore impegno non superiori a 13 settimane nel corso dell'anno, rispettivamente.
- ▶ Forme di recupero nei periodi di minore carico di lavoro sia con riduzione dell'impegno orario giornaliero, sia con riduzione del numero delle giornate lavorative

## L'ORARIO MULTIPERIODALE

- ▶ Individuazione di fasce orarie di flessibilità in entrata ed uscita
- ▶ Tenere conto delle esigenze organizzative, di quelle del personale e della localizzazione della sede
- ▶ Il debito orario deve di norma essere recuperato nell'arco dello stesso mese: le eccezioni per l'Aran
- ▶ Possibilità di «favon» ulteriore nella flessibilità per coloro che utilizzano i permessi ed i congedi parentali e/o di maternità, assistono familiari portatori di handicap, sono inseriti in programmi di recupero, hanno figli che frequentano asili nido, scuole materne o dell'obbligo, svolgono attività di volontariato

## LA FLESSIBILITA'

- ▶ Da intendere come tale tutte le attività che eccedono le 36 ore settimanali (ovvero nel caso di part time da intendere come lavoro supplementare)
- ▶ Strumento eccezionale e non ordinario
- ▶ Tetto massimo individuale di 180 ore (superabile per gli addetti agli organi di governo)
- ▶ Fondo pari a quello 1998 ridotto una tantum del 3%, con possibilità di incremento per eventi eccezionali
- ▶ Disciplina delle riduzioni ulteriori e dei risparmi
- ▶ Possibilità di ricorso al recupero compensativo e/o alla banca delle ore

## LO STRAORDINARIO

- ▶ Fonti: legge 81/2017, legge n. 124/2015, direttiva FFPP n. 3/2017
- ▶ Per la fase di emergenza: d.l. n. 18/2020, DPCM 11.3.2020, direttive FFPP n. 1, 2 e 3/2020 e circolare FFPP 1/2020
- ▶ Finalità «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e una organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività»
- ▶ Accordo con il dipendente, salva la fase di emergenza
- ▶ Regolamentazione
- ▶ Rispetto dei vincoli di sicurezza

## IL LAVORO AGILE



- ▶ Per Aran e giurisprudenza più recente il personale in turno festivo infrasettimanale non ha diritto a compensi aggiuntivi
- ▶ Il lavoro agile sembra di norma incompatibile con la turnazione, con le indennità per condizioni di lavoro e con la reperibilità: le eccezioni devono essere motivate
- ▶ Lavoro agile: ampia flessibilità nella articolazione dell'orario
- ▶ Anche l'avvocato deve rispettare l'orario di lavoro
- ▶ L'esaurimento delle ferie 2019 e dei permessi era necessario prima del collocamento in esenzione e non prima del lavoro agile
- ▶ I permessi possono essere concessi durante il lavoro agile

## ORARIO ED INDENNITA': QUESITI/1

- ▶ Possibilità di sommare lavoro agile e in ufficio; di norma –salvo eccezioni- non erogazione dello straordinario
- ▶ Il tetto dello straordinario va riproporzionato per i dipendenti in part time
- ▶ Lo straordinario della polizia locale per COVID-19 va al di fuori del tetto allo stesso, anche individuale
- ▶ I permessi sindacali sono equiparati alle prestazioni di lavoro svolte
- ▶ Incremento del lavoro straordinario per le elezioni amministrative ammesso una tantum dall'Aran in precedenza: dubbi se tale aumento vada al di là del tetto del fondo
- ▶ I compensi accessori per il personale assunto ex articolo 90 vanno calcolati sul salario accessorio che dovrebbe essere loro erogato

## ORARIO ED INDENNITA': QUESITI/2

- ▶ Le condizioni della indennità di vigilanza sono fissate in modo tassativo dal CCNL
- ▶ Nel caso di lavoro in sede occorre garantire nella fase di emergenza flessibilità e rispetto dei vincoli sanitari
- ▶ L'articolazione dell'orario di lavoro spetta all'ente e non è oggetto di contrattazione
- ▶ Appare utile nella fase di emergenza la disciplina del lavoro agile con delibera di giunta e la introduzione di forme di flessibilità per il personale che lavora in modo ordinario da parte dei dirigenti
- ▶ Il recupero compensativo va concordato con il dirigente
- ▶ Le modalità di recupero dei permessi brevi vanno concordate con il dirigente

## ORARIO ED INDENNITA': QUESITI/3

- ▶ Cumulo tra lavoro in sede e lavoro agile possibile, in via straordinaria anche nella stessa giornata
- ▶ L'articolazione dell'orario su 5 o 6 giorni settimanali deve essere deciso dall'ente: motivazione delle modifiche
- ▶ Il fondo per il lavoro straordinario non può essere incrementato con una quota dei proventi delle sponsorizzazioni, che possono incrementare solo il fondo per il salario accessorio

## ORARIO ED INDENNITA': QUESITI/4

- ▶ Le assunzioni a tempo determinato non legittimano l'incremento del fondo
- ▶ Per la Corte dei Conti del Veneto non vi è incompatibilità tra indennità di servizio esterno ed indennità di ordine pubblico
- ▶ La disciplina ed i criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità devono essere disciplinate dal CCDI
- ▶ Dubbi non chiariti sulle erogazione della indennità di ordine pubblico ai vigili che sono posizioni organizzative
- ▶ Orientamento per la erogazione per le posizioni organizzative del lavoro straordinario posto a carico del Ministero dell'Interno nella emergenza COVID-19
- ▶ Nuova adozione del programma del fabbisogno dopo il Decreto 17.3.2020: consigliabile e comunque garantire il rispetto delle condizioni dettate
- ▶ Aumento del fondo nel caso di incremento del personale in servizio rispetto al 31.12.2018: tale aumento riguarda sia il fondo per il salario accessorio che quello per le posizioni organizzative con una deliberazione motivata dell'ente

## ALTRI QUESITI/5