

## 35 - ORARIO

### 35.1 NOZIONI GENERALI

L'orario di lavoro è il tema che forse più di ogni altro presenta difficoltà di esposizione organica a causa del sovrapporsi e integrarsi di norme che regolano numerose specificità, ciascuna delle quali spesso riguarda un numero ridotto di colleghi. Abbiamo pertanto raggruppato nella prima parte le norme generali che regolano l'orario, limitandoci invece ad alcuni rapidi accenni alle situazioni eccezionali.

### 35.2 ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

L'orario di lavoro settimanale è di 37 ore e 30 minuti, di norma distribuito dal lunedì al venerdì, al quale si deve applicare una riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro settimanale, pari a 23 ore all'anno<sup>1</sup>.

Per il primo anno di lavoro, le 23 ore di riduzione d'orario vengono conteggiate in proporzione ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione e il 31 dicembre, computando come mese intero l'eventuale frazione.

Ricordiamo che la riduzione delle 23 ore, per il personale a part time, non viene versata nella banca delle ore, ma viene riconosciuta, ovviamente in proporzione al proprio orario di lavoro, in giornate di permesso frazionato<sup>2</sup>.

Al momento dell'assunzione ed annualmente entro il 15 dicembre, il personale potrà scegliere la collocazione della propria riduzione di orario tra le seguenti opzioni:

- riduzione di 30 minuti in un'unica giornata della settimana;
- riduzione di 15 minuti in due giornate della settimana;
- accantonamento di 23 ore di riduzione annua nella Banca delle Ore.

Per le prime due opzioni, il collega deve indicare subito il giorno o i 2 giorni scelti e la collocazione della riduzione di orario. L'azienda dovrà confermare al singolo lavoratore l'accoglimento di queste opzioni, compatibilmente con le esigenze operative della filiale o dell'ufficio. Non è possibile modificare in corso d'anno la scelta effettuata.

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali nei casi in cui l'azienda ne fissi l'articolazione:

- su 6 giorni (6 giorni x 6 ore);
- su 4 giorni (4 giorni x 9 ore);
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendendo la domenica;
- in turni.

In questo caso non si applica la riduzione di orario delle 23 ore.

Al personale che svolge attività di promozione e consulenza, o è addetto ad una filiale in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, il cui orario di lavoro è distribuito da martedì a sabato oppure da lunedì pomeriggio a sabato mattina, viene erogata l'indennità di € 18,42 per ogni sabato lavorato (esclusi i Quadri Direttivi 3° e 4° livello).

L'azienda può distribuire l'orario giornaliero<sup>3</sup>, normalmente di 7 ore e 30 minuti, in ciascuna filiale, anche per gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici, su:

- un nastro orario standard tra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutto il personale;
- un nastro orario extra standard tra le ore 7.00 e le ore 19.15 per una quota di personale pari al massimo al 13% di tutto l'organico dell'azienda ed al 10% delle filiali (nei casi in cui l'orario termina tra le ore 18.15 e le ore 19.15 al personale viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 3,68).

---

<sup>1</sup> CCNL, art. 85.

<sup>2</sup> Vedi capitolo "PART TIME".

<sup>3</sup> CCNL, art. 86.

L'articolazione dell'orario oltre i suddetti nastri è possibile solo previo accordo sindacale ed entro il limite del 2% del personale dell'azienda.

### **35.3 ORARIO DEI QUADRI DIRETTIVI<sup>4</sup>**

L'orario di lavoro dei Quadri Direttivi è correlato all'orario del personale della 3<sup>a</sup> Area Professionale della propria filiale/ente, con caratteristiche di autogestione, cioè con la possibilità di gestire il proprio orario di lavoro con elasticità, tenendo conto comunque delle esigenze operative.

Ai Quadri Direttivi non vengono applicate quindi le norme relative a banca delle ore, spostamenti/elasticità di orario e riduzione dell'intervallo.

Ricordiamo che lo stipendio dei Quadri Direttivi 1° e 2° livello comprende la cosiddetta "forfettizzazione" degli straordinari.

### **35.4 BANCA DELLE ORE<sup>5</sup>**

Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, l'istituto della banca delle ore non riguarda i Quadri Direttivi, ma solamente le Aree Professionali, con esclusione del personale a part time.

I permessi sono frazionabili nel limite di 15 minuti<sup>6</sup>.

La fruizione delle 23 ore di riduzione dell'orario annuo, nonché il recupero delle ore di straordinario riversate nella Banca delle ore<sup>7</sup>, dovrà essere effettuata entro 24 mesi<sup>8</sup>, con le seguenti modalità:

- nei 6 mesi successivi, previo accordo tra lavoratore e direzione
- trascorsi i 6 mesi e comunque entro i 24 mesi, con solo preavviso alla direzione di:
  - 1 giorno lavorativo se il recupero è orario;
  - 5 giorni lavorativi se il recupero è di 1 o 2 giornate;
  - 10 giorni lavorativi se il recupero è superiore alle 2 giornate.

Trascorsi i 24 mesi, l'Azienda fisserà, ricercando prioritariamente l'accordo con il lavoratore, il recupero delle ore di straordinario entro i 6 mesi successivi.

Nei casi di prolungate assenze per malattia, infortunio, maternità, servizio militare, che abbiano impedito l'effettuazione dei permessi entro i termini previsti, il personale potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio entro un termine concordato con l'azienda, oppure il pagamento del relativo compenso per lavoro straordinario<sup>9</sup>.

Anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, verranno liquidate le eventuali ore di straordinario riversate in banca delle ore e non recuperate.

Il lavoratore può andare anche a "debito" nella banca delle ore, previa intesa con l'azienda, utilizzando prima il permesso a cui dovrà corrispondere una correlativa prestazione aggiuntiva.

Poiché i Quadri Direttivi non hanno la banca delle ore, nel passaggio dalla 3<sup>a</sup> Area Professionale alla categoria dei Quadri Direttivi, le 23 ore di riduzione annua riversate nella banca delle ore vengono riproporzionate al periodo lavorato. In questo modo, le ore di straordinario che obbligatoriamente vengono riversate nella banca delle ore non sono più 27, ma aumentano in modo correlato al riproporzionamento delle 23 ore. Nel caso in cui, al momento del passaggio a Quadro Direttivo, il collega abbia superato il limite per il pagamento dello straordinario, sono addebitate quelle ore di straordinario già pagate che, con il riproporzionamento suddetto, vengono riversate nella banca delle ore.

---

<sup>4</sup> CCNL, art. 71.

<sup>5</sup> CCNL, art. 91.

<sup>6</sup> Il limite di 15 minuti è stato definito aziendalmente, in quanto anche gli straordinari sono rilevati in frazioni di 15 minuti.

<sup>7</sup> Vedi capitolo "LAVORO STRAORDINARIO".

<sup>8</sup> Per le 23 ore di riduzione il termine quindi è il 31 dicembre dell'anno successivo (salvo l'anno di assunzione), per le ore di straordinario entro 24 mesi dal momento dell'effettuazione dello straordinario, considerando come riferimento il mese, ai quali si aggiungono gli ulteriori 6 mesi.

<sup>9</sup> Al rientro dall'assenza, viene inviato un memo con l'indicazione delle ore prorogate e dell'eventuale opzione per il pagamento.



**esempio**

*Per un collega che passa a QD dal 1° luglio, la riduzione d'orario annua è pari a 11 ore e 30 minuti e, di conseguenza, le ore di straordinario da versare obbligatoriamente in banca delle ore diventano 38 e ½. Le ore di straordinario già pagate, fino al massimo di 11 ore e ½ vengono addebitate nella busta paga di agosto e riversate in banca delle ore (la banca delle ore diminuisce di 11 ore e ½ per il proporzionamento della riduzione annua e aumenta delle ore di straordinario addebitate in busta paga).*

Qualora, dopo i suddetti conteggi, vi sia un residuo da recuperare, il QD può scegliere tra:

- utilizzarlo con le regole della banca delle ore;
- richiederne il pagamento, con la relativa maggiorazione contrattualmente prevista per le ore di straordinario non recuperate (non per le ore di riduzione di orario).

### **35.5 INTERVALLO MERIDIANO<sup>10</sup>**

La durata dell'intervallo è di un'ora; può essere ridotto a mezz'ora o protratto fino a 2 ore solo con intesa sindacale.

L'intervallo può essere attuato (anche mediante turni) con inizio non prima delle 12,00 e non dopo le 14,40.

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di effettuare in via continuativa un intervallo di 30 minuti, in deroga a quanto praticato nella filiale o nell'ufficio.<sup>11</sup>

### **35.6 SPOSTAMENTI DI ORARIO A RICHIESTA DEL LAVORATORE<sup>12</sup>**

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, uno spostamento continuativo del proprio l'orario di entrata e di uscita nei seguenti limiti:

- 15 minuti in anticipo o posticipo rispetto all'orario della filiale/ente centrale
- 30 minuti solo in posticipo.

### **35.7 ELASTICITÀ DI ORARIO A RICHIESTA DEL LAVORATORE<sup>13</sup>**

Il personale può ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un'elasticità di orario di entrata e di uscita posticipato nell'ambito di 45 minuti rispetto all'orario della filiale/ente centrale di appartenenza. L'elasticità giornaliera effettivamente utilizzata può essere recuperata nella stessa giornata o in altri giorni, purché nella stessa settimana lavorativa, fermo restando il limite massimo di 9 ore e 30 minuti di prestazione lavorativa giornaliera. Nell'impossibilità, per qualsiasi motivo, di recuperare l'elasticità utilizzata, viene decurtata la banca delle ore o il permesso frazionato in essere e, se ciò non fosse possibile, viene addebitato in busta paga come permesso non retribuito.

### **35.8 TURNAZIONI<sup>14</sup>**

Gli addetti a servizi centrali o periferici di elaborazione dati, banca telefonica, intermediazione mobiliare e gli autisti possono essere adibiti a turni giornalieri con inizio alle ore 6 e termine non oltre le ore 22.30.

I turni notturni, cioè compresi dalle ore 22 alle ore 6, possono essere effettuati solo per esigenze di presidio di servizi di sicurezza, impianti automatizzati per l'utenza (bancomat, POS, ecc.), gestione carte di credito/debito, sistemi di pagamento.

Il lavoratore deve fruire tra il termine di un turno e l'inizio del successivo di un intervallo di 11 ore.

Per i turnisti, l'orario di lavoro settimanale può essere di 36 ore, senza corresponsione di indennità né riduzioni di orario, oppure di 37 ore con la corresponsione al personale delle Aree Professionali dell'indennità giornaliera di € 4,30 e della riduzione di orario di 11 ore annue riversate nella banca delle ore.

<sup>10</sup> CCNL, art. 89.

<sup>11</sup> CIA, art. 66. Modulo di richiesta allegato a circolare aziendale n. 11978 del 19/9/01.

<sup>12</sup> CCNL, art. 93.

<sup>13</sup> CIA, art. 65. Modulo di richiesta allegato a circolare aziendale n. 11978 del 19/9/01.

<sup>14</sup> CCNL, art. 87.

Il personale può effettuare turni notturni nel limite massimo individuale di 80 volte l'anno e percepisce l'indennità di turno notturno di € 30,68 (ridotta a metà se la prestazione notturna è di durata fino a 2 ore fra le 22 e le 6).

Inoltre, il personale delle Aree Professionali e i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, addetti ai turni notturni, fruiscono di una copertura assicurativa specifica per infortuni e danni alle autovetture<sup>15</sup>.

FISAC

CGIL

---

<sup>15</sup> CIA, capitolo 18, impegno dell'azienda.