

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli - Viale A. Gramsci, 15 - Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414

Napoli, giugno 2003

Circolare informativa n° 7/2003

A tutte le Aziende assistite
Loro sedi

Oggetto: **circolare informativa del mese di giugno 2003.**

Con la presente circolare mensile, si desidera informare e aggiornare la clientela tutta in merito alle recenti novità normative in materia di lavoro e in campo previdenziale.

Riportiamo di seguito per vostra conoscenza una selezione delle recenti variazioni legislative e degli interventi ministeriali o da parte degli istituti, ricordandovi che questo studio è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e approfondimenti.

Aggiornamento delle tariffe minime di facchinaggio per la provincia di Ravenna.

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 6 maggio 2003 il decreto 23 dicembre 2003 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il quale il Direttore Provinciale del lavoro Ravenna ha fissato le nuove tariffe minime dei lavori di facchinaggio, con decorrenza 1 gennaio 2003, in vigore per l'anno 2003, nella seguente misura:

- tariffe in economia Euro 14,81;
- tariffe a cottimo aumento del 3 per cento.

Estratto conto INPS.

Con circolare n. 86 del 12 maggio 2003, l'INPS fornisce un quadro riepilogativo dell'operazione, che partirà dal prossimo mese di giugno e vedrà coinvolti circa 25 milioni di soggetti precisando, tra l'altro, che l'estratto conto evidenzierà il montante contributivo per gli assicurati che hanno iniziato a lavorare dal 1 gennaio 1996 in poi.

L'estratto conto riporterà la contribuzione versata al 31 dicembre 2001, e riguarderà i seguenti soggetti: lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi, lavoratori agricoli dipendenti, lavoratori domestici, coloro che sono autorizzati ai versamenti volontari.

L'INPS precisa che, in base a quanto previsto dalla legge n. 335/1995, gli estratti conto emessi saranno in grado di mettere in evidenza il calcolo del montante contributivo per coloro che hanno iniziato a lavorare dopo il 31 dicembre 1995 con riferimento a tutta la contribuzione versata.

Lo stesso discorso sarà fatto per i soggetti che non hanno maturato 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, con riguardo a tutti i periodi contributivi successivi a tale data e per coloro che hanno esercitato il diritto di opzione per il calcolo della pensione con il sistema contributivo entro il 1 ottobre 2001, per tutto il periodo di contribuzione.

Uno degli obiettivi dell'operazione estratto conto, concerne la definizione corretta e puntuale dei conti assicurativi individuali attraverso il confronto con gli assicurati per permettere la sospensione dei termini prescrizionali stabiliti dall'articolo 3, comma 9, della legge n. 335/1995, integrato dall'articolo 38, comma 7, della legge finanziaria per il 2003, n. 289/2002, per la contribuzione riferita al solo anno 1998, che prolunga i termini di prescrizione di ulteriori 18 mesi.

Novità in materia di orario di lavoro

Il 29 aprile è entrato in vigore il decreto legislativo n. 66 datato 8 aprile 2003 che, in attuazione di una direttiva comunitaria, modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro nel settore privato e pubblico.

Pensiamo di fare cosa gradita ai signori clienti nel trasmettere la presente informativa sulle novità introdotte dal decreto, fermo restando che per qualsiasi ulteriore chiarimento è evidente che questo Studio rimane a completa disposizione.

Aziende interessate

Le disposizioni contenute nel decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati e, a tutti i lavoratori, con alcune eccezioni.

In particolare la nuova disciplina non si applica:

- alla gente di mare ossia il personale occupato a bordo delle navi;
- al personale di volo nell'aviazione civile;
- ai lavoratori mobili nelle imprese di autotrasporto
- agli apprendisti minorenni (mentre ai maggiorenni si applica);
- al personale della scuola.

Inoltre tali disposizioni non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile nei confronti:

- delle forze armate e di polizia;
- dei servizi di protezione civile compreso il corpo nazionale dei vigili del fuoco
- nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica

- delle biblioteche;
- dei musei;
- delle aree ecologiche dello Stato.

Altre esclusioni dall'applicazione sono previste per specifiche materie disciplinate dal decreto.

Definizione e limiti temporali dell'orario normale di lavoro

Il decreto definisce l'orario normale di lavoro come qualsiasi periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

L'orario normale di lavoro, così definito, ha una **durata massima**, stabilita con riferimento alla settimana, che viene confermata in **40 ore settimanali**.

Viene tuttavia previsto che la contrattazione collettiva possa prevedere **limiti più bassi**.

Un contratto collettivo potrebbe per esempio prevedere che l'orario normale è di 38 ore settimanali.

I contratti collettivi possono altresì **riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni** lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Possono cioè prevedere che l'orario settimanale sia superiore o inferiore all'orario normale di lavoro stabilito, a condizione che la media corrisponda in ogni caso a 40 ore settimanali.

Durata massima dell'orario di lavoro

La misura della durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comprensiva del lavoro ordinario e del lavoro straordinario) viene stabilita dai contratti collettivi, ma **non può in ogni caso superare la durata media di 48 ore settimanali** (periodo di 7 giorni).

La verifica che mediamente non siano state superate le 48 ore settimanali va effettuata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, a meno che, non vi siano ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi che giustifichino l'elevazione del periodo a sei o dodici mesi.

Così ad esempio, poniamo:

- che un contratto collettivo preveda che l'orario normale di lavoro sia di 38 ore settimanali;
- che un lavoratore abbia lavorato con seguente orario:
 - 42 ore settimanali per 10 settimane (420 ore);
 - 52 ore per 7 settimane (364 ore);

Lavoro medio $(420 + 364 = 784 : 17) = 46,12$

L'orario non ha in questo caso superato le 48 ore settimanali medie.

L'orario normale ai fini contrattuali è di $(38 \times 17) = 646$

L'orario straordinario è di $(784 - 646) = 138$

Ai fini della determinazione del periodo medio, non vanno considerati:

- i periodi di ferie annue;
- i periodi di assenza per malattia;
- le ore di lavoro straordinario quando sono previsti i riposi compensativi.

Superamento della durata massima dell'orario di lavoro

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti, **il datore di lavoro deve informare**, alla scadenza del periodo di riferimento sopra indicata (4 mesi oppure 6 o 12 mesi) **la Direzione provinciale del lavoro – Settore ispezione del lavoro competente per territorio**.

Lavoro straordinario

Il decreto che definisce il lavoro straordinario come quello prestato oltre l'orario normale di lavoro, prevede che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto e ne rinvia la regolamentazione alla contrattazione collettiva.

In difetto di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva il ricorso al lavoro straordinario è ammesso:

- ⇒ previo accordo fra datore di lavoro e lavoratore;
- ⇒ per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario deve:

- ✓ essere computato a parte;
- ✓ compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro (i contratti collettivi possono prevedere che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi).

Riposo giornaliero

Fermo restando la durata massima dell'orario di lavoro settimanale, **il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore** che deve essere fruito in modo consecutivo, con la conseguenza che l'orario di lavoro giornaliero può, salvo la pausa intermedia, arrivare a 13 ore.

Pause giornaliere

Quando l'orario di lavoro eccede il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi.

In assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva al lavoratore dovrà essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di **durata non inferiore ai dieci minuti**, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo produttivo.

Riposi settimanali

E' previsto un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive da cumularsi con le 11 ore di riposo giornaliero, da fruire di regola in coincidenza con la domenica.

Il riposo settimanale può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni.

Sono previste eccezioni per:

- ✓ le attività di lavoro a turno;
- ✓ le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
- ✓ per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari.

Ferie annuali

Il periodo minimo di ferie annuali viene fissato in quattro settimane l'anno.

Tale periodo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Si tratta di periodo minimo, i lavoratori continuano a beneficiare del maggior periodo previsto dai contratti collettivi.

Lavoro notturno

Il decreto definisce:

- il lavoro notturno come il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- il lavoratore notturno come colui che durante il periodo notturno svolge almeno:
 - tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale;
 - minimo ottanta giorni lavorativi l'anno (proporzionati nel caso di lavoro a tempo parziale) e in difetto di regolamentazione da parte dei contratti collettivi.

Il lavoro notturno viene svolto solo da personale idoneo. L'inidoneità può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

Qualora intervengano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.

In ogni caso è vietato adibire al lavoro le donne, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino:

Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- ⇒ la lavoratrice madre 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 ai dodici anni;
- ⇒ la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda o in mancanza con le organizzazioni territoriali.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione di periodi di riferimento più ampi previsti dalla contrattazione collettiva.

Deroghe alla disciplina del riposo giornaliero, delle pause e del lavoro notturno

La contrattazione collettiva ed eventuali decreti ministeriali che verranno emanati successivamente potranno prevedere specifiche deroghe per particolari settori.

E' evidente che si conferma, come sempre, tutta la disponibilità che fosse ritenuta utile ed opportuna in virtù degli eventuali spunti di discussione che da tali innovazioni scaturissero congiuntamente.

Con molti cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso