

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

ANALISI NORMATIVA E OPERATIVA DI ALCUNI ISTITUTI CONTRATTUALI *(Orario di lavoro, straordinario, ferie e permessi, mansioni e corretto inquadramento aziendale)*

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Giovedì 21 Ottobre 2021

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Vietata la riproduzione e pubblicazione

ARGOMENTI TRATTATI:

- ✓ Orario di lavoro e lavoro straordinario
 - ✓ Ferie e permessi
- ✓ Mansioni e corretto inquadramento aziendale

ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

Vietata la riproduzione e pubblicazione

ORARIO DI LAVORO

Art. 3 D.Lgs. 66/2003

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, ovvero il minor orario settimanale previsto dalla contrattazione collettiva.

Il ricorso allo straordinario deve essere contenuto ed è legittimo soltanto nelle ipotesi ed alle condizioni previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Ovvero, in queste situazioni particolari:

- Contratto collettivo applicato o applicabile che disciplina lo straordinario;
- Previo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore in difetto di disciplina collettiva applicabile;
 - In situazioni particolari: eccezionali esigenze tecnico produttive (con impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori); casi di forza maggiore (con pericolo grave ed immediato); eventi particolari (mostre, fiere, manifestazioni...).

*«In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali»
(Art.5, comma 3, D.Lgs. 66/2003)*

LAVORO STRAORDINARIO

CCNL Terziario Confcommercio (Artt. 130 e 149)

Ai sensi del citato articolo contrattuale, le ore di lavoro straordinario si intendono quelle prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro previsto dall'art. 130 del CCNL (40 ore settimanali)
Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

LAVORO STRAORDINARIO

CCNL Terziario Confcommercio

Art. 148

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissate dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

.....

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci

.....

LAVORO STRAORDINARIO

CCNL Metalmeccanica Aziende Industriali

Art.7

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 del presente titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

.....

.... segue

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

.....

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

... segue ...

*Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà
informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito
incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.*

Il datore di lavoro può chiedere la prestazione di lavoro straordinario:

- Esplicitamente, con le modalità eventualmente previste dai contratti collettivi;
- Implicitamente, creando condizioni che lo rendano necessario, e con la mancata contestazione una volta che dello stesso sia venuto a conoscenza.

Le parti possono anche prevedere che lo straordinario sia reso con regolarità e continuità (cd: straordinario continuativo), con l'eventuale forfetizzazione del compenso.

Personale Direttivo

LA DISPOSIZIONE DI LEGGE

D. Lgs. n.66/2003

Art. 17, comma 5

Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni in materia di: orario normale di lavoro, durata massima dell'orario, pause, lavoro straordinario e lavoro notturno, non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro (a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata), non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi.

In particolare, quando si tratta di **dirigenti**, di **personale direttivo** delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;

.....*omissis*.....

Questione

Per espressa previsione di legge, il compenso per **lavoro straordinario non è dovuto**
(in quanto non è obbligatorio il rispetto di un orario di lavoro prefissato)
per il personale avente la qualifica di:

- ✓ Dirigente
- ✓ Quadro
- ✓ Lavoratori con funzioni direttive (effettivamente e concretamente svolte) con responsabilità di reparti e/o funzioni, che coordinino e controllino l'attività di altri lavoratori.

LA PREVISIONE CONTRATTUALE

CCNL Terziario Confcommercio

Art. 146

Orario di lavoro (Disposizioni speciali)

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè i gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per le ore prestate di domenica;*
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;*
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.*

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Questione
SI PUO' RIFIUTARE IL LAVORO STRAORDINARIO?

Uno dei quesiti principali che il lavoratore dipendente si pone è quello se può **rifiutarsi o meno di prestare lavoro straordinario** in caso di richiesta del suo datore di lavoro.

Può capitare, infatti, che il datore di lavoro chieda improvvisamente di trattenersi oltre l'orario di lavoro per sopravvenute esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

(L'azienda molto spesso ricorre alla richiesta di prestazioni straordinarie ai suoi dipendenti in maniera continuativa in quanto in questo modo si assicura una maggiore prestazione lavorativa non ricorrendo all'assunzione di nuovo personale).

A questo punto nasce il problema per il lavoratore non intenzionato a effettuare una prestazione straordinaria per motivi di carattere personale ma con il timore che il datore di lavoro possa utilizzare questo rifiuto per l'applicazione di un provvedimento disciplinare o di arrivare addirittura al licenziamento .

In alcuni casi il lavoratore è obbligato a effettuare lo straordinario in **specifiche circostanze**: quando lo prevede il contratto collettivo nazionale che stabilirà anche la durata, quando ci sono delle esigenze di carattere tecnico produttive non preventivabili, quando ci sono eventi o manifestazioni che richiedono una maggiore prestazione lavorativa.

In questi casi, il lavoratore è tenuto ad effettuare lo straordinario con il solo limite delle **250 ore annue**, o il diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva.

In tutti gli altri casi può rifiutarsi legittimamente di trattenersi al lavoro oltre l'orario stabilito.

Esistono, in ogni caso, ulteriori circostanze che possono portare il lavoratore al rifiuto della prestazione straordinaria.

Nello specifico, **si potrà evitare lo straordinario** quando il lavoratore è uno studente, quando ci sia un motivo di comprovata gravità che giustifica il rifiuto e quando il datore di lavoro non si comporta secondo il principio di correttezza e buona fede.

Qualora il lavoratore si rifiuti di eseguire lo straordinario senza che ricorra uno dei giustificativi sopra indicati, ci troviamo di fronte ad un inadempimento da parte del lavoratore che può portare ad un provvedimento disciplinare.

Questo può essere sanzionato con un semplice richiamo verbale o con un'ammonizione nei casi meno gravi o con la sospensione dalla paga e dal lavoro nei casi più gravi.

Qualora il comportamento inadempiente del lavoratore venga reiterato uno o più volte, si può addirittura arrivare al licenziamento per giusta causa nei casi più gravi, come ad esempio quando la mancata prestazione straordinaria del lavoratore avrebbe comportato dei rischi per gli altri lavoratori.

SMART WORKING

ORARIO DI LAVORO/LAVORO STRAORDINARIO

Quando la prestazione avviene con modalità “agile”, la Legge 81/2017 stabilisce che l’attività deve essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, riguardo alle forme di esercizio di potere del datore di lavoro, la medesima legge citata prevede che l’accordo individuale deve stabilire i periodi di riposo nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie ad assicurare il *c.d.* diritto alla disconnessione.

Questione
**E' POSSIBILE PREVEDERE STRAORDINARI
NELL'ACCORDO SCRITTO DI *SMART WORKING*?**

Non è escluso, teoricamente, che possa essere concesso di svolgere straordinari anche in smart working. Infatti, può accadere che datore di lavoro e lavoratore concordino su tale possibilità con conseguente riconoscimento di un corrispondente aumento salariale.

Tuttavia, le prassi aziendali sino ad ora riscontrate dimostrano che, normalmente, viene negata la possibilità di svolgere lavoro straordinario in smart working. Ciò si spiega prevalentemente in ragione della difficoltà a tenere un calcolo preciso sul monte ore prestato.

Non è un caso che, nel settore pubblico, il computo degli straordinari è stato vivamente sconsigliato con la *Circolare della Funzione Pubblica 2/2020* poiché ritenuto “difficilmente compatibile con la strutturazione del lavoro agile”.

Questa seconda soluzione si ritiene maggiormente condivisibile soprattutto se rapportata alle caratteristiche e peculiarità della disciplina in questione.

Occorre infatti tenere a mente che lo smart working si fonda sul riconoscimento delle capacità del lavoratore necessarie a renderlo autonomo nell' organizzazione del lavoro. La prestazione si inquadra quindi sulla base di obiettivi piuttosto che, su un mero conteggio delle ore lavorative impiegate.

Soluzione ...

La soluzione a cui si vuole giungere, non è certamente quella di negare che al lavoratore vada riconosciuto un premio in termini anche economici laddove il suo impegno sia superiore rispetto a quanto previsto contrattualmente.

Tuttavia, corrispondere una maggior retribuzione esclusivamente in funzione del maggior tempo dedicato al lavoro, appare in contrasto con la logica dello smart working che mira piuttosto alla realizzazione di obiettivi predeterminati.

Più aderente alla *ratio* in tema, potrebbe essere la previsione di riconoscimenti extra proprio in relazione al conseguimento di obiettivi predeterminati.

D'altra parte, questa soluzione sembra preferibile anche in ragione della difficoltà ad effettuare un computo preciso dell'orario di lavoro effettivo.

FERIE

Vietata la riproduzione e pubblicazione

FERIE

I lavoratori dipendenti hanno un diritto irrinunciabile ad un periodo annuale di ferie retribuite, per reintegrare le energie psicofisiche spese nella prestazione lavorativa e partecipare alla vita familiare e sociale (Costituzione, Codice Civile, Legislazione Sociale).

La fruizione delle ferie è un diritto irrinunciabile.
Le ferie devono pertanto essere godute; le ferie non godute possono essere differite entro i termini stabiliti dalla legge (18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo diversa disciplina prevista dai CCNL applicati)
Solo in casi eccezionali
(cessazione dal rapporto, rapporto a termine) possono essere retribuite con una indennità sostitutiva.

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva il periodo minimo annuale legale di ferie retribuite va goduto:

- per almeno due settimane nel corso del periodo di maturazione;
- per le restanti due settimane (o il diverso periodo residuo), entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
- un terzo periodo, superiore al minimo di 4 settimane stabilito dal decreto, potrà essere fruito anche in modo frazionato ma entro il termine stabilito dall'autonomia privata (Contratto Collettivo) dal momento della maturazione. Questo ultimo periodo può essere monetizzato.

L'illegitto diniego al dipendente di usufruire delle ferie, oltre ad essere sanzionato in via amministrativa, può provocare anche un danno patrimoniale che il datore di lavoro è tenuto a risarcire.

FERIE: DURATA

La legge prevede una durata minima delle ferie di 4 settimane per un anno di servizio.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono stabilire una durata annua delle ferie superiore a quella minima prevista dalla legge

FERIE: PERIODO

La durata e la collocazione temporale delle ferie sono di prassi stabilite mediante un “piano ferie” approvato dal datore di lavoro. Se, nonostante la programmazione, il lavoratore non gode del periodo minimo previsto entro l’anno di maturazione, il datore di lavoro può obbligarlo a consumarle, anche per evitare di incorrere in conseguenze sanzionatorie e/o risarcitorie.

In ogni caso, l'esatta determinazione del periodo feriale spetta al datore di lavoro; il lavoratore ha solo facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruirne.

La fissazione di ferie individuali non deve essere comunque arbitraria - il datore di lavoro deve mediare tra esigenze dell'impresa e interessi del lavoratore – e deve essere concordata formalmente, richiedendo un'autorizzazione del datore di lavoro.

Il lavoratore non può in ogni caso assentarsi contro l'espresso diniego dell'imprenditore in un periodo, da lui scelto arbitrariamente, che non coincide con quello fissato.

Questione

Se il lavoratore non rispetta il piano ferie concordato e, senza l'accordo con il datore di lavoro, viene in ufficio nei giorni in cui sarebbe dovuto essere in ferie, può essere legittimamente invitato a non prendere effettivo servizio ed a lasciare la sede aziendale, proseguendo nella fruizione dei giorni di ferie, così come precedentemente e formalmente concordato.

(Se il lavoratore, nonostante tutto, presta attività lavorativa, non è possibile segnare giorni di ferie)

FERIE

CCNL Terziario Confcommercio (Art.159)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

FERIE

CCNL Metalmeccanica Aziende Industriali (Art.10)

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

..... Segue.....

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al 1° comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO

Il corretto inquadramento contrattuale di un lavoratore dipendente avviene (tassativamente) secondo le procedure di seguito indicate:

- ✓ analisi e descrizione dettagliata delle mansioni e delle funzioni effettivamente svolte (nonché dei titoli di istruzione acquisiti);
- ✓ verifica della corrispondente (o analoga) previsione recata dalla classificazione (declaratoria) contenuta nel CCNL applicabile;
- ✓ attribuzione del corrispondente livello contrattuale di inquadramento.

CATEGORIE *(Art. 2095 c.c.)*

- DIRIGENTI
- QUADRI
- IMPIEGATI
- OPERAI

CCNL

Metalmeccanica Aziende Industriali

Art.1

(Classificazione dei lavoratori)

A decorrere dal 1° giugno 2021, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.

I profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, dei processi di creazione del valore interni alle imprese e dell'evoluzione tecnologica, caratterizzata dalla crescente digitalizzazione e dalle innovazioni operazionali connesse ad Industria 4.0., comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali atualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo EQF, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

MANSIONI PROMISCUE

Il lavoratore può essere adibito allo svolgimento di più mansioni corrispondenti a diversi livelli professionali previsti dal CCNL (*cd.* mansioni promiscue).

In questa ipotesi, la qualifica da attribuire al dipendente deve essere determinata con esclusivo riferimento al contenuto delle **mansioni prevalenti**, cioè quelle primarie e che maggiormente caratterizzano il profilo professionale del lavoratore, purché **non espletate in via sporadica ed occasionale**.

Art.2103 c.c.

Prestazione del lavoro

- 1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.*
- 2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.*
- 3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.*
- 4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.*
- 5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.*
- 6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.*
- 7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.*

..... Omissis.....

Questione

E' POSSIBILE IMPARTIRE DISPOSIZIONI E DIRETTIVE A LAVORATORI INQUADRATI NEL MEDESIMO LIVELLO?

Vuoi per un problema di corretto inquadramento, vuoi per una questione gerarchica connessa alla facoltà di comminare sanzioni, disporre ordini e comunicazioni obbligatorie per tutti i lavoratori “sottoposti”, ma vuoi, soprattutto, per il fatto che quasi certamente la possibilità di controllare e coordinare altri lavoratori comporta maggiori competenze e qualifiche professionali, il lavoratore in questione dovrebbe essere inquadrato ad un livello superiore rispetto ai lavoratori nei confronti dei quali impartisce disposizioni

ORGANIGRAMMI E FUNZIONIGRAMMI

Vietata la riproduzione e pubblicazione

Una compiuta elaborazione delle mansioni, dei compiti, dei ruoli e delle funzioni attribuite a ciascun lavoratore, oltre a realizzare un corretto inquadramento, costituisce lo schema dell'organigramma aziendale (struttura gerarchica delle funzioni) e del funzionigramma aziendale (contenuti delle mansioni). Ciò anche ai fini dell'esercizio del potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro e di tutte le figure da lui delegate.

GRAZIE
per
L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Vietata la riproduzione e pubblicazione