



Orario di lavoro Riposi giornalieri e settimanali Ferie

**Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66
Circolare Ministero del Lavoro del 03/03/2005**

Per **orario di lavoro** si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia:

- al lavoro
- a disposizione del datore di lavoro
- nell'esercizio delle sue funzioni

Sono compresi nell'orario di lavoro i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire la loro opera in caso di necessità.

La disciplina dell'orario di lavoro (D.Lgs. 66/2003) si applica a **tutti rapporti di lavoro subordinato**.

Si applica anche agli **apprendisti maggiorenni**.

Per i minorenni (apprendisti o non apprendisti) si applica la disciplina speciale di cui alla Legge 977 del 1967 e ss.mm.

MINORENNI

Per i minorenni l'orario di lavoro non può superare:

- le 40 ore settimanali
- le 8 ore giornaliere

Dopo 4 ore e mezzo di lavoro ininterrotto hanno diritto ad una pausa di almeno 1 ora.

I lavoratori minorenni hanno diritto a 2 giorni di riposo settimanali, comprendenti la domenica.

Il CCNL Turismo prevede una deroga a tale regola, consentendo la prestazione lavorativa nelle giornate domenicali anche ai minorenni, con diritto al riposo compensativo e alla relativa maggiorazione.

ORARIO DI LAVORO

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

La norma non prevede un limite giornaliero di orario di lavoro.

I contratti collettivi di lavoro possono:

- Stabilire una durata **minore**
- Riferire l'orario normale alla **durata media** delle prestazioni lavorative in un determinato periodo

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

La durata media dell'orario, ai fini di cui sopra, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.

I contratti collettivi di lavoro possono:

- Fissare una durata massima settimanale inferiore
- Elevare il periodo di riferimento fino a 6 o 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro

Il CCNL Turismo prevede:

- L'orario settimanale normale è di 40 ore distribuite su 5 giorni e ½
- La durata media settimanale, compreso lo straordinario, non può superare le 48 ore.
- La durata media dell'orario di lavoro, compresi gli straordinari, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi.

Il CCNL Turismo prevede inoltre la possibilità, per i contratti stagionali e per i contratti a tempo determinato con durata inferiore a 12 mesi, con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive, di adottare l'orario medio settimanale di 40 ore per tutta la durata del rapporto.

In tal caso potranno alternarsi periodi con prestazione lavorativa inferiore a 40 ore senza decurtazione della normale retribuzione e periodi con prestazione lavorativa superiore a tale limite, senza riconoscimento di maggiorazioni per lavoro straordinario.

RIPOSO GIORNALIERO

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, e la possibilità di adottare un regime di «orario medio», il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo giornaliero**.

Tale diritto deve essere garantito anche in presenza di più rapporti di lavoro. In tal caso il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività.

Il periodo di riposo deve essere fruito in modo **continuativo**, salvo che per attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Nel periodo di riposo non si computano i riposi intermedi, nonché le pause di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, in quanto non si tratta di «riposo continuativo»

PAUSE

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di almeno 10 minuti quando la durata della prestazione lavorativa ecceda le 6 ore continuative.

La determinazione del momento in cui godere della pausa spetta al datore di lavoro.

In caso di «giornata spezzata» con turni di durata inferiore a 6 ore, la pausa può coincidere con il riposo intermedio.

PERIODI NON RETRIBUITI

Non sono retribuiti:

- I riposi intermedi (di durata superiore a 2 ore)
- Le soste di lavoro di durata non inferiore a 10 minuti e non superiore a 2 ore
- Il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro
- Il tempo necessario ad indossare la «divisa», salvo che non sia disposto dal datore di lavoro che tale attività debba avvenire in determinati tempi e luoghi, sul posto di lavoro

RIPOSI SETTIMANALI

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il periodo di riposo è calcolato come **media in un periodo non superiore a 14 giorni.**

Il riposo settimanale può essere goduto in un giorno diverso dalla domenica in particolari settori, compreso il turismo, garantendo il riposo compensativo in altra giornata e corrispondendo una maggiorazione retributiva.

FERIE

Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite stabilito dal CCNL, comunque non inferiore a 4 settimane, rapportato alla durata del contratto di lavoro.

Il predetto periodo di 4 settimane **non può essere sostituito dall'indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.**

Il momento di godimento delle ferie è stabilita dal datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Il periodo feriale deve essere possibilmente continuativo.

Il periodo feriale deve essere retribuito.

Salvo condizioni diverse previste dal CCNL, deve essere goduto:

- per almeno due settimane (consecutive su richiesta del lavoratore) nel corso dell'anno di maturazione;
- per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

SANZIONI

Nel caso di violazione delle norme sopra riportate, sono previste sanzioni, rapportate al numero delle violazioni e al numero dei lavoratori coinvolti. In particolare sono sanzionate:

- Il mancato godimento del riposo giornaliero e settimanale
- Il superamento del limite annuo e settimanale del lavoro straordinario



Il **Centro Servizi** dell'Associazione mette a Tua disposizione le seguenti attività:

1. **ELABORAZIONE PAGHE:** l'assistenza sartoriale di sempre, a prezzo ribassato.
2. **CORSI DI FORMAZIONE:** qualificati, per ogni esigenza, al passo con le nuove richieste di titolari e lavoratori.
3. **CLASSIFICA** alberghiera e pratiche di **VARIAZIONE** del periodo di apertura.
4. **Incontro DOMANDA/OFFERTA** di lavoro, in collaborazione con EBT: rapido e personalizzato.
5. **CONSULENZA SPECIFICA:** nuove, reali e concrete possibilità di interagire con professionisti qualificati per ogni tua esigenza e nella comodità della nostra sede.

045/6270505 | servizi@ugav.it