

## L'orario di lavoro

**Il Ccnl degli studi professionali dedica il proprio titolo XV (artt. 73-76) alla disciplina dell'orario di lavoro.** Il rapporto di lavoro subordinato è infatti per sua natura un rapporto di durata, la cui regolamentazione non può prescindere dalla definizione della dimensione temporale. Inoltre, come evidenziato da una consolidata giurisprudenza, l'assoggettamento di un lavoratore ad un orario di lavoro, determinato o determinabile, costituisce uno dei principali indici della sussistenza del vincolo di subordinazione.

Le parti del rapporto individuale di lavoro non sono però completamente libere di concordare l'organizzazione dell'orario, ma devono attenersi alle norme di origine costituzionale, legislativa e collettiva che presidiano la materia a garanzia dell'integrità psico-fisica e della conciliazione vita-lavoro del dipendente. In particolare, l'art. 36, comma 2, Cost. pone una riserva di legge per la definizione della durata massima della giornata lavorativa, mentre l'art. 2107 c.c. afferma che "la durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali". Il tema è ora disciplinato integralmente dal d.lgs. n. 66/2003, che ha dato attuazione alla direttiva 93/104/CE, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE.

Tuttavia, un ruolo importante nella definizione dei tempi di lavoro è riservato alla contrattazione collettiva, alla quale la maggior parte delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 66/2003 demanda la facoltà di modificare e/o integrare il precetto legale, con l'intento di incentivare l'utilizzo della flessibilità oraria ed organizzativa quale strumento per far fronte alle diverse esigenze produttive.

### ***Orario normale settimanale***

L'art. 73, comma 1 del Ccnl degli studi professionali rinvia la definizione di orario di lavoro a quanto disposto dall'art. 1 comma 2 del d.lgs. n. 66/2003, che, alla lettera a, si riferisce a **"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni"**.

La nozione adottata dal legislatore delegato ricomprende non solo il tempo necessario a svolgere la prestazione lavorativa in senso stretto, ma anche quello in cui il lavoratore esegue tutte quelle attività complementari e preparatorie all'adempimento principale, ponendo le proprie energie psico-fisiche al servizio del datore di lavoro. Allo stesso modo, sono inclusi nella definizione anche i periodi in cui il dipendente, pur non essendo effettivamente impegnato in alcuna attività lavorativa specifica, è comunque presente nel posto in cui deve prestare la propria opera e non può allontanarsi in ragione dell'obbligo di disponibilità. In altri termini, **sono riconducibili all'orario di lavoro tutti i periodi in cui il prestatore sia a disposizione del datore di lavoro e assoggettato al suo potere organizzativo e direttivo.** Viceversa, è considerato "periodo di riposo", non rilevante ai fini del calcolo della durata massima della prestazione lavorativa, qualsiasi lasso temporale in cui il prestatore non sia a disposizione del datore, né assoggettato al suo potere organizzativo e direttivo, e goda, quindi, di un certo margine di autonomia (es. tempo impiegato per recarsi al lavoro dalla propria abitazione, malattia, ferie, congedi, permessi ecc.).

**Il Ccnl degli studi professionali fissa in 40 ore la durata normale dell'orario settimanale**, vale a dire il limite oltre il quale le ore di lavoro cessano di essere ordinarie e divengono straordinarie (fatta salva l'applicazione della flessibilità di orario di cui al paragrafo successivo). Si assume come parametro di riferimento la settimana del calendario civile, dal lunedì alla domenica.

Le parti sociali non colgono la facoltà conferitagli dall'art. 3 del d.lgs. n. 66/2003, il quale prevede che i contratti collettivi di lavoro possano stabilire una durata minore rispetto a quella normale settimanale di 40 ore. Per i dipendenti degli studi professionali, dunque, l'orario normale di lavoro contrattuale coincide con quello legale.

Il secondo comma dell'art. 73 del Ccnl dispone che “qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo”. Ciò significa che, **in caso di trasferta, il tempo impiegato dal lavoratore per spostarsi dalla propria abitazione direttamente al luogo presso il quale è inviato non va computato nell'orario di lavoro.**

La clausola contrattuale accoglie i principi ribaditi dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa del Ministero del lavoro. La Corte di Cassazione si è infatti più volte espressa escludendo dal concetto di orario di lavoro il tempo impiegato per raggiungere la località ove il datore di lavoro lo destina ad eseguire temporaneamente la prestazione lavorativa (o farne ritorno). Secondo tale interpretazione, l'indennità di trasferta prevista dalla maggior parte dei contratti collettivi di categoria, è in parte diretta a compensare il maggior disagio psicofisico e materiale dato dalla difficoltà degli spostamenti in tali casi (tra le altre, Cass. 3 febbraio 2003, n. 1555; Cass. 22 marzo 2004, n. 5701). Con la risposta all'interpello n. 2/2010, il Ministero ha inoltre chiarito che “il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede occasionale di lavoro durante la trasferta non costituisce esplicazione dell'attività lavorativa ed il disagio che deriva al lavoratore è assorbito dall'indennità di trasferta”.

**Diverso è il caso in cui il dipendente, prima di essere inviato in trasferta, sia obbligato a presentarsi nella sede del datore di lavoro in applicazione di cogenti direttive.** In tale ipotesi, essendo il passaggio per la sede ordinaria strumentale rispetto alla prestazione da rendere, il datore è tenuto ad annoverare nell'orario di lavoro le ore di tragitto effettuate per raggiungere il luogo della missione di volta in volta indicato. In ogni caso, qualora il lavoratore si rechi nella sede ordinaria per una mera comodità, senza rispondere ad una direttiva esplicita o implicita, il tempo di lavoro comincerà a calcolarsi solo nel momento in cui il dipendente si trovi nell'esercizio delle proprie funzioni presso il luogo di destinazione.

Specularmente, il terzo comma dell'art. 73 del Ccnl aggiunge che ove al lavoratore inviato in trasferta “venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione per raggiungere la sede”. Trova in questo caso applicazione il medesimo principio soprariportato, cosicché il **tempo che intercorre per spostarsi dal luogo della trasferta alla sede ordinaria di servizio rientra nell'orario di lavoro se il passaggio è determinato da direttive datoriali e quindi connaturato alla prestazione stessa.**

Il tragitto di ritorno non sarà viceversa computabile nel tempo di lavoro laddove non sussista in capo al dipendente alcun obbligo, implicito o esplicito, di transitare per l'abituale sede di servizio. Infine, l'art. 73 del Ccnl precisa che le spese di trasporto, vitto e pernottamento devono essere rimborsate dal datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 98 del Ccnl (al quale dedicheremo un apposito approfondimento).

### ***Distribuzione dell'orario settimanale***

Nel rispetto dei limiti massimi di durata dell'orario normale settimanale di cui si è detto e delle disposizioni derivanti da norme costituzionali, di legge, o di contratto collettivo, il datore di lavoro può concordare con i lavoratori la distribuzione dell'orario settimanale: la collocazione della prestazione nell'arco della giornata e della settimana, la durata delle pause e l'utilizzo dei riposi settimanali.

Nella consapevolezza dell'estrema variabilità e complessità delle attività svolte dai professionisti, **il Ccnl propone all'art. 74 due possibili soluzioni in merito alla distribuzione dell'orario di lavoro:**

- Orario settimanale distribuito su 5 giorni, nel rispetto del limite di 40 ore, con prestazioni di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì;
- Orario settimanale distribuito su 6 giorni, nel rispetto del limite delle 40 ore, per cui l'attività è articolata dal lunedì al sabato, con termine dell'attività lavorativa nella giornata del sabato che avviene di norma alle ore 13.

In entrambe le ipotesi, il riposo settimanale coincide con la domenica. Nel caso di articolazione dell'orario su 5 giorni, il sabato è considerato un giorno feriale non lavorato e, per questa ragione, nella circostanza in cui una festività sia con esso coincidente, non è dovuta l'erogazione dell'aliquota retributiva aggiuntiva per festività non goduta. Per quanto riguarda l'articolazione dell'orario su 6 giorni, l'espressione "di norma" implica che l'orario ordinario settimanale a tempo pieno non possa in via generale eccedere le ore 13 del sabato, a meno che non sussistano obiettive ragioni organizzative o produttive.

**Alle diverse articolazioni dell'orario settimanale, il Ccnl fa corrispondere un differente regime di permessi retribuiti**, usufruibili dai lavoratori a blocchi della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro. Nel caso infatti di orario settimanale su 5 giorni, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 40 ore annue; nell'ipotesi invece di distribuzione settimanale su 6 giorni, è pari a 66 ore annue. A questi permessi si aggiungono le 32 ore derivanti dalle quattro festività abolite, per un totale – a seconda dell'orario di lavoro utilizzato – di 72 o 98 ore.

**Il testo dell'art. 74 del Ccnl prevede un regime di maturazione graduale dei permessi orari retribuiti per i neoassunti.** Ad esclusione dei permessi per festività abolite, utilizzabili dal primo anno, i lavoratori assunti nel corso del periodo di vigenza del Ccnl – vale a dire dal 1° aprile 2015 al 31 marzo 2018 – matureranno infatti il monte ore permessi nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione, nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione fino al trentaseiesimo mese e nella misura del 100% per i mesi successivi, secondo il seguente schema:

Periodo	Articolazione su 5 giorni	Articolazione su 6 giorni
Primi 12 mesi	32 ore di permessi annui	32 ore di permessi annui
Dal 13° al 24° mese	52 ore di permessi annui	65 ore di permessi annui
Dal 25° al 36° mese	62 ore di permessi annui	81,5 ore di permessi annui
Dopo il 36° mese	72 ore di permessi annui	98 ore di permessi annui

Per quel che concerne i neoassunti con contratto di reimpiego (in merito al quale è previsto un approfondimento specifico) i permessi saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi, secondo il seguente schema:

Periodo	Articolazione su 5 giorni	Articolazione su 6 giorni
Primi 6 mesi	16 ore di permesso	16 ore di permesso
Dal 7° al 12° mese	26 ore di permesso	32,5 ore di permesso
Dal 12° al 18° mese	31 ore di permesso	40,75 ore di permesso
Dal 18° al 24° mese	36 ore di permesso	49 ore di permesso
Dopo il 24° mese	72 ore di permesso annue	98 ore di permesso annue

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, o, al più tardi, entro il 31 luglio dell'anno successivo, decadono e devono essere remunerati con la retribuzione in atto alla scadenza del periodo<sup>1</sup>. Ciò in ragione del fatto che i permessi - al contrario delle ferie e del riposo settimanale, diritti indisponibili di derivazione costituzionale - sono un istituto di origine contrattuale e pertanto perfettamente monetizzabile.

Nel caso di prestazione ridotta nel corso dell'anno di calendario, **al lavoratore è corrisposto un dodicesimo del monte ore permessi per ogni mese intero di servizio**. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano mese intero. Come precisato nella dichiarazione a verbale dell'art. 74 del Ccnl, non maturano i permessi durante: l'assenza facoltativa post-parto, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

### ***Flessibilità dell'orario di lavoro***

Per favorire l'adeguamento delle prestazioni richieste ai lavoratori alle esigenze produttive dello studio, il professionista può procedere a temporanee variazioni, sia in aumento sia in diminuzione, dell'orario settimanale di lavoro. **L'art. 75 del Ccnl stabilisce infatti che, per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro (40 ore) potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni**

<sup>1</sup> Ci si riferisce alla normale retribuzione prevista dall'art. 118 del Ccnl, comprendente la paga base tabellare conglobata, gli scatti di anzianità, eventuali assegni *ad personam* o superminimi, nonché ogni altro elemento retributivo avente carattere continuativo.

**lavorative rese nel corso di sei mesi.** Lo stesso principio si applica anche al limite normativo di 48 ore settimanali complessive, comprensivo anche di 8 ore di straordinario, il quale potrà essere misurato come media nell'arco di 6 mesi, nel rispetto del diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore (art. 7, d.lgs. n. 66/2003) e alla tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore (art. 36 Cost.; art. 2087 c.c.).

In caso di superamento delle 40 ore settimanali, il datore di lavoro ha dunque la facoltà di concedere dei riposi compensativi, ovvero di retribuire con la maggiorazione relativa al lavoro straordinario<sup>2</sup> le ore eccedenti il normale orario di lavoro al termine del periodo di riferimento. Durante i sei mesi, ai lavoratori interessati dalla flessibilità dell'orario è corrisposta la retribuzione ordinaria, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario settimanale.

Inoltre, il Ccnl dispone che sia concesso al dipendente:

- in caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 ore settimanali, un incremento del monte ore "permessi retribuiti" pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;
- in caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 ore e fino a 48 ore settimanali, un incremento del monte ore "permessi retribuiti" pari a 60 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;

Qualora il lavoratore non fruisca dell'aumento delle ore di permesso così come sopra dettagliato entro e non oltre 6 mesi dal termine del programma annuale di flessibilità, il professionista deve retribuire le ore risultanti con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario rispettando il termine del 30 giugno.

Le parti demandano, con una dichiarazione congiunta a margine dell'art. 75 del Ccnl, alla contrattazione territoriale o aziendale la facoltà di prevedere diverse modalità di attuazione della flessibilità dell'orario di lavoro, o di istituire la "Banca delle ore" quale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore derivanti da altre norme contrattuali.

## **Lavoro notturno**

**In tema di lavoro notturno, le parti sociali stipulanti il Ccnl, dopo aver richiamato quale fonte legislativa di riferimento il d.lgs. n. 66/2003, convengono all'art. 76 di delegare la disciplina della materia alla contrattazione a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea, oppure alla contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale, nei limiti di quanto demandato dalla citata normativa agli accordi collettivi. Le parti hanno così inteso valorizzare la contrattazione decentrata, ritenendo le fonti collettive più prossime agli interessi in esame maggiormente adatte a regolamentare l'istituto.**

Secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 76, nelle sedi negoziali soprariportate potrà allora essere integrata la normativa delle principali tematiche afferenti al lavoro notturno, quali: la definizione, le limitazioni, la durata della prestazione, il trasferimento al lavoro diurno, la riduzione

---

<sup>2</sup> Per un'analisi specifica sul tema del lavoro straordinario si rimanda all'apposito approfondimento.

dell'orario di lavoro e la maggiorazione retributiva, i rapporti sindacali, i doveri di informazione, le misure di protezione personale e collettiva.

Partendo dalle definizioni, l'art 1, comma 2 del d.lgs. n. 66/2003 delinea, rispettivamente alle lett. d ed e, i concetti di "periodo notturno" e "di lavoratore notturno". Con il primo deve intendersi un arco temporale di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Pertanto, in assenza di ulteriori specifiche della contrattazione collettiva, il periodo notturno può essere compreso tra le ore 22 e le 5, tra le 23 e le 6 e così via. È invece considerato lavoratore notturno, chiunque svolga durante il periodo notturno almeno 3 ore del proprio orario di lavoro giornaliero (ad es. dalle 20 alle 3, dalle 21 alle 4). Qualora la prestazione lavorativa notturna non si realizzi in maniera sistematica e in difetto di previsione collettiva, **l'art. 1, comma 2, lett. 3, d.lgs. n. 66/2003 stabilisce che acquisisce lo status di lavoratore notturno colui che presti la sua attività "di notte" per almeno 3 ore e per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno** (riproporzionati in caso di lavoro in regime di part-time).

Come ribadito dall'art. 76 del Ccnl, che riproduce i limiti al lavoro notturno imposti dal Legislatore, è in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

- a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 977/1967<sup>3</sup>.

Non sono invece tenuti al lavoro notturno e quindi hanno facoltà di rifiutare un'eventuale proposta del datore in tal senso:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;
- la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003, un altro divieto sussiste per i prestatori che risultino inidonei a seguito della visita medica preventiva o di un controllo periodico. Nella seconda ipotesi, vale a dire qualora il lavoratore sia già adibito al lavoro notturno, ma sopraggiungano condizioni di salute tali da comportarne l'inidoneità, il datore di lavoro è tenuto a trasferire il dipendente a

---

<sup>3</sup> In deroga al divieto riguardante i minori, l'art. 17 del d.lgs. n. 977/1967 stabilisce che la prestazione lavorativa del minore impiegato in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo può protrarsi non oltre le ore 24. In tale circostanza, il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive. A ciò si aggiunga che gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione del fatto alla direzione territoriale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili, ovvero, in subordine, a mansioni inferiori. Solo laddove nessuna di queste alternative sia percorribile, il professionista può risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, causato dalla sopravvenuta inidoneità.

I contratti collettivi di area professionale e quelli decentrati potranno stabilire ulteriori limiti all'utilizzo del lavoro notturno.

Per quanto riguarda la durata della prestazione, l'art. 13 del d.lgs. n. 66/2003 dispone che l'orario di lavoro dei lavoratori notturni, così come sopra definiti, non possa superare mediamente le 8 ore nell'arco delle 24 ore decorrenti dal momento di inizio della prestazione lavorativa. Nel silenzio del legislatore e in accordo alla circolare del Ministero del lavoro n. 8/2005, il periodo di riferimento per il calcolo della media è considerato la settimana lavorativa. Secondo quanto sancito dall'art. 76 del Ccnl, resta salva la facoltà della contrattazione di area professionale, di quella territoriale e aziendale di ampliare il periodo sul quale misurare il limite delle 8 ore, o quello su cui calcolare le media. Agli stessi livelli di negoziazione è attribuita l'eventuale definizione di trattamenti economici indennitari, o riduzioni dell'orario di lavoro nei confronti dei prestatori notturni.

L'art. 12 del d.lgs. n. 66/2003 stabilisce che l'introduzione del lavoratore notturno debba essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali aderenti alle organizzazioni firmatarie del Ccnl degli studi professionali, se esistenti, oppure, in mancanza, di quelle territoriali. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni dall'inizio della stessa. In caso di esito negativo, il datore di lavoro può comunque procedere ad inserire il lavoro notturno nella programmazione della propria attività decorso l'anzidetto termine. Anche in questo caso, gli accordi decentrati possono fissare le modalità attraverso le quali eseguire la procedura di consultazione.

Per quel che concerne la tutela della sicurezza dei lavoratori notturni, infine, il datore di lavoro è tenuto a garantire un livello di servizi o di mezzi di prevenzione e protezione adeguato ed equivalente a quello assicurato per il turno diurno, nonché appropriate misure di protezione personale e collettiva, ex art. 14, commi 2 e 3, d.lgs. n. 66/2003. Gli accordi collettivi di area professionale, ovvero di livello territoriale o aziendale, hanno la possibilità di prevedere specifiche misure prevenzionistiche con riferimento a particolari categorie di lavoratori notturni.