



IL LAVORATORE E LE ORE DI STRAORDINARIO

Ogni azienda può, a seconda delle necessità, richiedere ai propri lavoratori di svolgere ore aggiuntive rispetto al normale orario giornaliero/settimanale, vi sono però alcune regole da rispettare, previste dalla normativa vigente.

Innanzitutto va ricordato che trattandosi di lavoro “straordinario” deve essere richiesto e fatto svolgere solamente in via del tutto eccezionale, non deve cioè trattarsi della normalità; se infatti fosse fisiologicamente necessario ricorrere costantemente ad un maggior numero di ore di lavoro, si dovrebbe seriamente valutare l'ipotesi di procedere con una nuova assunzione.

Il ricorso allo straordinario dovrebbe avvenire in caso di eccezionali esigenze tecnico produttive, con impossibilità di fronteggiarle con altre soluzioni, o per casi di forza maggiore, o per evitare pericoli gravi ed immediati o danni a cose o persone, o infine per eventi particolari quali fiere, mostre, manifestazioni.

Le ore di straordinario andrebbero sempre autorizzate da un diretto superiore e mai “autogestite”, questo per evitare fraintendimenti inutili e dannosi; conosciamo infatti tutti il detto prevenire è meglio che curare.

Quando la possibilità di far svolgere ore aggiuntive è prevista dal CCNL applicato, il lavoratore non può rifiutarsi a svolgerle, salvo legittimi impedimenti dimostrabili, in caso contrario il lavoratore può essere sanzionato disciplinarmente.

Se invece non risulta espressamente previsto dal contratto collettivo, il ricorso al lavoro straordinario è ammissibile solo a seguito di accordo tra datore di lavoro e dipendente, comunque non necessariamente scritto anche se vivamente consigliato, nel limite delle 250 ore annue.

È anche bene ricordare che le ore svolte in più vanno sempre indicate a parte sulle presenze del Libro Unico del Lavoro (LUL).

Il CCNL può anche prevedere l'introduzione, in sostituzione della gestione del lavoro straordinario, di una particolare banca ore, in base alla quale le ore svolte in più vengono accantonate in una speciale banca individuale, a cui il lavoratore attingerà per fruire di ulteriori riposi compensativi.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.studioboller.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato volutamente in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio, di conseguenza, non costituisce un parere giuridico né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza specifica. Si rimane a disposizione per ogni eventuale ulteriore approfondimento e si porgono cordiali saluti